



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي لميعة
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المرجع :/2013

قسم: علوم التسيير
ميدان: علوم اقتصادية، التجارة و علوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: مالية

مذكرة بعنوان:

إدارة الموارد البشرية في ظل توجهات التنمية المستدامة

دراسة حالة: مطاحن بني هارون (فرجيوة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير (ل.م.د.)
تخصص " مالية "

إشراف الأستاذ (ة):

فرحات هولي

إعداد الطلبة:

- ليلي عرابة
- يمينة صويلح
- فريدة سويسي

السنة الجامعية: 2012/2013



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

قال تعالى : " و لان شكرتم لأزيدنكم " و قال أيضا :

" ربني أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي " لا يسعنا في هذا المقام أن نتقدم بخالص الشكر و العرفان إلى كل من أعاننا لإنجاز هذا العمل خاصة إلى الأستاذ المحترم: " هولي فرحات" الذي لم يبخل علينا يوما و كان لنا المرشد و الناصح و لولا فضل الله ثم فضله لما وفقنا في إنجاز هذا العمل و نقول لك دمت رائع و معطاء و سدد الله خطاك و حقق أحلامك و رعاك بإذنه تعالى

إلى الأستاذ الكريم بوسالم ابو بكر كما لا ننسى بتقديم الشكر إلى كافة عمال و إدارات مؤسسة sampac بفرجيوة على حسن المعاملة و على المعلومات القيمة إلى رئيس مصلحة المستخدمين و إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

دعاء

اللهم إنا نسألك خير المسألة وخير الدعاء وخير النجاح وخير
العلم وخير العمل وخير الثواب.

اللهم لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا

وباليأس إذا أخفقنا وذكرنا أن الإخفاق هو التجربة التي تسبق
النجاح اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ تواضعنا وإذا أعطتنا

تواضعا فلا تأخذ اعتزازنا بكرامتنا وصلي اللهم على

نبينا محمد وعلى آله وعلى أصحابه الأخيار وسلم تسليما كثيرا

ربنا تقبل منا هذا الدعاء، الحمد لله

والصلاة والسلام على من أكمل الله به الدين وأتم به نعمة نبينا

محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه

والتابعين له بإحسان إلى يوم الدين ربنا أدخلنا مدخل صدق وأخرجنا

مخرج صدق واجعل لنا

من ذلك سلطانا نظيرا اللهم علمنا ما ينفعنا وانفعنا بما

علمتنا وزدنا علما.



إهداء

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِنَّمَا يَبْغُنَّ مِثْقَالَ حَبِّ خَيْثَانٍ أَوْ كَلَامًا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفَةً وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا، وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا﴾ صدق الله العظيم

إلى أعلى شيء لدي إلى والدي

إليك يا من الجنة تحت أقدامك وسر حنان بين أحضانك

إليك يا من لا تكفي الكلمات في وصفها ولا على شكرها إليك أمي سر

وجودي "يمينة" وأنت يا سند ظهري وسقف بيتي ومصباح ظلمتي إلى

من يجعلني أضحك دائما أبي "عبد الحميد"

إلى كل إخوتي وأخواتي إلى مهدي، عبد الرزاق، محمد، سميرة، فاطمة

الزهراء، ندى.

إلى كل أقاربي، أعمامي وعماتي، أخوالي وخالاتي.

إلى زملاء الدراسة ورفقاء درب العلم: رندة، ميرة، مريم، إيمان، سارة،

كريمة، سمراء، خديجة، هاجر، فاطمة، هاجر.

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذه المذكرة الأستاذ المشرف "هولي

فرحات" والأستاذ "بوسالم أبو بكر"

وإلى كل من ساعدني من بعيد أو قريب في إنجاز هذه المذكرة.

ليلى

إهداء

الحمد لله الذي وفقني للوصول إلى هذا والصلاة والسلام على سيد
الخلق وأشرف المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم.
أهدي عملي هذا إلى أعلى ما في الوجود إلى أعز ما في الدنيا إلى
قدوتي أمي الحبيبة " زكية " .
إلى الغالي على قلبي إلى الذي تعب لأجلي إلى الذي كان سندي
وألمي أبي العزيز «الطيب» .
إلى إخوتي مراد وعادل ويوسف وصابر ،
إلى أخواتي وتوأمتا روجي مليكة وحورية اللتان لن أنسى فضلهما
علي ما حييت .
إلى أعمامي وأولادهم خاصة سماح،
إلى عماتي خاصة جميلة إلى أخوالي وخالاتي،
إلى كل العائلة الكبيرة.
إلى زميلاتي في العمل فريدة و ليلي، إلى كل من آسيا ونادية.
إلى كل من عرفني وشجعني ولو بكلمة.
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة عملي المتواضع.

بمينة

إهداء

أبدأ بحمد الله الذي لا تزول نعمته أحمده على نعمة العلم التي
وهبني إياها وأنار لي سبيلي فيها ووفقني في نيلها.
إلى التي سهرت الليالي من أجلي وعانت الكثير لإسعادي إلى
الكلمة الطيبة واللحن الشجي والصدر الحنون أمي الغالية "مسعودة".
إلى من أوصلني درب النجاح إلى رمز التضحية والنضال أبي
الفاضل "محمد"

إلى أخواتي : سعيدة وزوجها "بشير" وأولادها محمد الأمين ورامي
إلى ليندة ، سلاف .

إلى إخوتي : أحمد وزوجته ، السعيد ، عبد الرؤوف ، فوزي
إلى صديقاتي : يمينة ، آسيا ، نادية .

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل الأحاب والأصدقاء

إلى كل غيور على دينه الإسلام، جادفي طلب العلم النافع.

فريدة

فهرس المحتويات

	البسمة
	دعاء
	الشكر و العرفان
	اهداءات
	المقدمة العامة
	الفصلاالأول: إدارة الموارد البشرية
1	تمهيد
2	المبحثالأول: تطور وظيفة الموارد البشرية
2	المطلبالأول: مرحلة ما قبل الثورة الصناعية
2	المطلب الثاني: مرحلة الثورة الصناعية
3	المطلبالثالث: مرحلة القرن العشرين
4	المطلبالرابع: نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي و العشرين
6	المبحثالثاني: مفاهيم عامة حول إدارة الموارد البشرية
6	المطلبالأول: تعريف الموارد البشرية
6	المطلبالثاني: أهداف الموارد البشرية
7	المطلبالثالث: خصائص الموارد البشرية
8	المطلبالرابع: أهمية الموارد البشرية
9	المبحثالثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
9	المطلبالأول: تخطيط الموارد البشرية
10	المطلبالثاني: الاستقطاب
12	المطلب الثالث: الاختيار و التعيين

15	المطلب الرابع: التدريب
20	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: التنمية المستدامة
21	تمهيد
22	المبحث الأول: مراحل تطور مفهوم التنمية المستدامة
22	المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم التنمية المستدامة
26	المطلب الثاني: مفهوم التنمية المستدامة
26	المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة
28	المبحث الثاني: وظيفة الموارد البشرية في إطار التنمية المستدامة
28	المطلب الأول: مبادئ التنمية المستدامة
29	المطلب الثاني: أبعاد التنمية المستدامة
33	المطلب الثالث: مؤشرات التنمية المستدامة
37	المبحث الثالث: آليات التنمية المستدامة ومعوقاتها
37	المطلب الأول: معوقات التنمية المستدامة
37	المطلب الثاني: آليات التنمية المستدامة
38	المطلب الثالث: مستويات التنمية المستدامة
41	المبحث الرابع: علاقة أبعاد التنمية المستدامة بوظيفة الموارد البشرية
41	المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية كمدخل من مداخل البعد الاجتماعي
45	المطلب الثاني: التنمية البشرية

48	المطلب الثالث: تحديات الموارد البشرية
50	خلاصة الفصل الثاني
51	الفصل الثالث: دراسة حالة مطاحن بني هارون

52	تمهيد
52	المبحثالأول: التعريف بمؤسسة مطاحن بني هارون
52	المطلبالأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة مطاحن بني هارون
52	المطلب الثاني: أهمية وأهداف الوحدة
53	المطلب الثالث: مختلف المصالح التي تتبعها المؤسسة
55	المبحثالثاني: وظيفة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن بني هارون
55	المطلبالأول: تقديم مصلحة المستخدمين
55	المطلبالثاني: التدرج المهني
56	المطلب الثالث: الراحة القانونية،العطل،الغيابات
57	المطلبالرابع: طرق التوظيف
58	المبحثالثالث: قياس وعرض الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسة و تقييمه
58	المطلبالأول: تحديد الأنشطة ذات المضمون البيئي و الاجتماعي
58	المطلبالثاني: قياس المساهمات البيئية والاجتماعية للمؤسسة و تقييمها
60	خلاصة الفصل الثالث
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق

المقدمة العامة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف التي تساهم في تطوير المؤسسة لأن أي تقدم تريد هذه الأخيرة تحقيقه يتوقف على قدرات الأفراد العاملين بها وهي بذلك تحقق أهداف مختلفة لكل من المؤسسة والمجتمع ككل. هنا نشير إلى أن دور إدارة الموارد البشرية يكمن في ترقية المؤسسات ورفع مستوى الإنتاجية بها، لكن هذا لن يكون إلا عن طريق تسيير كفو وفعال للموارد البشرية وتهيئة الظروف العملية المناسبة لها، ونظراً للأهمية الكبيرة للفرد في تحقيق هذه الأهداف وجب الاهتمام به من جميع الجوانب سواءاً كانت نفسية، اجتماعية، اقتصادية وذلك عن طريق التأثير على الموارد البشرية بطريقة إيجابية واستخراج الطاقة الموجودة بداخلهم وذلك لا يتأتى إلا عن طريق تسهيل ظروف العمل ودمج العامل في بيئته العملية عند التحاقه بالمؤسسة دون سحبه من بيئته الاجتماعية بل بالعكس حيث يجب الاهتمام به أكثر في هذا الجانب عن طريق تحسين ظروفه الاجتماعية وهذا للوصول إلى نتيجة وهي تحسين ظروفه الاقتصادية، أي التكفل به عن طريق تلبية رغباته وإشباع حاجاته وفقاً للاستراتيجية المتبعة في المؤسسة.

كما أن الاعتبارات التي ألزمت المؤسسة المعاصرة بقبول القيام ببعض الأنشطة ذات المضمون البيئي والاجتماعي بهدف تحقيق التنمية المستدامة، حيث أدرك قطاع الأعمال في السنوات الأخيرة أن أنماط الإنتاج والاستهلاك الراهنة ليست مستدامة وعلى المؤسسات إن كانت تزعم البقاء والتطور في ظل البيئة الاقتصادية الحالية أن تضمن بشكل تدريجي متواصل في استراتيجياتها ومخططاتها بعيدة المدى الاعتبارات البيئية والاجتماعية التي غيرت من ظروف النشاط، كما أن اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية يتعدى مسؤولياتها الاقتصادية لتشمل بيئتها التي تعيش فيها، ومن شأن هذا الاهتمام أن يجعل المؤسسة ترتقي لتصبح مؤسسة مواطنة **Entreprise Citoyenne** تهم بتطوير وتنمية المجتمع مصدر مدخلاتها ومخرجاتها في حدود الأبعاد التي تفرضها التنمية المستدامة.

الإشكالية:

نظراً لكون التنمية المستدامة أصبحت موضوع اهتمام الموارد البشرية فإننا نحاول طرح السؤال التالي:

- ما مدى تأثير أبعاد التنمية المستدامة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية؟
- لتبسيط هذا السؤال ارتأينا طرح بعض الأسئلة الفرعية التي يمكن أن تساعدنا في الإجابة عن السؤال الرئيسي وهي :
- ما مكانة وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ؟
- ما هي أبعاد التنمية المستدامة ؟
- ما مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على التنمية المستدامة ؟
- ما مدى تبني مؤسسة "سمباك" لأبعاد التنمية المستدامة بصورة عامة والمسؤولية الاجتماعية بصورة خاصة ؟

الفرضيات :

- اعتمدنا على مجموعة من الفرضيات للإجابة على هذه الإشكالية :
- تزايد دور إدارة الموارد البشرية في ظل البيئة التنافسية
- للتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد : بعد اقتصادي ، اجتماعي وبيئي .

- تعتبر أبعاد التنمية المستدامة متكاملة فيما بينها
- تلتزم مؤسسة "سمباك" بأبعاد التنمية المستدامة .

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من طبيعة وأهمية موضوع إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة بصفة عامة ومدى تركيز مختلف الحكومات والمجتمعات نحو تبني وتطبيق مفاهيم التنمية المستدامة لضمان نجاح سياستها على عدة مستويات ، بالإضافة إلى اهتمام معظم الباحثين والدارسين في هذا المجال بموضوع إدارة الموارد البشرية كمحور أساسي في عملية التنمية المستدامة للدولة وانعكاساتها على مدى تحقيق الدولة لأهدافها التنموية المختلفة .

أسباب اختيار الموضوع :

- الرغبة في معالجة الموضوع باعتباره موضوع حديث .
- إثراء معارفنا في هذا الميدان
- حاجة ومتطلبات البيئة الاقتصادية لمثل هذه الدراسات .
- التعرف على أبعاد التنمية المستدامة بإحدى المؤسسات الصناعية .

أهداف البحث:

- دراسة واقع مصلحة الوحدة الإنتاجية والتجارية لمطاحن بني هارون - فرجوية .
- التعرف على أبعاد التنمية المستدامة وتوضيح طبيعة العلاقة فيما بينها .
- إبراز آليات التنمية المستدامة ومعوقاتها بالنسبة للدولة .

المهجالمتبع:

لإنجاز هذا البحث والتوصل إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة مسبقا ، فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بالنسبة للجانب النظري ، حيث يفيد في وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها ، بالنسبة للجانب التطبيقي للدراسة اعتمدنا على منهج دراسة الحالة .

خطواتالبحث:

من أجل شرح الموضوع وتبسيطه ومن قمنا بتقسيمه إلى قسمين:

قسم نظري : ويحتوي على فصلين :

الفصل الأول: إدارة الموارد البشرية وقد تطرقنا فيه إلى التطور التاريخي ومفاهيم عامة بالإضافة إلى الأهداف والخصائص والوظائف .

الفصل الثاني : التنمية المستدامة وتناولنا فيه أيضا التطور التاريخي ، المفهوم ، الأبعاد ، المؤشرات ، الآليات والمعوقات .

قسم تطبيقي : ويتضمن :

الفصل الثالث : في هذا الفصل قمنا بدراسة ميدانية في مؤسسة (سمباك) فرجوية-ميلة-

حدود الدراسة

ان الدراسة التطبيقية تعلقت بمركب الوحدة الانتاجية والتجارية لفرجيوه لكونه مركب تعطي عملياته نتائج مهمة على موارد المجتمع الاقتصادية والبيئية

الفصل الأول

إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

أصبح العنصر البشري مؤخرًا أهم مورد من بين موارد المنظمة، كما أن إدارة وتسيير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية جد صعبة هذا لأن تحقيق المنظمة لأهدافها وعلى رأسهم رفع الإنتاجية وتحسين أدائهم مرتبط بشكل كبير برفع إنتاجية وتحسين أداء الأفراد العاملين فيها.

ولبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة المنظمة العمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الأفراد وكذا خلق المناخ والحوافز الملائمة للإبداع البشري، وهذا ما يستدعي القيام بالتغيير في خصائصهم، قدراتهم، مهاراتهم وثقافتهم وتدعيم هذه العملية بتوفير مجموعة من العوامل أهمها الحوافز المناسبة والسياسة الإدارية الجيدة، القيادة الإدارية الفعالة. وللتعرف على إدارة الموارد البشرية تم تقسيم الفصل إلى ما يلي:

المبحث الأول: تطور وظيفة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول إدارة الموارد البشرية.

المبحث الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: تطور وظيفة الموارد البشرية

إن إدارة القوى البشرية كغيرها من حقول المعرفة الإنسانية عانت العديد من التحديات عبر التطور التاريخي لها حيث أن تلك التحديات اختلفت باختلاف القواعد الفكرية والفلسفية للعاملين في مختلف تلك الحقول الإنسانية، إذ أن البعض اعتبر الفرد مجرد آلة والبعض الآخر اعتبره الأساس الذي يركز عليه العمل الإنتاجي وبين هذين الفكرين والفلسفتين أفاق فكرية تتباين بينهما من حيث البعد تارة والقرب تارة أخرى. ووفقاً للمفاهيم الفكرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية فقد أسفرت تلك التطورات إلى أن تمر إدارة القوى البشرية إلى سلسلة من التطورات، وقد تمثلت فيما يلي:

المطلب الأول: مرحلة ما قبل الثورة الصناعية

إدارة الموارد البشرية لم تكن معروفة آنذاك لعدم وجود شيء يدعى بالمصنع أو الإدارة كما تعرف عليه الآن وذلك لضعف النشاط الوظيفي في المنظمات الصناعية لأن الدول جميعاً كان اهتمامها منصبا على الصيد والزراعة، وكان الاهتمام بإدارة العنصر البشري يتم بشكل عفوي ولا يستند إلى مبادئ واضحة للإدارة و بروز الاهتمام بالإدارة في هذه المرحلة بشكل واضح للحضارة البابلية التي كان من أهم نتاجها "مسلة حمورابي" وفي حضارة وادي النيل في بناء "الأهرامات"، وحضارة الصين القديمة في بناء "سور الصين" وكان ذلك من خلال وجود قيادة إدارية تخطط وتوجه وتقود وتحفز وتراقب مستخدمة في ذلك بعض الوظائف الإدارية في العملية الإدارية بالقوة على العاملين للدمج الحاصل بين الملكية والإدارة آنذاك¹. كما تميزت هذه المرحلة التاريخية بطرق الإنتاج اليدوية، حيث كانت معظم السلع تصنع في مصانع صغيرة أو في بيت صاحب العمل، هذا ولو تعمقنا أكثر في هذه المرحلة سنجد الأنظمة التالية²:

أ/ نظام العبودية: وفيه اعتبر العامل من ممتلكات صاحب العمل، يبيعه ويشتره شأنه شأن كل السلع فلا حقوق قانونية أو إنسانية كما أنه لم يكن تحت ظل هذا النظام وجود لنظام العمالة، وكانت السلطة المطلقة بيد المالك وكان العبد أحد الأمتعة التي يمتلكها.

ب/ نظام الصناعة اليدوية: وفي ظلالة برزت فئة تمتلك الخبرة والمهارة وبدأت تعمل مقابل الأجر الذي يعد الأجر الكافي للعامل وعائلته.

ج/ نظام الطوائف: وبه شكلت كل صناعة طائفة لها قانونها يوضح شروط الدخول للمهنة وأجورهم ومستويات إنتاجهم، ويمثل نظام الطوائف احتكاراً للصناعة أو الحرفة، وقد رتب التدرج في المهنة فهناك الصبي والعريف والمعلم، وينتخب المعلمون شيخاً للطائفة فيوقع العقوبات على من يخلف لوائح وتعليمات الطائفة.

المطلب الثاني: مرحلة الثورة الصناعية:

لقد ظهرت هذه الثورة في العالم الغربي في القرن الثامن عشر وظهرت في العالم العربي في القرنين التاسع عشر والعشرين، وأهم ما ميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة واستغنائها أحياناً عن العمال واحتياجها إلى عمالة متخصصة، كما أدى ذلك إلى سوء ظروف العمل (ساعات عمل طويلة وضوضاء وأتربة وأبخرة وغيرها)، كما أدى الأمر إلى ظهور فئة

¹ نجيم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010 ص، 63-64.

² نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الطبعة الأولى، ص، 46-47.

ملاحظين ومشرفين أساءوا أحيانا إلى العاملين تحت إمرتهم. كما أدى الأمر أيضا إلى رقابة وروتينية العمل وسأم العاملين، وقد أظهرت هذه الفترة الاحتياج إلى ظهور تحسين ظروف العاملين¹.

كما أن من بين التطورات التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الموارد البشرية هي انتشار حركة الإدارة العلمية بقيادة فردريك تايلور Fredrick Taylor الذي توصل إلى الأسس الأربعة للإدارة وهي:

1- تطوير دقيق في الإدارة: ويقصد تايلور بذلك استبدال الطريقة التجريبية أو طريقة الخطأ والصواب في الإدارة بالطريقة العلمية التي تعتمد على الأسس المنطقية والملاحظة المنظمة وقياس أوجه النشاط المرتبطة بالوظيفة ثم تبسيط واختصار الأعمال المطلوبة اعتمادا على أعلى المواد والمعدات المستخدمة.

2- الاختيار العلمي للعاملين: ويعتبره تايلور الأساس في نجاح إدارة الموارد البشرية، فبعد أن نتأكد من قدراتهم ومهاراتهم اللازمة في تحمل عبء الوظيفة ويتم اختيارهم.

3- الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمهم: حيث يؤكد تايلور أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه إلا بعد أن يكون لديه استعداد للعمل وتدريب مناسب مكان العمل وهو أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل.

4- التعاون الحقيقي بين الإدارة والموارد البشرية: حيث يؤكد تايلور أنه بالإمكان التوفيق بين رغبة العامل في زيادة أجره وبين رغبة صاحب العمل في تخفيض تكلفة العمل وذلك بزيادة إنتاجية العامل بأن يشارك في الدخل الزائد لارتفاع معدل إنتاجيته.

المطلب الثالث: مرحلة القرن العشرين

لقد استمر القرن العشرين بظهور أنشطة وفعاليات واسعة النطاق في إطار إدارة الموارد البشرية خصوصا بروز حركة الإدارة العلمية التي تزعمها فردريك تايلور والذي أطلق عليه **father of Scientific the Management Movement** في بدايات القرن العشرين والذي قام بدراسة الوقت والحركة **Time and motion study** و كرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة و العاملين و ركز على التخصص في العمل **Division of Labor** و التدريب و التحفيز المادي للعاملين وفق الإنتاجية المتحققة من قبلهم، وقد انطلقت فلسفة تايلور آنذاك على التركيز على الإنتاجية في العمل و ما تؤول إليه من نتائج إيجابية للمنظمة و العاملين في الوقت ذاته، كما شهد القرن العشرين بروز فلسفة ماكس وير **Max Weber** الذي اقترنت البيروقراطية باسمه، إذ طور من خلالها العديد من المرتكزات الفكرية التي أكدت على التخصص في العمل و الاتصالات الرسمية و الاستخدام الكفء للعاملين و المعيارية النموذجية في الأداء و غيرها من المرتكزات التي أسهمت في تحقيق العديد من التطورات، كما أن مدرسة التقسيمات الإدارية لهنري فايول **Henry Fayol** دورا أساسيا في تحقيق الإدارة لأهدافها من خلال التركيز على أربعة عشر مبدأ من مبادئ الإدارة الذي أصبح آنذاك بمثابة قواعد فكرية يرتكن إليها في ميدان العمل الإداري و التنظيمي².

¹ طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص 22.

² حضير كاظم محمود و ياسين كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الاردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2011، الطبعة الرابعة، ص 22.

وقد ظهرت تاريخياً مدرسة العلاقات الإنسانية التي ركزت على أن إنتاجية العاملين لا تتأثر فقط بتحسين ظروف العمل مثل: الإضاءة و ساعات العمل، بل و أيضاً بالاهتمام بالعاملين، و النمط الإشرافي عليهم و الخدمات المقدمة إليهم، و قد ظهرت هذه الحركة كنتيجة لتجارب مصانع هوثورن و التي أشرف عليها إيتون مايو Eiton Mayo¹.

المطلب الرابع: نهاية القرن العشرين و بدايات القرن الحادي و العشرين

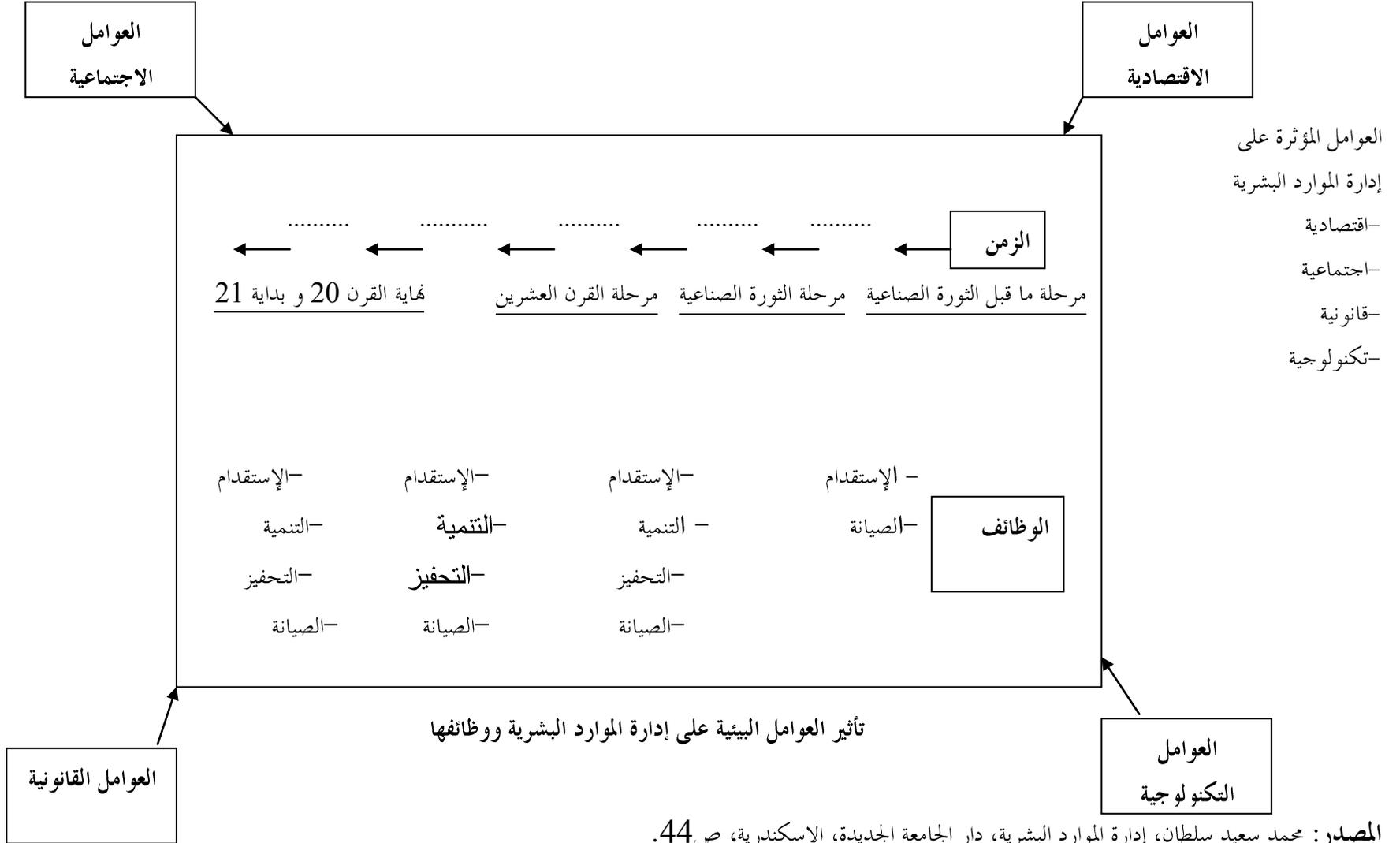
يرمز إلى إدارة الموارد البشرية Human Resource Management بالمصطلح (HRM) و هذا التغيير بالمسمى من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية ليس تغيراً في الاسم أو المسمى، بل في مضمون و عمل و دور هذه الإدارة في المنظمة كالآتي²:

- 1- تغير دورها من منفذ لسياسات الموارد البشرية التي تضع أطرها العامة الإدارة العليا إلى دور المخطط و المنفذ في آن واحد من خلال مشاركتها الإدارة العليا في التخطيط الإستراتيجي على مستوى المنظمة و على أساس التوقعات أو التنبؤات المستقبلية.
- 2- كان الهيكل التنظيمي لإدارة الأفراد مركزي و ميكانيكي بينما أصبح في إدارة الموارد البشرية مركزي و لا مركزي و ذات مرونة عالية.
- 3- مدير إدارة الأفراد لا يشارك الإدارة العليا في وضع السياسة العامة للمنظمة أما مدير إدارة الموارد البشرية هو أحد أعضاء الإدارة العليا الذين يتخذون القرارات الإستراتيجية بالمنظمة.
- 4- وظائف إدارة الأفراد هي وظائف إدارة الموارد البشرية إلا أنها كانت تتميز بالنشاط الضيق و ذات طابع اقتصادي يرتكز على النتائج الداخلية للمنظمة بينما وظائف إدارة الموارد البشرية تتميز بالنشاط الواسع و التكيف الدائم مع المتغيرات البيئية الداخلية و الخارجية.
- 5- كان عمل إدارة الأفراد على الأغلب استشارياً للإدارة العليا و في بعض الأحيان تنفيذياً إلا أن عمل إدارة الموارد البشرية الآن اختصاصاً و احترافاً، و استشارة أي النوع و التكامل في الأدوار و نطلق على الذين يعملون في إدارة الموارد البشرية أفراد متعددي المهارات.
- 6- يتميز العاملون في إدارة الموارد البشرية بالرقابة الذاتية و الولاء و الإندفاع للعمل و أهل للثقة على عكس ما كانت إدارة الأفراد.
- 7- أصبح العاملون في إدارة الموارد البشرية شركاء في العمل و مورد أساسي تنافسي من موارد المنظمة.

¹ طاهر محمود الكلالدة، مرجع سابق، ص، 23-24.

² نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سابق، ص، 71-72.

شكل رقم 01: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية



المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية

لقد تعددت تعاريف إدارة الموارد البشرية بحسب رأي ووجهة نظر المفكرين و التي تطرق لها الكثير من العلماء حيث عرفها **Glueck.W**: «هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة و يشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة و البحث عنها و تشغيلها و الاستغناء عنها»¹.

أما المعهد البريطاني فيعرفها على أنها: «مسؤولية كافة هؤلاء الذين يعتبرون أفراداً كذلك هي وصف لعمل هؤلاء المتخصصين في هذا المجال، و أنها الجزء من الإدارة المختصة بالأفراد العاملين و بعلاقتهم داخل المؤسسة، و هي تطبق ليس فقط في مجال الصناعة و التجارة بل في كافة مجالات التوظيف»².

في حين يمكن القول بأن: «إدارة الموارد البشرية كوظيفة تختص بتكوين هيكل مناسب من الموارد البشرية ذات مستوى مناسب من القدرات و المهارات باستمرار»³.

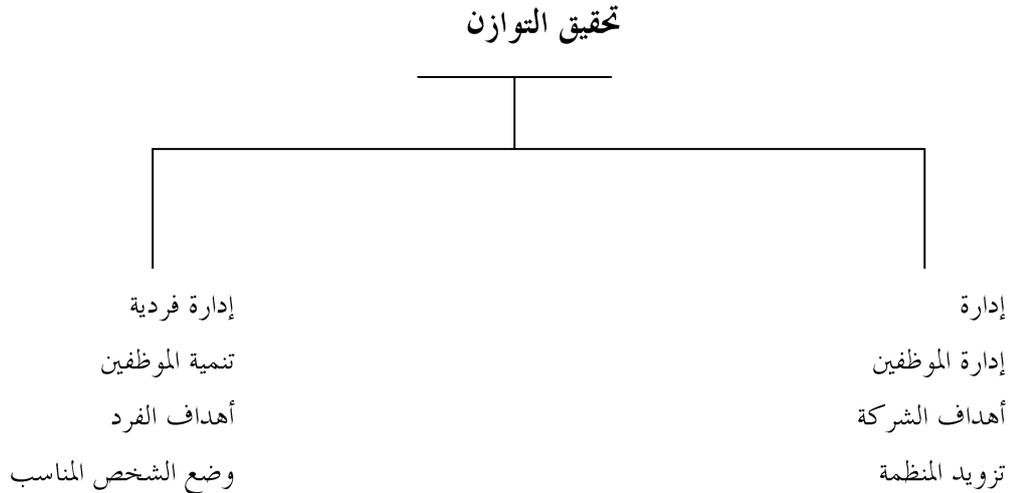
و يتضح من التعريفات السابقة أن إدارة الموارد البشرية تعنى بكافة العمليات المتعلقة بالإدارة بوجه عام و هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه و الرقابة و تقييم كافة العمليات و الأنشطة التي تؤدي إلى بذل أقصى الجهود للموارد البشرية، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة.

المطلب الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية

يمكن إجمالاً حصر أهداف إدارة الموارد البشرية فيما يلي⁴.

1-الهدف العام: هو تحقيق التوازن كما هو في الشكل

شكل رقم 02: الهدف العام لإدارة الموارد البشرية



1 فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر و التوزيع، 2007، الطبعة الأولى، ص 06.

2 حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار زهران للنشر و التوزيع، 2009، الطبعة الأولى، ص 03.

3 مصطفى محمود بوبكر، المواد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية، دار الجامعية، 2008، ص 55.

4 نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص، ص، 167-168.

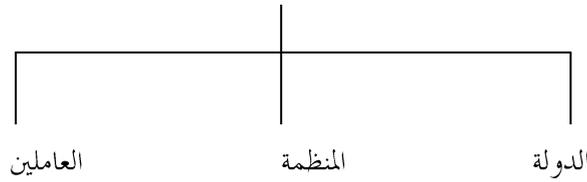
المصدر: نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص.167

2-الأهداف الشمولية: وهي تكون الأهداف شاملة على مستوى الدولة و المنظمة

و العاملين و كما هو في الشكل.

شكل رقم 03: الأهداف الشمولية لإدارة الموارد البشرية.

الأهداف الشمولية لإدارة الموارد البشرية

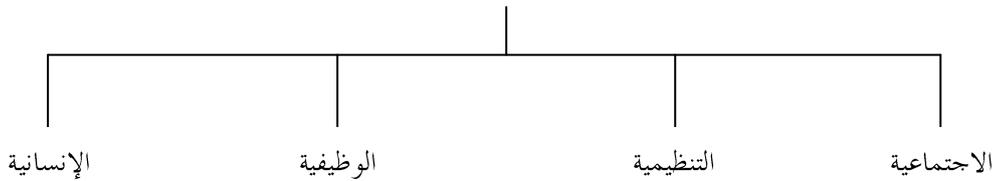


المصدر: نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص 168.

3-الأهداف التخصصية: وهي أن تكون الأهداف تخصصية: اجتماعية، تنظيمية، إنسانية، وظيفية و كما في الشكل¹:

شكل رقم 4: الأهداف التخصصية لإدارة الموارد البشرية.

الأهداف التخصصية لإدارة الموارد البشرية



المصدر: نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص 168.

و من خلال تحقيق الهدف العام لإدارة الموارد البشرية نكون قد حققنا الأهداف الخاصة لإدارة الموارد البشرية من خلال الأشكال السابقة.

المطلب الثالث: خصائص إدارة الموارد البشرية

تتمثل خصائصها فيما يلي²:

- القدرة على التعامل في سوق مفتوح يتسم بالتقلب و الفجائية.
- المرونة و القدرة على التخلص من أساليب متغيرة غير جامدة لمواكبة حركة التغيير داخل و خارج المنظمة.
- الاهتمام باكتساب المعارف و المهارات الجديدة و مواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة التي يحتاجها سوق العمل.

1- نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، مرجع سبق ذكره، ص 168.

2- جازي دسلر، إدارة الموارد البشرية، الرياض، دار المريخ للنشر، 2003، ص، ص 34-35.

-قبول التغيير و الاستعداد لتحمل مخاطر العمل في مجالات مختلفة و مناطق جديدة.
-قبول التحديات و مواجهة المهام الصعبة باعتبارها فرص لإثبات الذات و القدرة على التعامل معها.

المطلب الرابع: أهمية إدارة الموارد البشرية

تتمثل أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي¹:

-زيادة قدرة المنظمة على جذب أفضل الأفراد للعمل بها و الاحتفاظ بهم.
-التخطيط الجيد للموارد البشرية يعطي الإدارة المؤشرات الضرورية لتحقيق حاجة المنظمة من العاملين و تنمية مهاراتهم في المدى القصير و البعيد.
-إدارة الاستقطاب و هو من الأنشطة الهامة لإدارة الموارد البشرية و الاختيار الجيد للعاملين، يؤدي إلى اختيار و تعيين أفضل الأفراد للوظائف الشاغرة و يجعل من السهل وضع هؤلاء الأفراد في الأماكن المناسبة.
-تقييم الأداء و التدريب يساعدان على تنمية العاملين عن طريق إكسابهم مهارات و معارف و قدرات و سلوكيات جديدة، و التي بدورها تساعد على القيام بالواجبات و المهام المستقبلية.

المبحث الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، و عليه يجب أن تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها من أعداد و نوعيات مختلفة من الموارد البشرية.
و حسن تحديد النوعيات و الأعداد المناسبة من العمالة يكفل القيام بالأنشطة على خير وجه، و بأقل تكلفة، أما سوء هذا التحديد فيعني وجود عمالة غير مناسبة في الأعمال و الوظائف، ووجود أعداد غير مناسبة منها أيضا، مما يؤدي في النهاية إلى اضطراب العمل، و زيادة تكلفة العمالة عما يجب أن تكون.

المطلب الأول: تخطيط الموارد البشرية.

أولاً: تعريف التخطيط

توجد تعريفات عديدة للتخطيط نذكر بعضها إذ يعرف بأنه: «العملية المستخدمة من قبل المنظمات للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية و درجة توفرها و المهارات التي يجب أن تتوفر لديها، و ذلك لوضع خطة عمل تمكن المنظمة لتحقيق أهدافها المستقبلية»².
و يقصد بتخطيط الموارد البشرية أيضا: «ضرورة التحديد الواضح لأهداف المنظمة و كذلك أهداف الجماعات المختلفة التي ترتبط بها و ذلك في نطاق مجموعة العوامل البيئية التي تشكل الإطار العام للفرص المتاحة و القيود المفروضة على المنظمة ثم ترجمة هذه الأهداف في شكل سياسات و إجراءات و طرق العمل»³.
و يقصد به أيضا: «هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة»⁴.

1- بسيوني محمد البرادعي، مهارات تخطيط الموارد البشرية، هيوبوليس، مصر الجديدة، ايتراك للنشر و التوزيع، 2005، الطبعة الأولى، ص 18.

2- بسيوني محمد البرادعي، مرجع سابق، ص 37.

3- زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2011، الطبعة الأولى، ص 171.

4- فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 49.

ثانياً: أهمية تخطيط الموارد البشرية

تتمثل أهمية التخطيط فيما يلي¹:

- يساعد تخطيط الموارد البشرية في التخلص من الفائض و سد العجز.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية على منع ارتباكات فجائية في خط الإنتاج و التنفيذ الخاص بالمؤسسة.
- يتم تخطيط الموارد البشرية قبل الكثير من وظائف إدارة الأفراد.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين، حيث يتضمن ذلك تحديد أنشطة التدريب و النقل والترقية.
- يساعد تحليل قوة العمل المتاحة على معرفة أسباب تركهم للخدمة أو بقائهم و مدى رضائهم عن العمل.
- إن خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة تعد الأساس في وضع خطة القوى العاملة و الموارد البشرية على المستوى القومي و بصورة خاصة في النظام الاشتراكي.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية.

هناك مجموعتان من العوامل التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تخطيط الموارد البشرية و هما²:

1- **المؤثرات الداخلية:** هي عبارة عن مجموعة من العوامل المؤسسية المتصلة بالبيئة الداخلية للمنظمة المؤثرة في تحديد حجم الموارد البشرية المطلوبة مستقبلاً و من أهم تلك العوامل:

أ- **أهداف المنظمة:** حيث تشكل أهداف المنظمة القاعدة الأساسية التي تحدد حاجة المنظمة من القوى البشرية و نوعيتها، و من الصعب على إدارة الموارد البشرية أن تخطط بنفسها بمعزل عن فهم أو إدراك الأهداف العامة و قدرة المنظمة على تحقيقها.

ب- **الوضع المالي:** و يتمثل في قدرتها على تخطيط و تحديد الموارد البشرية، و الوضع المالي يؤثر على أنشطة أخرى مثل: استقطاب الكفاءات المؤهلة و إبقائها على رأس العمل كذلك التأثير على برامج التدريب و الحوافز....الخ.

ج- **التغيرات التنظيمية:** تعتبر التغيرات التنظيمية كإعادة توزيع العاملين على الوظائف أو أحداث تغيير في الهيكل التنظيمي من المؤثرات الداخلية في تحديد طلب الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بتدريب و تنمية العاملين و كذلك في حالة إعادة توزيع الأفراد و الذي بدوره قد يتطلب إلى تدريب و تطوير الموارد البشرية

د- **حجم العمل:** يعتمد حجم الموارد البشرية المطلوبة لأداء عمل معين على حجم ذلك العمل و نوعيته.

2- **المؤثرات الخارجية:** يتأثر حجم الموارد البشرية المطلوبة لأي منظمة بمجموعة من المتغيرات التي تحدث في بيئة المنظمة الخارجية، و من أهم تلك العوامل:

أ- **عوامل اقتصادية:** تتأثر المنظمة بالأوضاع الاقتصادية الخارجية و المحيطة بها كالتضخم الاقتصادي و معدل أسعار الفائدة، فارتفاع معدل البطالة يؤدي إلى وجود فائض في سوق العمل مما يعني توفر فرصة أكبر للاختيار من الموارد البشرية المطلوبة.

ب- **سياسة العمالة في الدولة:** وتتضمن هذه التشريعات القانونية التي تصنعها الدولة مثل: وضع سياسات عمالية أو وضع حد أدنى من الأجور....الخ.

1- سهيلة محمد عباس و علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر، 1999، ص، ص 55-56.

2- فيصل حسونة، مرجع سابق، ص، ص 25-26.

ج-عوامل تقنية: يقصد بذلك نوع وحجم التكنولوجيا المستخدمة مما قد يؤثر على حجم الموارد البشرية المطلوبة وكذلك نوعيتها وأثر ذلك على برامج تدريب العاملين وتطويرهم.

د-أوضاع سوق العمل: ويتمثل هذا في التغيرات التي تطرأ على سوق العمل من حيث الفائض أو العجز وما ينتج عن ذلك من إمكانية توفر الاحتياجات المطلوبة من الموارد البشرية.

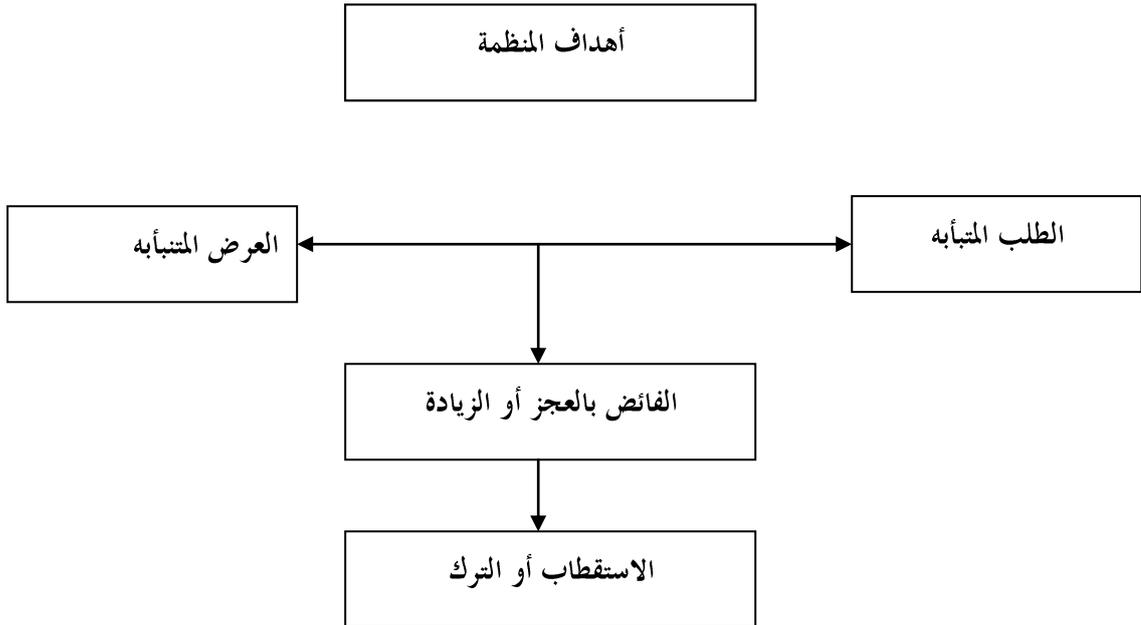
هـ-عوامل تنافسية: ويتمثل هذا في أنه كلما ازدادت المنافسة بين الشركات تصبح حاجة المنظمة أكبر بكفاءات بشرية مدربة وماهرة.

و-عوامل اجتماعية: ويتمثل هذا في حركة السكان وانتقالهم من منطقة جغرافية إلى أخرى أو الهجرة العائدة أو الخارجة وأثر ذلك على سوق العمل من حيث الفائض أو العجز.

رابعاً: نموذج تخطيط الموارد البشرية:

عندما نسعى لتصوير مجرد لواقع ظاهرة معينة، مع محاولة تفسير العلاقات بين متغيراته، أو أبعاده المختلفة، لن نجد سوى ما يسمى بالتمذجة، أي تجسيد الظاهرة محل البحث في نموذج. والنموذج هو «محاكاة أو تجسيد للظاهرة محل الدراسة، بحيث تتحدد المتغيرات الرئيسية، والعلاقات المختلفة فيما بينها، والطريقة التي من خلالها تشكيل سلوك هذه الظاهرة». و بالنسبة لتخطيط الموارد البشرية نجد أن المتغيرات الأساسية في هذه العملية تتمثل في تحديد أهداف المنظمة، والتنبؤ بالطلب من العمالة، وتحديد المعروض منها حالياً في ضوء متغيرات يتم التنبؤ بها أيضاً.

شكل رقم 5: نموذج تخطيط الموارد البشرية.



المصدر: محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، ص 123.

المطلب الثاني: الاستقطاب

تقوم عملية الاستقطاب بمشاركة ركنين أساسيين في نشاطهما عارض الوظيفة وطالب الوظيفة، كما أن هم عارض الوظيفة استقطاب المرشحين الأكفاء والفاعلين من سوق العمل باستعمال شتى الوسائل المتاحة فإنهم طالب الوظيفة بالمقابل قدراته وكفاءاته وقبول العرض الذي يجد فيه مستقبلا مهنيا واعداد.

هناك عدة تعاريف نذكر منها¹: «تشير لفظة الاستقطاب لغة إلى جمع الأجزاء في ناحية واحدة، أما في الإصلاح فيعني الاستقطاب كافة النشاطات خاصة الإعلامية التي تجعل من المنظمة محورا جاذبا لجل الراغبين في العمل، بحيث تتمكن من تعزيز مواردها البشرية بأفضل المتاحين في سوق العمل.

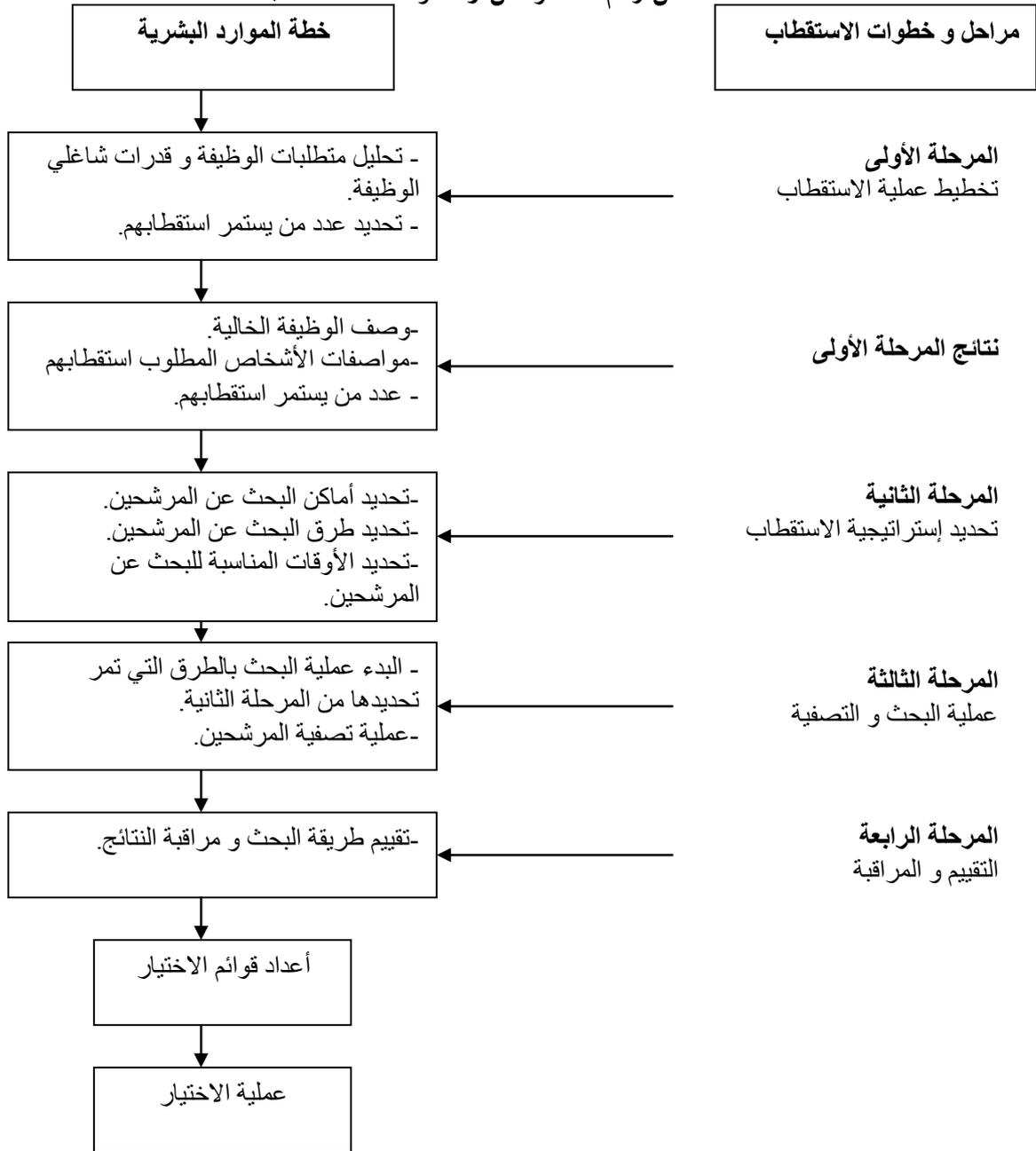
ولن تكون المنظمة محور جذب، إلا بحسن سمعتها وأرقام إنتاجها وبيعها العالية، وندرة مشكلاتها من عمالها، ومستوى مرتبتها وأجورها العالية، واتجاهها نحو النمو والاتساع، ووجودها ملئ الأسماء والأبصار طيلة حياتها.

ويتمثل أداء وحدة الموارد البشرية، في البحث عن اكتساب مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة أو المتوقعة في المنظمة. والعمل على جذبهم للمنظمة».

ثانيا: مراحل وخطوات الاستقطاب.

1- محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 137.

شكل رقم 6: مراحل وخطوات الاستقطاب



المصدر: بسيوني محمد البرادعي، ص 40.

وفيما يلي شرح لهذه المراحل:

الأولى: تخطيط الاستقطاب.

وتتطلب تحويل الوظائف الخالية، والوصف الوظيفي لها إلى أهداف تحدد أعداد ونوعية المتقدمين للوظيفة حتى يمكن البحث عنهم. وعادة ما تقوم المنظمات بجذب أعداد كبيرة من المتقدمين أكثر من الأعداد التي تريد توظيفهم، فكلما زادت أعداد المتقدمين، كلما زادت إمكانية اختيار الشخص الأكثر ملاءمة للوظيفة الخالية، ولكن التكلفة ستزيد في هذه

الحالة. ويعتمد عدد الأشخاص المنوي استقطابهم على نوعية الوظيفة وسياسات المنظمة في التعيين، وكذلك تكاليف عملية الاستقطاب. أما فيما يتعلق بنوعية المتقدمين، فيعتمد ذلك على احتياجات ومتطلبات الوظيفة.

المرحلة الثانية: تحديد إستراتيجية البحث.

وذلك من حيث أماكن وكيفية وأوقات البحث عن المتقدمين لشغل هذه الوظائف. ويعتمد ذلك على مستوى الوظائف التي يتم البحث عن المرشحين لشغلها. فالوظائف التي لا تتطلب مهارات وقدرات ومعارف عالية للمرشحين، يكون البحث عنهم أسهل نظرا لوفرتهم في سوق العمل، أما الوظائف التي تتطلب مهارات وقدرات ومؤهلات أعلى للمرشحين، فإن البحث عنهم يكون أصعب نظرا لقلتهم وقدرتهم في سوق العمل.

المرحلة الثالثة: البحث والتصفية

تقوم المنظمات باستخدام طريقة أو أكثر من طرق الاستقطاب المذكورة سابقا في البحث عن المتقدمين للوظائف وذلك طبقا لمستوى الوظائف وظروف أسواق العمل. ثم تلي عملية الاستقطاب التي ينتج عنها عدد كبير من المرشحين. و تهدف عملية التصفية إلى إبعاد المتقدمين الغير مستوفيين لشروط المؤهلات والخبرة والكفاءة من المراحل الأولى مع التدقيق في هذه العملية حتى لا تخسر المنظمة أي أشخاص لديهم الكفاءة المطلوبة. وتوفر التصفية الكثير من الوقت والمال. وبعد أن تتم عملية التصفية واختيار الأشخاص المرشحين بصفة مبدئية، يتم الاتصال بالمرشحين لاستكمال إجراءات التعيين. و يجب أن يتم إرسال خطابات اعتذار للذين لم يتم قبولهم.

المرحلة الرابعة: التقييم والمراقبة

و تتم لمعرفة مدى أهمية عملية الاستقطاب وجدواها، وتكلفتها مقارنة بالفوائد التي ستعود على المنظمة من أداء هؤلاء العاملين الذين تم استقطابهم. وكذلك تقييم جدوى وتكلفة كل طرق البحث عن المرشحين ومعرفة أي الطرق أكثر منفعة للمنظمة من غيرها.

المطلب الثالث: الاختيار والتعيين :

مرحلة اختيار وتعيين العاملين تمثل عملية الكشف على الأفراد وتوظيفهم، بمعنى أنها تمثل الآليات التي تميزها بها إدارة الموارد البشرية بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة من حيث درجة صلاحيتهم لأداء تلك الوظيفة وبين هؤلاء وخصائص الفرد المتقدم لشغل الوظيفة.

أولا: ماهية عملية الاختيار والتعيين

هناك عدة تعاريف لعملية الاختيار والتعيين نذكر منها:

الاختيار: الانتخاب، أي انتقاء شيء من جملة أشياء، والتعيين من عين الشيء، أي خصصه من جملة أشياء، وفلانا في وظيفة قلده إياها.

«و يقصد بالاختيار والتعيين تلك النشاطات التي من خلالها تتمكن المنظمة من انتقاء أنسب الموارد البشرية من المرشحين الذين توفرت فيهم كل مقومات الوظائف، وتقليدهم وظائفهم»¹.

1 محمد حافظ حجازي، مرجع سبق ذكره، ص 144.

«الاختيار هو انتقاء أفضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحاً لشغل الوظيفة ويجب اعتماد مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين، وأن يتم الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق ويجب أن يكون هناك نوع من الضبط عند اختيار الموظفين فالشخص المناسب في المكان المناسب»¹.

ثانياً: العوامل التي تعتمد عليها عملية الاختيار والتعيين

إن نجاح عملية الاختيار والتعيين يتطلب توفر مجموعة من العوامل التي تعتمد كأساس لاختيار الأفراد الأكثر تناسباً مع حاجة المؤسسة وفيما يلي أبرز هذه العوامل².

1- **المهارة:** وهي تتمثل في مدى قدرة الفرد العامل على الربط بين قدراته العقلية والبدنية خلال أدائه وتوظيف هذا الربط في رفع مستوى كفاءته.

2- **الخبرات السابقة:** ويقصد بها مجموع ما يمتلكه الفرد من معلومات ومعارف اكتسبها من خلال حياته العملية والتي تمكنه من القيام بالعمل بسهولة.

3- **القابلية:** حيث يتم الكشف على قابلية الفرد من خلال الاختيارات التي تجربها الإدارة للمتقدمين للتعيين وقابلية الفرد على أداء العمل تعتمد على ما يمتلكه من معلومات وخبرات سابقة.

4- **العمر:** تحتاج بعض الأعمال إلى أشخاص متقدمين في السن لما يمتلكونه من خبرات واسعة، وتحتاج أعمال أخرى إلى أشخاص شباب لغرض تأهيلهم للمستقبل.

5- **الجنس:** هناك بعض الأعمال المخصصة يفضل فيها الرجال، والبعض يفضل فيها النساء.

6- **الشخصية:** وتشمل مزيجاً من الخصائص الجسمانية والنفسية والتي تعد ضرورية للتوظيف.

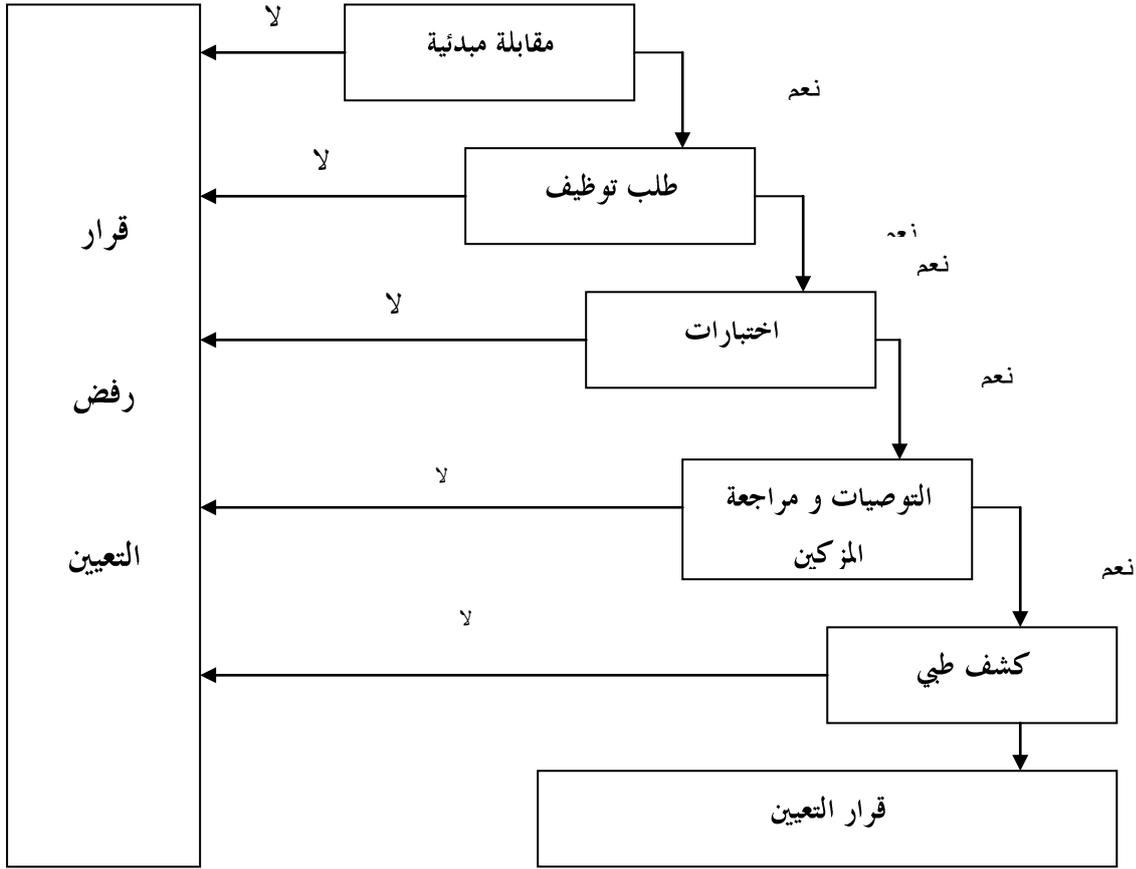
ثالثاً: خطوات عملية الاختيار والتعيين

تمر عملية الاختيار والتعيين بعدة خطوات، بيانها كما يلي:

1 فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 66.

2 بنية عمر، "إدارة الموارد البشرية و دورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية"، مذكرة ماجستير في الإحصاء و الاقتصاد التطبيقي، جامعة البلدة، 2006-2005، ص 110.

شكل رقم 7: خطوات الاختيار



المصدر: محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص 147.

وفيما يلي شرح لأهم تلك الخطوات¹:

1- المقابلة الأولية:

يقوم بها من يكلف بذلك، لاستيفاء بعض البيانات الشفهية الأولية، والسريعة، والتي يكتشف من خلالها مدى توفر الشروط المطلوبة، حتى يستمر المرشح في الانتقال إلى الخطوات الأخرى.

2- طلب الالتحاق:

وثيقة يملؤها المرشح، وتحدد فيها المنظمة كافة البيانات التي تتطلبها، مثل الاسم، والعمر، الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي واللغات، والخبرات والتخصص التطبيقي، والحالة الصحية، والهوايات والمرجع الذي يمكن الاتصال به، وأية بيانات أخرى ترى المنظمة أنها بحاجة إليها.

1 محمد حافظ حجازي، مرجع سبق ذكره، ص 137-138.

3-الاختبارات:

يعبر عن الاختبار بأنه مجموعة الإجراءات التي تستخدم للتعرف عن مدى توافر خصائص معينة، في الفرد المرشح للوظيفة، وتستخدم الاختبارات للتنبؤ بأداء الفرد في الوظيفة مستقبلاً. ويحتاج الاختبار الجيد إلى تقنيين، كما يتطلب وجود نتائج معيارية لأنه يستخدم كمقياس، والقياس هو حمل الشيء على نظيره أو معياره.

رابعاً: أهمية الاختيار والتعيين

- ينبغي أن تركز جهود الإدارة على عملية الاختيار والتعيين وإعطائهما الأهمية المناسبة للأسباب التالية¹:
- 1- إن الاختيار الخاطئ للأفراد يفسر على أنه مضيعة للوقت والمال الذي صرف في الاستقطاب وفي إجراء المقابلات والامتحانات.
 - 2- إن اختيار الشخص الغير مناسب من شأنه إلحاق الضرر بمصالح المنشأة المتمثلة في عدم قدرة الموظف الجديد على مقابلة معايير الأداء المطلوبة مما يؤثر على الإنتاجية العامة للمنشأة.
 - 3- إن تطبيق سياسات تتوخى العدالة والمساواة في التعيين يحقق للمنظمة السمعة الجيدة في المجتمع ويوفر لها مستويات من الكفاءات المتخصصة.
 - 4- ينبغي التريث في التعيينات في سبيل الحصول على الأكفأ منذ البداية و مما يجنب المنظمة مشاكل الدوران الوظيفي وارتباك العمل.
 - 5- إن إتباع أساليب اختيار فاعلة من شأنها توفير فريق عمل مميز يعكس على قدرة المنظمة في التنافس وتحقيق إنجازات مميزة

المطلب الرابع: التدريب

لا تقتصر مهمة إدارة الموارد البشرية في تحسين الإنتاجية على تخطيط احتياجات المؤسسة للقوى العاملة واختيار وتوفير هذه الاحتياجات وتقييم درجة كفاءتها في العمل، بل يشمل مواضيع أوسع من ذلك مثل عملية تحسين كفاءة العاملين عن طريق البرامج التدريبية التي تعدها وتشرف على تنفيذها.

أولاً: ماهية التدريب

هناك عدة تعاريف للتدريب نذكر منها:

- «التدريب هو عملية التعلم، يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف، تساعدهم في بلوغ الأهداف، ويجب أن يرتبط التدريب بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة»².
- «التدريب هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد بالمهارات الأساسية لأداء وظائفهم»³.
- «التدريب: هو الجهد المخطط والمنظم له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية وبالتالي رفع مستوى الإنتاج وتحقيق أهداف كل من الموظف والمنظمة»⁴.

¹ حنا نصر الله، مرجع سابق، ص 210.

² جازي ديسلر، مرجع سابق، ص 264.

³ فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 136.

⁴ بنية عمر، مرجع سابق، ص 116-117.

ثانياً: أنواع التدريب

هناك عدة أنواع من التدريب الذي يعتمد في المؤسسات، وفي هذا الصدد هناك عدة أسس لتقييم التدريب فقد تعتمد مدة البرنامج التدريبي كأساس للتقسيم، فتقسم إلى برامج تدريبية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل، وقد يعتمد على عدد المتدربين فتقسم إلى برامج تدريبية جماعية وبرامج فردية. يلاحظ أن هذه التقسيمات عامة ولا تمس جوهر البرنامج التدريبي لذلك سنعتمد على أسلوبيين آخرين لتحديد أنواع التدريب.

- أنواع البرامج التدريبية حسب المستوى التنظيمي.

- أنواع البرامج التدريبية حسب غايتها.

1- أنواع البرامج التدريبية حسب المستوى التنظيمي: حسب هذا التصنيف يتم تقسيم البرامج التدريبية حسب الوظيفة للأفراد الخاضعين للتدريب وذلك كما يلي:

أ- التدريب المهني: وهذا التدريب يتعلق بالأفراد العاملين الذين يمارسون الأعمال اليدوية المباشرة على خطوط الإنتاج، أو في مراكز أخرى ويهدف هذا التدريب إلى اكتساب الأفراد مهارة ومعرفة لأداء مهنة معينة، ويطلق عليه البعض " تدريب تخصصي " لكونه يؤدي إلى أن يتخصص الفرد المتدرب في أداء مهنة أو تخصص معين. ويحتل التدريب مكانة خاصة وأهمية كبيرة بسبب توسع المشاريع الصناعية واستخدام الآلة فيها، وهذا التوسع يستلزم مساعدة الأفراد لاكتساب مهارات جديدة تساعدهم على التكيف مع هذه الآليات والمحافظة على أعمالهم.

ب- التدريب الإداري: وهذا النوع من التدريب ينصب على الأفراد العاملين بالوظائف الإدارية وقد يركز بشكل خاص على العاملين في الوظائف الإدارية العليا والوسطى، ويرتكز على أساليب اتخاذ القرار وعلى كيفية رفع كفاءتها وعلى الجوانب السلوكية والعلاقات الإنسانية ويحتل هذا التدريب أهمية كبيرة في تحسين الإنتاجية للوحدة والمشروع بصفة عامة وأن فعالية الإدارة تتبلور في تنسيق جهود الأفراد العاملين وتوجيهها توجيهها صحيحا وكذا العمل على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من موارد وأفراد ورأس المال لتحقيق الأهداف الإنتاجية، لذلك فإن لرفع كفاءة الإدارة استعمال هذا النوع من التدريب يعتبر مساهمة إيجابية ومباشرة في تحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.

ج- التدريب الإشرافي: ويشمل هذا التدريب الإشرافي ويكون الغرض الرئيسي منه زيادة قدرة الفرد على الإشراف والتعامل مع الأفراد الذين يشرفون عليهم، ويشمل هذا التدريب على معلومات عن التنظيم، التدريب الرسمي وغير الرسمي والصراعات العمالية وأنماط القيادة وغيرها من الجوانب التي تؤهل المشرف بشكل كاف للقيام بواجبه الإشرافي بأفضل صورة ممكنة.

د- تدريب المدربين: وهذا التدريب يتعلق بالأفراد المدربين، لتهيئتهم للقيام بدورهم ضمن البرامج التدريبية المختلفة ويتم التركيز في هذا النوع من التدريب على تزويدهم بمهارات سلوكية وذهنية تسهل عملية نقل المعرفة والخبرات إلى المتدربين، كما يشمل هذا التدريب على جوانب تتعلق بعلم النفس والعلاقات الإيجابية وأساليب تربية بغير رفع درجة كفاءتهم في التعامل مع الأفراد الخاضعين للتدريب.

2- أنواع البرامج التدريبية حسب غايتها: حسب هذا التصنيف يتم تقسيم التدريب حسب الغرض من تنفيذه وبموجبه يمكن عرض الأنواع التالية من التدريب.

أ- التدريب التوجيهي: يقدم هذا النوع من التدريب للموظفين الجدد، وهو عبارة عن التزويد بمعلومات أساسية تخص أهداف المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي، ومعلومات أخرى حول سياسة الأفراد في المؤسسة وطبيعة عملهم وكيفية أدائهم.... الخ. إن مثل هذه البرامج تساعد على سرعة ارتباط الأفراد الجديدة بعملهم وبالمؤسسة مما يولد لديه الرغبة في العمل ويحسن من روحه المعنوية.

ب- التدريب العلاجي: إن الأفراد الذين سبق وأن اجتازوا برامج تدريبية معينة قد يحتاجون إلى التدريب العلاجي بسبب فشلهم في تحقيق مستويات الأداء المطلوبة منه والسبب في انخفاض مستوى أدائهم إلى نسيان الأساليب والطرق التي تعلموها في البرامج التدريبية السابقة نتيجة لمرور الوقت، وقد يكون السبب ناتجا عن إهمال الطرق السلمية وإتباع طرق مختصرة، وقد تكون الحاجة إلى تأهيل بعض الأفراد لمعالجة المشاكل الناتجة عن استبدال المكائن والآلات المستخدمة بأخرى حديثة، ومهما يكن السبب فهذا النوع من التدريب يهدف إلى معالجة النقص في أداء الأفراد لعوامل أدت إلى انخفاضه.

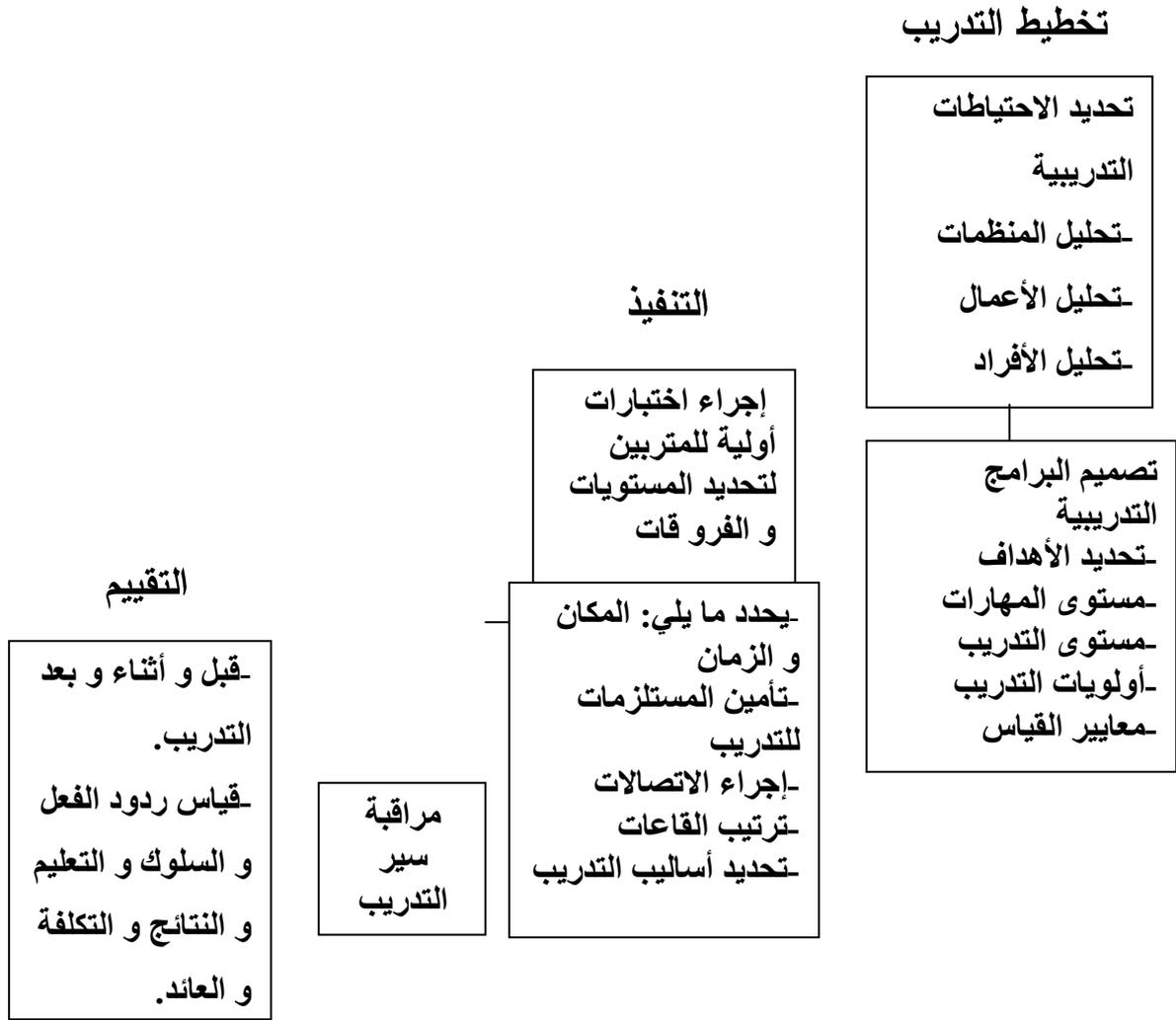
ج- التدريب للترقية: يستخدم هذا التدريب كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الأفراد بمعارف ومهارات جديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى.

ثالثا: مراحل عملية التدريب

هناك ثلاث مراحل أساسية لعملية التدريب كالتالي:

التخطيط، التنفيذ والتقييم وسيجري فيما يلي استعراض تلك المراحل:

شكل رقم 8: مراحل عملية التدريب



المصدر: حنا نصر الله، مرجع سابق، ص 216.

وفيما يلي شرح لأهم خطوات التدريب¹:

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية: والتي تعني تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى أفراد وإدارات معينة، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.
- 2- تصميم برنامج التدريب: والذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي يستمر استخدامه بواسطة المتدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين، كما يتم تحديد المعنيات التدريبية مثل: الأفلام، السبورة، الأفلام... الخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضاً تحديد ميزانية التدريب.
- 3- مرحلة تنفيذ برنامج التدريب: التي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما يتضمن - تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

¹ فيصل حسونة، مرجع سابق، ص، ص 138-139.

4- مرحلة تقييم برنامج التدريب: وأخيرا وبعد انتهاء برنامج التدريب يحتاج الأمر إلى تقييم برنامج التدريب، ويتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى إدارة الموارد البشرية كجهاز إداري يسعى إلى تنمية العنصر البشري وإعطائه كامل الاهتمام والذهاب به إلى أعلى المراتب وبالتالي فهي تسعى إلى تطوير أداء الأفراد ويتم ذلك باتباع مراحل متسلسلة حيث لا يمكن الاستغناء على مرحلة ما لأن كل مرحلة مكتملة للأخرى وضرورية لنجاح الإدارة والمنظمة ككل.

حيث تبدأ المنظمة بتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية التي هي بحاجة إليها وذلك عن طريق وسائل ومراحل متعددة، وبعد تحديد هذه الاحتياجات تأتي مرحلة وهي مرحلة الاستقطاب حيث يتم استقطاب وجلب هذه الموارد البشرية لسد حاجيات المنظمة كما ونوعاً: وبعدها يتم اختيار الأفراد المؤهلين وتكون على أساس ومعايير وإجراءات تتماشى واحتياجات المؤسسة من الأفراد، ثم يتم تقييم أداء هؤلاء الأفراد لتحديد النقص التي يمكن أن تؤثر على الفرد والمؤسسة سلباً، ومن أجل سد هذه النقص لا بد من عملية التدريب، والتدريب مرحلة مهمة ولا بد منها في أي مؤسسة لرفع مستوى أداء الأفراد واكتسابهم خبرة ومرونة. والتدريب المستمر لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وهذا حتماً سيؤدي إلى رفع الإنتاج ونجاح المؤسسة، وذلك في حدود الأبعاد التي تفرضها التنمية المستدامة.

الفصل الثاني

التنمية المستدامة

تمهيد

لقد ظلت الهموم المتعلقة بالتنمية المستدامة قائمة لسنوات عديدة. ومع ذلك لم تحظ بالشهرة والاهتمام باعتبارها فلسفة ومبدأ هاماً من المبادئ التي يُسترشد بها في توجيه التنمية الاقتصادية والإدارة البيئية إلا منذ السنوات القليلة الماضية، ونتيجة لذلك لا يزال ثمة الكثير من الخلط والتشويش الذي يحيط بمفهوم التنمية المستدامة حتى بين محترفي العمل البيئي، وكثيراً ما يميلون إلى النظر إليه وعرضها في إطار مفاهيم ضيقة مثل أشكال التكنولوجيا البيئية الجديدة أو حفظ توازن السكان. وبغية الإحاطة الجيدة بهذا المفهوم تم تقسيم هذا الفصل إلى أربع مباحث:

- المبحث الأول: مراحل تطور مفهوم التنمية المستدامة.
- المبحث الثاني: وظيفة الموارد البشرية في إطار التنمية المستدامة.
- المبحث الثالث: آليات التنمية المستدامة ومعوقاتها.
- المبحث الرابع: علاقة أبعاد التنمية المستدامة بوظيفة الموارد البشرية.

المبحث الأول: مراحل تطور مفهوم التنمية المستدامة

يعد مفهوم التنمية المستدامة من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين حيث أطلق على عملية التأسيس للنظم الاقتصادية والسياسية، وتبرز أهمية التنمية في تعدد أبعادها ومستوياتها وتشابكها مع العديد من المفاهيم الأخرى كمفهوم النمو، التغيير، التطور،... إلخ.

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم التنمية المستدامة

إن مفهوم التنمية المستدامة لم يكن وليد الصدفة وإنما جاء نتيجة لتراكمات وأعمال عبر فترات زمنية طويلة، ليتبلور ولأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987.

بالرغم من عدم إعطاء البيئة أهمية في العملية التنموية وعدم إيلاء اهتمام كبير بالجانب البيئي قبل الستينيات القرن الماضي، إلا أنه كانت هناك بعض المحاولات والجهود المبذولة من قبل بعض الجمعيات والهيئات المهتمة بالبيئة، والتي كانت تنادي بضرورة الحفاظ على هذا المورد الهام والضروري، ففي عام 1915 نادى الجمعية الكندية لحماية البيئة بضرورة صيانة الدورة الطبيعية، حيث أشارت إلى أن ما يتم استعماله هو ليس رأس المال الطبيعي وإنما فوائده الناجمة عنه، والاستمرار باستعماله بنفس الوتيرة سيرهن إمكانيات الاستفادة منه بالنسبة للأجيال القادمة¹.

1917 في ملتقى فونكس بسويسرا حيث كان أول اعتراف بمفهوم الايكوتنمية أي البحث عن السبل الكفيلة للتوفيق بين منطق الإنتاج الاقتصادي واحترام البيئة. أدت إلى ظهور طرفين متعارضين الطرف الأول. يرى أن البيئة هي اختراع الدول المصنعة لمنع تصنيع الدول الفقيرة، أما بالنسبة للطرف الثاني فيرى أنه يجب حالاً إيقاف النمو لكي لا نجد أنفسنا أمام أحد الحلين: إما أنت نموت بسبب التلوث أو بسبب انعدام الموارد. وخلصت إلى المطالبة بحل وسط وهو ضرورة التنمية لأسباب اجتماعية، مع الاحتراس من تخریب البيئة والاستعمال الغير معقلن للموارد².

1923 عقد المؤتمر العالمي لحماية الطبيعة والذي اقترح ضرورة الموازنة بين حماية البيئة واستعمال الموارد الطبيعية، ليتم في عام 1948 إنشاء الجمعية العالمية لحماية الطبيعة ومواردها³.

1968 التنمية المستدامة إنشاء نادي روما وهي أول فكرة لظهور التنمية المستدامة والذي جمع عدد من علماء، مفكرين، اقتصاديين، رجال الأعمال من مختلف الدول، دعى هذا النادي إلى ضرورة إجراء أبحاث تخصص مجالات التطور العلمي لتحديد حدود النمو في الدول المتقدمة⁴.

1972 انعقاد قمة الأمم المتحدة حول البيئة البشرية في استكهولم، وقد تمر خلاله عرض مجموعة من القرارات المتعلقة بالتنمية الاقتصادية وضرورة الترابط بين البيئة والمشاكل الاقتصادية، كما دافعت الدول النامية عن حقها، وأولوياتها في التنمية، خاصة وأنه من غير الممكن تحقيق تحسينات بيئية، إذا لم نقلص الفجوة بين الدول الغنية والفقيرة⁵.

¹ بوعشيرة مريم، "دور وأهمية الطاقات المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة"، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011، ص28.

² شعور حبيبة، "الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية ومحددات التنمية المستدامة"، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008، ص128.

³ بوعشير مريم، مرجع سبق ذكره، ص28.

⁴ الطاهر خامرة، "المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة"، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،

2006-2007، ص25.

⁵ بوعشير مريم، مرجع سبق ذكره، ص29.

وفي نفس السنة أي 1972 ينشر نادي روما تقريراً مفصلاً حول تطور المجتمع البشري وعلاقة ذلك باستغلال الموارد الاقتصادية، وتم نشر دراسة "جاي فورستر" المدرس بمعهد ما ساتشوستش للتكنولوجيا بعنوان *the limits to growth*، تتضمن الدراسة نموذج رياضي لدراسة 05 اتجاهات علمية بارزة وهي استنزاف الموارد الطبيعية، النمو السكاني، التصنيع، سوء التغذية، تدهور البيئة، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تبيان العلاقة بين هذه المتغيرات والاتجاهات الخمس لمدة زمنية تزيد عن 30 عامًا¹.

تم عقد قمن الأمم المتحدة حول البيئة البشرية في استكهولم بين 5-16 جويلية 1972، حضر هذا المؤتمر ممثلون 112 دولة، من بينها 14 دولة عربية، إضافة إلى عدد كبير من المنظمات الحكومية الدولية، والوكالات المتخصصة والمنظمات الغير حكومية، تم عرض خلال هذا المؤتمر مجموعة من القرارات الخاصة بالتنمية الاقتصادية وضرورة الترابط بين البيئة والمشاكل الاقتصادية، وطالبت الدول النامية بأن تكون لها الأولوية في التنمية ذلك أنه من غير الممكن تحقيق نجاح وتحسين البيئة إذا لم تضيق الفجوة بين الدول الغنية والدول الفقيرة².

1982 وضع برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) تقريراً عن حالة البيئة في العالم، وكانت أهمية التقرير أنه كان مبنياً على وثائق علمية وبيانات إحصائية أكدت الخطر المحيط بالعالم، وأشار التقرير إلى أن أكثر من 25 ألف نوع من الخلايا النباتية والحيوانية كانت في طريقها إلى الانقراض، وأن ألوفا أخرى من الخلايا غير المعروفة يمكن أن تكون قد اختفت نهائياً، كما أفاد التقرير أن الأنشطة البشرية أطلقت عام 1981 في الهواء 990 مليون طن من أكاسيد الكبريت، و68 مليون طن من أكاسيد النتروجين، و57 مليون طن من المواد الدقيقة العالقة، و177 مليون طن من أول أكسيد الكربون من مصادر ثابتة ومنقلة. وحذر التقرير من أن استمرار تلك الانبعاثات سيخلق تغييراً في المناخ يؤدي إلى ذوبان الجليد القطبي فتطمس بذلك المدن الساحلية، وقدّر العلماء وجود ثقب في طبقة الأوزون في الفضاء العلوي يبلغ 28.3 مليون كم² في سبتمبر 2002 نتيجة زيادة استخدامات غازات الكلوروفلوروكربون.

وفي 28 أكتوبر 1982 أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الميثاق العالمي للطبيعة، الهدف فيه توجيه وتقييم أي نشاط بشري من شأنه التأثير على الطبيعة، ويجب الأخذ بعين الاعتبار قدرة النظام الطبيعي عند وضع الخطط للتنمية³.

1992 انعقاد مؤتمر قمة الأرض في ريوديجانيرو بالبرازيل وقد كان أول مؤتمر عالمي حول البيئة والتنمية أطلق عليه تسمية "قمة الأرض"، وقد حضرته 168 دولة بينما ارتكزت أهم محاوره على التغيرات المناخية للكوكب والتنوع البيولوجي وحماية الغابات، وقد اعتمد المؤتمر جدول أعمال بشأن حماية البيئة، كما تم توصيف العواقب السياسية والاقتصادية المترتبة عن الاستمرار في تدمير البيئة، لكن رغم الهالة الإعلامية الكبيرة التي أعطيت لهذا المؤتمر إلا أن النتائج المحسوسة القاضية بحماية الطبيعة ومعالجة المشاكل المتعددة المترتبة عن تدهور البيئة كانت خجولة جداً.

وأظهر هذا المؤتمر المواجهة بين العالم الغني في الشمال وتمسكه بالحفاظ على إنتاجه وعلى وتيرة نموه والعالم الفقير في الجنوب ويأسه من القدر على تحقيق الغنى أو الانفلات من عتبة الفقر. وخرج بدعوة إلى الاقتسام العادل للخيرات وضرورة القيام بمجهودات كبيرة من طرف دول الجنوب.

ووضعت مذكرة تضمنت الأعمال التي يجب القيام بها أقرت 21 إجراء سميت بجدول الأعمال الواحد والعشرين⁴.

¹ زينب بشنون وآخرون، "اثر تبني أبعاد التنمية المستدامة على الأداء التسويقي في المؤسسة"، مذكرة ليسانس، المركز الجامعي ميلة، 2011-2012، ص57.

² الطاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص25.

³ الطاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص25-26.

⁴ شعور حبيبة، مرجع سبق ذكره، ص128-129.

2002 انعقاد المؤتمر العالمي للتنمية المستدامة في جوهانسبرغ، حضر المؤتمر حوالي 4000 شخص وذلك من أجل التأكيد على الالتزام الدولي بتحقيق التنمية المستدامة، من خلال تقييم التقدم المحرز في تنفيذ جدول أعمال القرن 21 (أجندة القرن 21) الصادرة عن مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية عام 1992، وكذا من خلال وضع الاستراتيجيات والإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تحقيق التنمية المستدامة¹.

وبشكل عام يمكن أن تتبع الارتقاء التطوري للتنمية المستدامة من خلال المخطط التالي²:

التنمية الاقتصادية- تنمية العنصر البشري- تنمية رأس المال البشري- تنمية الموارد البشرية والاهتمام بالجانب الاجتماعي- التنمية التكاملية والأخذ بمبدأ الربط بين الحاجات الإنسانية المتعددة الجوانب- التركيز على الرفاه الاجتماعي - التعليم والتدريب - الحاجات الأساسية - المحافظة على الموارد الطبيعية والبيئية - التنمية البشرية - التنمية المستدامة. يستنتج مما تقدّم أن التنمية المستدامة هي تنمية تفاعلية حركية تأخذ على عاتقها تحقيق المواءمة بين أركانها الثلاثة البشرية والموارد البيئية والتنمية الاقتصادية.

¹ بوعشير مريم، مرجع سبق ذكره، ص 30.

² المنظر الاقتصادي للتنمية المستدامة، التجارة الدولية وأثرها على التنمية المستدامة، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، المنعقد في الجمهورية التونسية، سبتمبر 2006، ص 123.

جدول (1) تطور مفهوم التنمية ومحتواها منذ نهاية الحرب العالمية الثانية

المرحلة	مفهوم التنمية	الفترة الزمنية	محتوى التنمية ودرجة التركيز	أسلوب المعالجة	المبدأ العام للتنمية بالنسبة للإنسان
01	التنمية: النمو الاقتصادي	نهاية الحرب العالمية الثانية-منتصف ستينات القرن العشرين	- اهتمام كبير ورئيس بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام ضعيف بالجوانب الاجتماعية. - إهمال الجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى(افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية(تنمية من أجل الإنسان)
02	التنمية: النمو الاقتصادي + التوزيع العادي	منتصف الستينات- منتصف سبعينات القرن العشرين.	- اهتمام كبير ورئيس بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام متوسط بالجوانب الاجتماعية. - إهتمام ضعيف بالجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى(افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية/ من أجل الإنسان. الإنسان وسيلة التنمية/ تنمية الإنسان.
03	التنمية الشاملة: الاهتمام بجميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بالمستوى نفسه.	منتصف السبعينات- منتصف ثمانينيات القرن العشرين.	- اهتمام كبير ورئيس بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام كبير بالجوانب الاجتماعية. - إهتمام متوسط الجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى(افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	- الإنسان هدف التنمية/تنمية من أجل الإنسان. - الإنسان وسيلة التنمية/تنمية الإنسان. - الإنسان صانع التنمية/تنمية بواسطة الإنسان.
04	التنمية المستدامة، الاهتمام بجميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بنفس المستوى	النصف الثاني من ثمانينيات القرن العشرين وحتى وقتنا الحاضر.	- اهتمام كبير ورئيس بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام ضعيف بالجوانب الاجتماعية. - اهتمام كبير بالجوانب البيئية. - اهتمام كبير بالجوانب الروحية والثقافية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة تكاملية مع الجوانب الأخرى(افتراض وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	- الإنسان هدف التنمية/تنمية من أجل الإنسان. - الإنسان وسيلة التنمية/تنمية الإنسان. - الإنسان صانع التنمية/تنمية بواسطة الإنسان

المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أبوزنط، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص34.

المطلب الثاني: مفهوم التنمية المستدامة

تعددت تعريفات، ولكن الملفت للنظر أنها لم تستخدم استخداماً صحيحاً في جميع الأحوال، وعموماً ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987، وعرفت التنمية في هذا التقرير على أنها: "تلك التنمية التي تلي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم"¹. وعرفت بأنها: "الاستخدام الأمثل وبشكل منصف للموارد الطبيعية بحيث تعيش الأجيال الحالية دون إلحاق الضرر بالأجيال المستقبلية"².

كما عرفت بأنها: "التنمية التي تلي احتياجات المجتمعات في الوقت الحالي دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تحقيق أهدافها، وبما يسمح بتوفير أفضل من المتاحة للجيل الحالي لإحراز تقدم اقتصادي واجتماعي وبشري"³. وتعرف أيضاً: "بأنها ضرورة استخدام الموارد الطبيعية المتجددة بطريقة لا تؤدي إلى فنائها وتدهورها أو تناقص جدواها المتجددة بالنسبة للأجيال السابقة وذلك مع المحافظة على رصيد ثابت بطريقة فعالة أو غير متناقص من الموارد الطبيعية مثل: البركة، المياه الجوفية، الكتلة البيولوجية"⁴.

وبالتالي يمكن القول أن التنمية المستدامة هي التنمية التي لا تتعارض مع البيئة، وهي التي تؤدي إلى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية بأكبر قدر ممكن من الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة بأقل قدر ممكن من الأضرار والإساءة إلى البيئة، وبهذا تسعى التنمية المستدامة لتحسين نوعية حياة الإنسان، ولكن ليس على حساب البيئة.

المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة

تسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي⁵:

- تحقيق حياة أفضل للسكان، حيث تسعى التنمية المستدامة من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ سياسات تنموية لتحسين نوعية حياة أفراد المجتمع اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو وبشكل عادل ومضمون وديمقراطي.
- احترام البيئة الطبيعية، حيث تركز التنمية المستدامة على نشاطات السكان، وتتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها أساس حياة السكان، إنها ببساطة تنمية تستوعب العلاقة الحساسة بين البيئة والطبيعة والبيئة المبنية، وتعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل وانسجام.
- تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة، حيث تنمي إحساسهم اتجاهها، وحثهم على المشاركة الفاعلة في إيجاد حلول مناسبة لها من خلال مشاركتهم في إعداد وتنفيذ ومتابعة وتقييم برنامج ومشاريع التنمية المستدامة.
- تحقيق استغلال واستخدام عقلاني للموارد، حيث تتعامل هذه التنمية مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة، لذلك تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعمل على توظيفها واستخدامها بشكل عقلاني.

¹عثمان محمد غنيم وماجدة أو زنت، "التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010، ص25.

²مدحت القريشي، "التنمية الاقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص180.

³شرف إبراهيم، "التنمية المستدامة من منظور بيئي والمؤشرات المركبة لقياسها"، الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، 22/21 أكتوبر 2008، جامعة الأغواط، ص43.

⁴مقيص صبري وبوعنان نور الدين، "دور أسلوب الإنتاج الأنظف" في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسة الصناعية، الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، 2008، جامعة سكيكدة، ص320.

⁵ذبيحي عقيلة، "الطاقة في ظل التنمية المستدامة"، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري- فسنطينة، 2008-2009، ص24-25.

- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع، حيث تحاول توظيف التكنولوجيا الحديثة فيما يخدم أهداف المجتمع من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي، وكيفية استخدام الجديد والمتاح منها في تحسين نوعية حياة المجتمع، وتحقيق أهدافه المنشودة دون أن ينجم عن ذلك مخاطر وآثار بيئية سالبة، أو على الأقل أن تكون هذه المخاطر وهذه الآثار مسيطر عليها بمعنى إمكان إيجاد الحلول المناسبة لها.
- إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع، بحيث يكون ذلك بطريقة تلائم إمكانياته وتسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية والسيطرة على جميع المشكلات البيئية ووضع الحلول المناسبة.

المبحث الثاني: وظيفة الموارد البشرية في إطار التنمية المستدامة

المطلب الأول: مبادئ التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة عشرة مبادئ أساسية وهي مقومات العقيدة البيئية والتي تبلورت مع بداية القرن الواحد والعشرين وتبناها البنك العالمي للإنشاء والتعمير وهذه المبادئ هي¹:

المبدأ الأول: تحديد الأولويات

لقد أدت المشكلات البيئية وندرة الموارد المالية إلى ضرورة وضع الأولويات وتنفيذ إجراءات العلاج على مراحل. وهذه الخطة قائمة على التحليل التقني للآثار الصحية الإنتاجية والإيكولوجية لمشكلات البيئة.

المبدأ الثاني: الاستفادة من كل دولار

كانت معظم السياسات البيئية بما فيها السياسات الناجحة مكلفة بدون مرر، وبدأ التأكيد على فعالية التكلفة، التأكيد يسمح بتحقيق إنجازات كثيرة بموارد محدودة، وهو يتطلب منهجاً متعدد الفروع، ويناشد المختصين والاقتصاديين في مجال البيئة بالعمل سوياً على تحديد السبل الأقل تكلفة قصد التصدي للمشكلات البيئية.

المبدأ الثالث: اغتنام فرص تحقيق الربح لكل الأطراف

بعض المكاسب في مجال حماية البيئة تتضمن تكاليف ومنافع، والبعض الآخر يمكن تحقيقه كمنتجات فرعية لسياسات صممت لتحسين الكفاءة والحد من الفقر، ونظراً لخفض الموارد التي تركزها لحل المشكلات البيئية، منها خفض الدعم على استخدام الموارد الطبيعية.

المبدأ الرابع: استخدام أدوات السوق حيث يكون ممكناً.

إن الحوافز القائمة على السوق والتي تهدف إلى خفض الأضرار الضريبية هي الأفضل من حيث المبدأ والتطبيق، فعلى سبيل المثال تقوم الدولة النامية كالجائز بفرض رسوم الانبعاث وتدفق النفايات، كرسوم قائمة على قواعد السوق لعمليات الاستخراج.

المبدأ الخامس: الاقتصاد في استخدام القدرات الإدارية والتنظيمية ضرورة العمل على تنفيذ سياسات أكثر تنظيماً وقدرة مثل فرض ضرائب على الوقود أو قيود الاسترداد لأنواع معينة من المبيدات الحشرية، وإدخال مبدأ الحوافز على المؤسسات الصناعية التي تسعى إلى التقليل من الأخطار البيئية، وفي هذا الإطار اعتمدت الجزائر نظاماً لتقييم الأداء البيئي، بالإضافة إلى الحملات الرامية إلى تحسيس الرأي العام ونشر الوعي.

المبدأ السادس: العمل مع القطاع الخاص

يجب على الدولة التعامل بجدية وموضوعية مع القطاع الخاص الذي يعتبر عنصراً هاماً في العملية الاستثمارية والتنموية، وذلك من خلال تشجيع الاصطلاحات البيئية للمؤسسات واعتماد أنظمة الإيزو (ISO) اختصار لاسم المنظمة الدولية للمواصفات وهي international organization of standardization ومقر هذه المنظمة في جنيف حيث أنها تضم أكثر من مائة

¹شرف براهيم، مرجع سبق ذكره، ص.ص: 118-120.

دولة، وتتم هذه المنظمة بتوحيد المواصفات والمقاييس التي يتم اعتمادها في مختلف أنحاء العالم وفي شتى أصناف الصناعة والتجارة والخدمات باستثناء المواصفات التي تتعلق بالإلكترونيات والكهرباء). ويرمز بالرقم 14001 لسلسلة المواصفات التي تهتم بالشؤون البيئية وإدارتها، التي تشهد بأن المؤسسات لديها أنظمة سليمة لإدارة البيئة. كما يجب توجيه التمويل الخاص لأنشطة تحسين البيئة وحمايتها: مثل مرافق معالجة النفايات وتحسين كفاءة الطاقة.

المبدأ السابع: الاشتراك الكامل للمواطنين

عند مواجهة المشكلات البيئية لبلد ما، تكون فرص النجاح قوية بدرجة كبيرة إذا شارك المواطنون المحليون، لأن هذه المشاركة ضرورية نظراً لقدرتهم في المستوى المحلي على تحديد الأولويات ومعرفة الحلول الممكنة والمناسبة لمواجهة المشكلات المحلية. كما أن أعضاء المجتمعات المحلية يعملون غالباً على مشاريع البيئة، ومشاركتهم سوف تساعد على بناء قواعد جماهيرية تؤيد التغيير.

المبدأ الثامن: توظيف الشراكة التي تحقق النجاح

يجب على الحكومات الاعتماد على الارتباطات الثلاثية التي تشمل الحكومة، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني وذلك لتبني تدابير جماعية لمواجهة بعض المشكلات البيئية.

المبدأ التاسع: تحسين الأداء الإداري المبني على الكفاءة والفعالية:

وذلك من خلال إمكانية المدراء البارعين في إنجاز تحسينات كبيرة في البيئة بأقل تكلفة، فمثلاً أصحاب المصانع يستطيعون خفض نسبة التلوث للهواء والغبار من 60% إلى 80% بفضل تحسين التنظيم من الداخل، وفي الجزائر أدت المساعدات الفنية إلى تحسين أداء مصانع الصلب من أسوأ إلى أفضل أنواع الأداء التي تمارس في العالم النامي.

المبدأ العاشر: إدماج البيئة منذ البداية

في إطار حماية البيئة، فإن الوقاية تكون أرخص كثيراً وأكثر فعالية من العلاج، وتسعى معظم البلدان الآن إلى تقييم تخفيض الضرر المحتمل من الاستثمارات الجديدة في البيئة التحتية، وباتت تضع في الحسبان التكاليف والمنافع البيئية عند تصميم استراتيجياتها كما أنها في البيئة عنصراً فعالاً في إطار السياسة والاقتصادية والمالية والاجتماعية.

المطلب الثاني: أبعاد التمية المستدامة

إن التمية المستدامة هي تنمية تركز على الجانب البيئي لإضافة إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي، فهي تنمية ذات ثلاث أبعاد: اقتصادي، اجتماعي، بيئي وهي أبعاد مترابطة، متداخلة ومتكاملة.

أولاً: البعد الاقتصادي¹

يقتضي هذا البعد زيادة رفاهية المجتمع إلى أقصى حد ممكن، والقضاء على الفقر من خلال الاستغلال الأمثل للموارد، ويندرج ضمن هذا البعد:

1- إيقاف تبديد الموارد الطبيعية: بمعنى إحداث تغيير جذري في نمط الاستهلاك وجعله يتماشى والمتطلبات البيئية،

وكتلك التي تهدد التنوع البيولوجي، ونذكر منها: استهلاك الدول خاصة المتقدمة للمنتجات الحيوانية المهددة

¹بوعشير مريم، مرجع سبق ذكره، ص.ص: 43-44.

بالانقراض، كما تتطلب إجراء تخفيضات متواصلة في مستويات الاستهلاك المبددة للطاقة والموارد الطبيعية وذلك من خلال تحسين مستوى الكفاءة وتغيير أسلوب الحياة.

2- حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية: إن الملاحظ اليوم هو التفاوت الكبير في حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية ما بين الدول المتقدمة والنامية، حيث نجد أنه في الدول المتقدمة أضعاف ما يتم استهلاكه في الدول النامية ومن أمثلة ذلك: استهلاك الطاقة الناجمة من النفط والغاز والفحم ففي الولايات المتحدة الأمريكية أعلى منه في الهند بـ 33 مرة، وهو في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)، أعلى بـ 10 مرات في المتوسط منه في البلدان النامية مجتمعة، ومن هنا يتعين على الدول المتقدمة إجراء خفض عميق ومتواصل في استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية.

3- تقليص تبعية البلدان النامية: في ظل الانفتاح الدولي والعلاقات التجارية الدولية المتشابكة أصبحت اقتصاديات الدول مرتبطة ببعضها البعض، فتخفيض الدول الصناعية لحصة استهلاكها من الموارد الطبيعية يؤثر بشكل مباشر وسليبي على صادرات الدول النامية، الأمر الذي يجرمها من الحصول على الموارد المالية اللازمة لتحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية، ومن أجل حل هذه المعضلة على الدول النامية اعتماد نمط تنموي يقوم على الاعتماد على الذات لتنمية القدرات الذاتية وتأمين الاكتفاء الذاتي مما يسمح لها بالتوسع في التعاون الإقليمي والتجارة بالقدر الذي يمكنها من تحقيق استثمارات ضخمة في رأس المال البشري، والتوسع في أخذ التكنولوجيا المحسنة.

4- مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث وكيفية معالجته: إن الاستهلاك المفرط للموارد الطبيعية مثل الطاقات الأحفورية واللامدروسة نجم عنه مع مرور الزمن بروز مشكلة التلوث العالمي، والتي تساهم فيها الدول المتقدمة بشكل يفوق مساهمة الدول النامية، ومن هنا لا بد على هذه الدول المتقدمة الأخذ على عاتقها إيجاد حلول لهذه المشاكل على اعتبار أنها المسؤولة عن بروزها، وكذا لأنها تملك الموارد المالية والتقنية والبشرية التي تؤهلها لاستخدام تكنولوجيا أنظف وباستخدام الموارد بكثافة أقل وبكفاءة أكثر وحماية النظم الطبيعية، وكونها المسؤولة فإنه لا بد عليها من توفير الموارد التقنية والمالية لتعزيز تنمية مستدامة في البلدان الأخرى على اعتبار ذلك هو الاستثمار المستقبلي للعالم.

5- المساواة في توزيع الموارد: تعتبر الوسيلة الناجعة للتخفيف من عبء الفقر وتحسين مستويات المعيشة والتي أصبحت مسؤولية كل من البلدان الغنية والفقيرة، وتعتبر هذه الوسيلة غاية في حد ذاتها وتتمثل في جعل فرص الحصول على الموارد والمنتجات والخدمات فيما بين جميع الأفراد داخل المجتمع أقرب إلى المساواة، فالفرص غير المتساوية في الحصول على التعليم والخدمات الاجتماعية وعلى الأراضي والموارد الطبيعية الأخرى وعلى حرية الاختيار وغير ذلك من الحقوق السياسية تشكل حاجزاً هاماً أمام التنمية، فهذه المساواة تساعد على تنشيط التنمية والنمو الاقتصادي الضروريين لتحسين مستويات المعيشة.

6- تقليص الإنفاق العسكري: إن سيطرة مناطق القوة أدى بالدول سواء المتقدمة أو النامية إلى التسارع نحو التسليح مما جعل جزءاً هاماً من مواردها المالية يحول إلى هذا الاتجاه، وإعادة تخصيص ولو جزء صغير من هذه الموارد من شأنه الإسراع ودفع عجلة التنمية.

ثانياً: البعد الاجتماعي¹

1- استقرار النمو الديمغرافي: وتعني التنمية المستدامة فيما يخص الأبعاد البشرية العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل تثبيت نمو السكان، وهو أمر بدأ يكتسي أهمية بالغة، ليس لأن النمو المستمر للسكان لفترة طويلة وبمعدلات شبيهة بالمعدلات الحالية أصبح أمراً مستحيلاً استحالة واضحة فقط، بل كذلك لأن النمو السريع يحدث ضغوطات حادة على الموارد الطبيعية وعلى قدرة الحكومات على توفير الخدمات كما أن النمو السريع للسكان في بلد أو منطقة ما يجد من التنمية، ويقلص من قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة لإعالة كل ساكن.

2- أهمية توزيع السكان: كما أن لتوزيع السكان أهميته: فالالتجاهات الحالية نحو توسيع المناطق الحضرية، ولا سيما تطور المدن الكبيرة لها عواقب بيئية ضخمة. فالمدن تقوم بتركيز النفايات والموارد الملوثة فتتسبب في كثير من الأحيان في أوضاع لها خطورتها على الناس وتدمر النظم الطبيعية المحيطة بها. ومن هذا فإن التنمية المستدامة تعني النهوض بالتنمية القروية النشيطة للمس عدة على إبطاء حركة الهجرة إلى المدن، وتعني اتخاذ تدابير سياسية خاصة من قبيل اعتماد الإصلاح الزراعي واعتماد تكنولوجيات تؤدي إلى التقليل من الآثار البيئية للتضرر.

3- الاستخدام الكامل للموارد البشرية: كما تنطوي التنمية المستدامة على استخدام الموارد البشرية استخداماً كاملاً، وذلك بتحسين التعليم والخدمات الصحية ومحاربة الجوع، ومن المهم بصورة خاصة أن تصل الخدمات الأساسية إلى الذين يعيشون في فقر مطلق وفي المناطق النائية، ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني إعادة توجيه الموارد أو إعادة تخصيصها لضمان الوفاء أولاً بالاحتياجات البشرية الأساسية مثل تعلم القراءة والكتابة، وتوفير الرعاية الصحية الأولية، والمياه النظيفة، والتنمية المستدامة تعني -فيما وراء الاحتياجات الأساسية- تحسين الرفاه الاجتماعي، وحماية التنوع الثقافي، والاستثمار في رأس المال البشري بتدريب المربين والعاملين في الرعاية الصحية والفنيين والعلماء وغيرهم من المتخصصين الذين تدعو إليهم الحاجة لاستمرار التنمية.

4- الصحة والتعليم: ثم إن التنمية البشرية تتفاعل تفاعلاً قوياً مع الأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة، ومن ذلك مثلاً أن السكان الأصحاء الذين نالوا من التغذية الجيدة ما يكفيهم للعمل، ووجود قوة العمل الحسنة أمر يساعد على التنمية الاقتصادية، ومن شأن التعليم أن يساعد المزارعين وغيرهم من سكان البادية على حماية الغابات وموارد التربة والتنوع البيولوجي حماية أفضل.

5- أهمية دور المرأة: إن للمرأة دور هام في حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة، باعتبارها لصيقة بالبيئة وهي محور التنمية إذا ما استخدمت قدراتها على نحو أفضل لحماية البيئة، وصيانة الموارد الطبيعية، وهي مربية مهمة إذ يأخذ الأطفال الشعور بالانتماء للبيئة من أمهاتهم، والمرأة ضحية لتعرضها لكثير من المواد الكيميائية المختلفة التي تؤثر على صحتها وصحة الجنين، والولادة السليمة لصيقة بالبيئة، الأرض، التلوث بالمبيدات، تعرضها لعمليات الطهي، التنظيف... إلخ. فلا بد من تحريك دور المرأة من الدور السلبي إلى الدور الإيجابي بترشيد الاستهلاك، التخلص من الفضلات ومخلفات المنزل، إلى دورها في صنع القرار السياسي، الاجتماعي والبيئي.

6- الأسلوب الديمقراطي التشاوري في الحكم: إن التنمية المستدامة على المستوى السياسي تحتاج إلى مشاركة كل من تسميهم القرارات، في التخطيط لهذه القرارات وتنفيذها، وذلك لسبب عملي هو أن جهود التنمية التي لا

¹شعور حبيبة، مرجع سبق ذكره، ص.ص: 132، 133.

تشرك الجماعات المحلية كثيرا ما يصيبها الإخفاق، لذلك فإن اعتماد النمط الديمقراطي التشاركي في الحكم يشكل القاعدة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة في المستقبل.

ثالثا: البعد البيئي:

يركز البيئيون في مقاربتهم للتنمية المستدامة على مفهوم الحدود البيئية والتي تعني أن لكل نظام بيئي طبيعي حدودا معينة لا يمكن تجاوزها، وأن أي تجاوز لهذه الحدود يعني تدهور النظام البيئي بلا رجعة، وبالتالي فالتنمية المستدامة من الناحية البيئية تعني وضع الحدود أمام كل من: الاستهلاك، النمو السكاني، التلوث، أنماط الإنتاج السيئة، واستنزاف الموارد الطبيعية بصفة عامة. ومن أهم هذه الأبعاد نذكر¹:

1- إتلاف التربة: استعمال المبيدات، تدمير الغطاء النباتي والمصايد، إذ نلاحظ أن أن تعرية التربة وفقدان إنتاجها يؤديان إلى التقليل من غلتها، ويخرجان سنويا من دائرة الإنتاج مساحات كبيرة من الأراضي الزراعية، كما أن الإفراط في استخدام الأسمدة ومبيدات الحشرات يؤديان إلى تلويث المياه السطحية والمياه الجوفية، أما الضغوط البشرية والحيوانية فإنها تدور بالغطاء النباتي والمصايد أو تدمرها.

كما أن الإفراط في استخدام مخزونات الأسمك يهدد بالزواحف لبعض الأصناف التي تملك قيمة تجارية وكذلك تعدد الحوادث العنيفة المرتبطة بالصيد في البحر قد حثت الحكومات على الاهتمام بهذا الموضوع، ومنذ عام 1950 اهتم المجلس الاقتصادي والاجتماعي بهذه المسألة ومنها على سبيل المثال:

- الاتفاقية الدولية لحماية الطيور، باريس في سنة 1950م.
- اتفاقية إنشاء منظمة حماية النباتات في أوروبا ومنطقة البحر الأبيض المتوسط، باريس في سنة 1951م.
- الاتفاقية الدولية لحماية النباتات، روما في سنة 1951.

2- صيانة المياه: في نظرة استكشافية لمصادر مياه العالم العذبة، فإنه التنمية المستدامة التواصل إلى إلى شكل رقمي يوضح من خلال خريطة العالم بقاراته الست وملياراته الستة من سكانه، حيث ثبت أنه رغم الماء الذي يغطي معظم مساحة الكرة الأرضية إلا أن المياه العذبة لا تغطي سوى 2.53% من هذه المساحة بينما المساحة الباقية عبارة عن مياه مالحة، ويوجد نحو ثلثي كمية المياه العذبة هذه في الأنهار الجليدية والغطاء الجليدي الدائم، ومع هذا فإن استخدام المياه للفرد الواحد في ازدياد مستمر بفضل ارتفاع مستوى المعيشة وكذا نمو السكان، أيضا يعمل التلوث على تقليل هذه الموارد حيث يتم التخلص من 02 مليون طن من النفايات يوميا بإلقائها في المجاري اليومية.

وعليه فالتنمية المستدامة تعني بصيانة هذه الموارد بوضع حد للاستخدامات المبددة، وتحسين كفاءة شبكات المياه، أيضا تحسين نوعية المياه، وقصر المسحوبات من المياه السطحية على معدل لا يحدث اضطرابا في النظم الإيكولوجية التي تعتمد على هذه المياه، وقصر المسحوبات من المياه الجوفية على معدل تجدها.

3- التنوع البيولوجي: إن التنوع البيولوجي يعني تنوع الأصناف النباتية والحيوانية وهذا يعتبر أمر ضروري لإبقاء الإنسان على قيد الحياة.

¹ذبيحة عقلية، مرجع سبق ذكره، ص.ص: 31، 32.

إن اتفاقية الأمم المتحدة حول التنوع البيولوجي سنة 1992م التي أمضتها 180 دولة يكمن هدفها في الحماية والحفاظ على المجموعة الكبيرة والأصناف الحيوانية والنباتية، وفي سنة 2000م تمت المصادقة على بروتوكول قرطاجينة حول الوقاية من الأخطار البيوتكنولوجية، هذه الاتفاقية تنص على أن المواد الفلاحية التي من شأنها الاحتواء على الأجسام المعدلة وراثياً، والموجهة للتصدير لابد من التعرف عليها جيداً، وترخص للدول على التصريح أنها مستعدة لقبول استيرادها أم لا، ومنه فالتنمية المستدامة في هذا المجال تعني أن يتم صيانة ثراء الأرض في التنوع البيولوجي للأجيال القادمة، وذلك بإبطاء عمليات انقراض وتدمير الملاحي والنظم الإيكولوجية.

4- حماية المناخ من الاحتباس الحراري: إن الأنشطة البشرية تساهم بقدر وافر في تراكم الغازات الدفيئة في الجو، هذه الغازات التي تؤدي إلى رفع درجة حرارة الكون مما يؤدي إلى تغير نمط سقوط المطر، زيادة مستوى سطح البحر، زيادة الأشعة فوق البنفسجية، ويكون مصدر هذه الغازات على وجه الخصوص إنتاج الطاقة من حرق الوقود الحفري، ويتوقع العلماء أن آثار هذه الغازات قد ترتفع درجة حرارة الكون بحلول منتصف القرن الحالي بين 2 درجة إلى 05 درجات مئوية، هذا الارتفاع المتوقع في درجة الحرارة من شأنه إحداث حالة من الفوضى البيئية المدمرة ومنه فالتنمية المستدامة تعني كذلك بعدم إجراء هذه التغيرات الكبيرة في البيئة العالمية.

المطلب الثالث: مؤشرات التنمية المستدامة:

تحدد جوانب وأبعاد التنمية المستدامة في ثلاثة أبعاد رئيسية كما سبق وأشار إليها وهي: الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، حيث يمكن إدماج البعد التكنولوجي ضمن البعد البيئي كون البعد التكنولوجي يعني استخدام التكنولوجيات المحسنة لتقليل التلوث خدمة للبعد البيئي، وعلى كل لا بد من التركيز على هذه الأبعاد جميعاً بنفس المستوى والأهمية، ولما كانت أدوات قياس التنمية سواء المؤشرات والمعاملات تختلف في عددها ونوعها من فترة زمنية لأخرى ومن منطقة إلى أخرى نظراً لاختلاف وتعدد أهداف التنمية واختلاف الأولويات والخبرة المتاحة والبيانات المتوفرة.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن المؤشرات قياس التنمية المستدامة تختلف عن مؤشرات التنمية التقليدية، فهذه الأخيرة تقيس التغير الذي طرأ على جانب معين من جوانب عملية التنمية على أساس أن هذه التغيرات مستقلة وليس لها علاقة بجوانب التنمية الأخرى. أما مؤشرات التنمية المستدامة فإنها تعكس حقيقة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وهي جوانب مترابطة ومتكاملة ومتداخلة، وأي تغير يطرأ على جانب منها فإنه ينعكس بصورة أو بأخرى على باقي الجوانب.

كما يأتي وضع واستخدام مؤشرات التنمية المستدامة رداً على هاجس كبير، هو الحرص على أن تكون القرارات المتعلقة بالتنمية المستدامة مرتكزة على معلومات صحيحة، وناجعة، وملائمة، ومتاحة في اللحظة المناسبة.

إن المؤشرات المعتادة مثل الناتج المحلي الإجمالي وقياس التيارات المختلفة للموارد أو التلوث لا تعكس دائماً مفهوم الاستدامة والتفاعلات بين مختلف ثوابت البيئة، والسكان والمجتمع، والتنمية، ليست مطورة ومطبقة بما فيه الكفاية، لذلك فإن وضع مؤشرات للتنمية المستدامة أصبح ضرورة من أجل أن تشكل هذه المؤشرات تسهم في تحويل المعلومات المتاحة إلى صيغ أكثر قابلية للاستخدام بهدف اتخاذ القرار وموجهة نحو جماعات المستفيدين، أي تحويل التقييمات العلمية والاجتماعية والاقتصادية إلى معلومات قابلة للاستخدام في التخطيط والإعلام.¹

¹عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص: 254، 255.

إلى جانب أن هذه المؤشرات تم تطويرها لمتابعة التقدم الحاصل وتقييم فاعلية وأثر السياسات التنموية، ومنه فعملية إعدادها تمر بالمراحل التالية:

أولاً: المرحلة الأولى: وتشمل الخطوات التالية:

- 1- تحديد الجهات ذات العلاقة بعملية التنمية المستدامة بشقيها الحكومي والخاص.
- 2- تحديد دور كل جهة في عملية التنمية والأهداف التي تسعى لتحقيقها في ظل الأولويات الوطنية.
- 3- وضع آلية لتحقيق التنسيق والتكامل بين أدوار هذه الجهات.
- 4- تحديد المؤشرات التي تستخدمها هذه الجهات في تقييم إنجازاتها.

ثانياً: المرحلة الثانية: تتكون من الخطوات التالية:

- 1- تحديد المؤشرات المستخدمة في الدولة أو الإقليم والوضع الحالي لهذه المؤشرات.
- 2- بيان مدى انسجام هذه المؤشرات مع قائمة المؤشرات التي أعدتها الأمم المتحدة لقياس التنمية المستدامة.
- 3- تحديد الجهات التي تستخدم هذه المؤشرات.
- 4- تحديد الأهداف التي من أجلها تستخدم هذه المؤشرات.

جدول رقم 02: مؤشرات التنمية المستدامة التي طورتها هيئة الأمم المتحدة

التسلسل	المؤشر	نوع المؤشر
01	نسبة السكان دون خط الفقر	اجتماعي
02	معامل جيني لتوازن الدخل	اجتماعي
03	معدل البطالة	اجتماعي
04	نسبة معدل أجور الإناث إلى معدل أجور الذكور	اجتماعي
05	مستوى التغذية للأطفال	اجتماعي
06	معدل الخصوبة	اجتماعي
07	العمر المتوقع عند الميلاد	اجتماعي
08	السكان المخدومون بالصرف الصحي	اجتماعي
09	السكان المخدومون بالمياه بمياه الشرب	اجتماعي
10	الأطفال المحصنون ضد الأمراض	اجتماعي
11	الأطفال في مرحلة التعليم الأساسي	اجتماعي
12	الشباب في مرحلة التعليم الثانوي	اجتماعي
13	معدل الأمية	اجتماعي
14	مساحة المسكن م ² للفرد	اجتماعي
15	عدد الجرائم لـ 100.000 من السكان.	اجتماعي
16	معدل النمو السكاني	اجتماعي
17	سكان الحضر في التجمعات الرسمية وغير الرسمية	اجتماعي
18	انبعاث غازات البيوت البلاستيكية	بيئي
19	درجة تآكل طبقة الأوزون	بيئي
20	درجة تركيز الملوثات في المناطق الحضرية.	بيئي
21	مساحة الأراضي الزراعية الدائمة	بيئي
22	استعمال المخصبات	بيئي
23	استعمال المبيدات الزراعية	بيئي
24	نسبة مساحة الغابات إلى المساحة الكلية	بيئي
25	كثافة استغلال أخشاب الغابات	بيئي
26	مساحة الأراضي المتصحرة	بيئي
27	نسبة السكان المقيمون في المناطق الساحلية	بيئي
28	معدلات الصيد حسب النوع	بيئي

التسلسل	المؤشر	نوع المؤشر
29	معدلات تراجع مستوى المياه الجوفية	بيئي
30	نسبة مساحة المحميات الطبيعية من المساحة الكلية	بيئي
31	أنواع النباتات والحيوانات المنقرضة	اقتصادي
32	نصيب الفرد من الدخل	اقتصادي
33	نسبة الاستثمار من الناتج الإجمالي	اقتصادي
34	الميزان التجاري	اقتصادي
35	نسبة الديون من الناتج الإجمالي	اقتصادي
36	كثافة استخدام المواد والمعادن	اقتصادي
37	نسبة المساعدات الخارجية من الناتج الإجمالي	اقتصادي
38	نسبة استهلاك الطاقة من المصادر للفرد	اقتصادي
39	نسبة استهلاك الطاقة من المصادر المتعددة	اقتصادي
40	كثافة استغلال وإستهلاك الطاقة	اقتصادي
41	كمية النفايات الصناعية والمنزلية	اقتصادي
42	كميات النفايات الخطرة	اقتصادي
43	إدارة النفايات المشعة	اقتصادي
44	تدوير النفايات	اقتصادي
45	المساحة المقطوعة للفرد بواسطة النقل	اقتصادي
46	الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة	مؤسسي
47	تطبيق المعاهدات الدولية الخاصة بالاستدامة	مؤسسي
48	نسبة عدد المشتركين بشبكة الأنترنت إلى مجموع السكان	مؤسسي
49	عدد خطوط الهاتف لكل 100 فرد	مؤسسي
50	نسبة الإنفاق على البحث العلمي	مؤسسي
51	الخسائر البشرية والاقتصادية نتيجة الأخطار الطبيعية	مؤسسي

المصدر: عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنط، مرجع سبق ذكره، ص270.

المبحث الثالث: آليات التنمية المستدامة ومعوقاتها

المطلب الأول: معوقات التنمية المستدامة

- هناك مجموعة من المعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المستدامة منها¹:
- انعدام الاستقرار والأمن اللذان يعتبران أساس السلام والعيش.
 - مشكلة الفقر مع تزايد وارتفاع نسبة الأمية والبطالة وتركم الديون.
 - تزايد السكان بنسبة مذهلة مع الاستمرار في الهجرة من الريف إلى المدن الحضرية مما يؤدي إلى انعكاسات سلبية على الجانب الإيكولوجي إلى جانب التأثير على المرافق والخدمات وتلوث الهواء وتراكم النفايات.
 - ظاهرة الجفاف والتصحر الذي تشهده معظم مناطق الدول النامية بما فيها الجزائر.
 - تراجع نسبة موارد المياه وتلوثها مع انخفاض الاستغلال في الأراضي الزراعية نتيجة تحويلها على مناطق عمرانية، إلى جانب عدم التوسع في استخدام الطاقات المتجددة.
 - حادثة تجربة المجتمع المدني وعدم مشاركته الفعالة في المساهمة في وضع وتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالتنمية المحلية المستدامة.
 - غياب الديمقراطية وحقوق الإنسان خاصة منها المرأة.
 - العولمة التي تحد من مشار التنمية المستدامة نتيجة آثارها السلبية.

المطلب الثاني: آليات التنمية المستدامة

تحدد آليات التنمية المستدامة على النحو التالي²:

على الصعيد السياسي:

- 1- مطالبة المجتمع الدولي بتحمل مسؤولياته من أجل إيجاد بيئة ملائمة لدعم الجهود الرامية لتحقيق الاستقرار والسلام وذلك بإلغاء الاحتلال للأراضي وتطبيق الشرعية بحيث تقام الدولة، وتمكين الشعب من السير باتجاه التنمية المستدامة.
- 2- تطبيق السيادة الدائمة والكاملة للمجتمع على مصادره الطبيعية السيطرة على الأرض ومصادره المائية، الحدود والأجواء.
- 3- تركيز الجهود نحو تعزيز قدرات المؤسسات لمساعدتها على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.
- 4- زيادة المساعدات المالية والفنية للسلطة الوطنية لتطوير خطة شاملة لبناء المؤسسات والنهوض بمجتمع أفضل.

على الصعيد الاجتماعي:

- 1- دعم خطط العمل والبرامج الوطنية للتخفيف من حدة الفقر وزيادة دخل الفرد وتعزيز دور المرأة.
- 2- بناء القدرات ودعم الشباب وإعطاء أهمية كبرى للتعليم المهني، التدريب الملائم والإدارة السلمية للمصادر البشرية.
- 3- التركيز على تقوية قدرات المؤسسات العاملة في مجال التنمية الاجتماعية، تعزيز دور المؤسسات غير الحكومية والقطاع الخاص.

¹الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، 21-22 أكتوبر 2008، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، ص230.

²تحالد مصطفى قاسم، "إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة"، الناشر الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص: 49-50-51-52.

- 4- المساعدة على نقل وتوطين التكنولوجيا الملائمة للدول النامية، وتطوير القدرات في مجال البحث العلمي.
- 5- تقوية الروابط مع المؤسسات الدولية ووكالات التمويل ومؤسسات الأمم المتحدة ذات العلاقة بالتنمية الاجتماعية.
- 6- دعم المؤسسات الصحية والتعليمية والخدمات الاجتماعية ماديًا وفنيًا لكي تتمكن من القيام بمهامها لخدمة المجتمع المحلي.
- 7- دعم حملات التوعية لشرح أهداف التنمية المستدامة في المدارس والجامعات والمجتمعات المحلية.

على الصعيد الاقتصادي:

- 1- تكثيف الجهود الإقليمية والدولية لإعادة بناء البنية الاقتصادية التي دمرها الاحتلال.
- 2- دعم القطاعات الإنتاجية كالزراعة والصناعة والتجارة والسياحة.
- 3- المساعدة في خلق بيئة ملائمة لجذب المستثمرين.
- 4- تعزيز دور الإدارة الاقتصادية للمؤسسات وذلك بتطوير قدرات الوزارة والمؤسسات ذات العلاقة.

على الصعيد البيئي:

- 1- تدخل المجتمع الدولي لوقف الاعتداءات على البيئة.
- 2- دعم الاستراتيجية البيئية لحماية المصادر الطبيعية من جميع مصادر التلوث لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية بطريقة بيئية مستدامة.
- 3- ضرورة إدارة وتطور الموارد البيئية في الحاضر والمستقبل.
- 4- دعم جهود تنمية مصادر المياه المتجددة وغير المتجددة والعمل على تطوير تقنيات جديدة لتجميع مياه الأمطار وإعادة الاستخدام للمياه.
- 5- المساعدة في نقل تكنولوجيا صديقة للبيئة في مختلف المجالات كالزراعة والصناعة وتشجيع آليات وتقنيات الإنتاج الآمن والنظيف.
- 6- المساعدة في وضع أسس سليمة للتخطيط العمراني، بما يضمن الاستخدام الأمثل للمصادر الطبيعية وتجنب الإضرار بالبيئة.
- 7- دعم خطط الحد من تلوث الهواء والماء والتربة وذلك بوضع إجراءات للتقليل من التلوث الصناعي ومصادر التلوث الأخرى.
- 8- العمل على البيئة البحري والظمي الصحي للنفايات الصلبة والعمل على توسيع شبكات الصرف الصحي وإصلاح الشبكات القائمة.

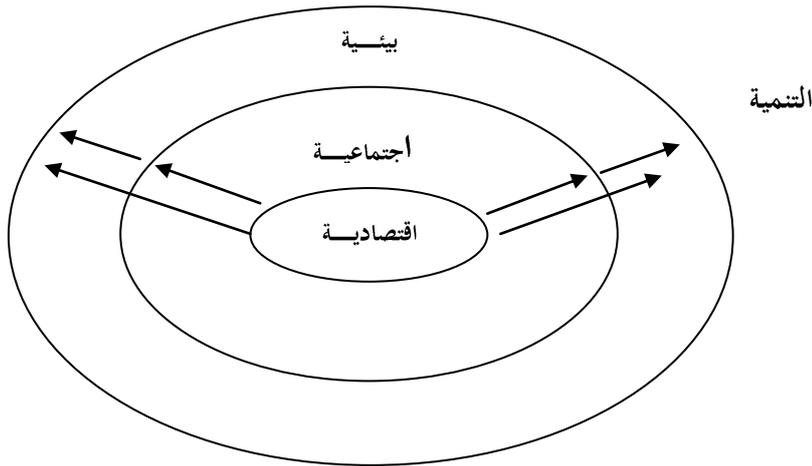
المطلب الثالث: مستويات التنمية المستدامة

يتميز الاقتصاديون مستويين للتنمية المستدامة أحدهما قوي والآخر ضعيف¹.

أولاً: الاستدامة القوية

تكون الاستدامة قوية إذا وقع حقل النشاطات الاقتصادية ضمن مجال النشاطات الإنسانية وهذه الأخيرة تكون ضمن الدائرة البيئية، الشيء الذي يجعل حجم نمو النشاطات الاقتصادية ضمن مجال النشاطات الإنسانية وهذه تكون ضمن الدائرة البيئية، الشيء الذي يجعل حجم نمو النشاطات الاقتصادية على المدى البعيد مقيد بحجم الإضرار بالبيئة، والشكل الموالي يوضح ذلك.

شكل رقم 09: الاستدامة القوية



المصدر: الطاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص 31.

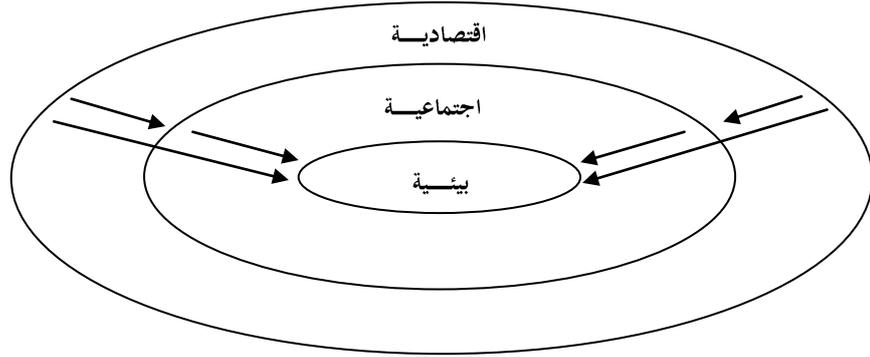
إن هذا النوع من الاستدامة يتطلب الحفاظ على مكونات رأس المال في مستواها الأصلي كل على حدى، وفقا لهذا فإن مكونات رأس المال المختلفة تعد مكملة لبعضها البعض وليست بدائل، بتعبير آخر نقول أن الاستدامة القوية ترفض فكرة الإحلال بين مختلف أشكال رأس المال البشري، المالي والتكنولوجي والطبيعي، وهو ما يجعل إمكانية التوسع في التنمية الاقتصادية والاجتماعية مقيدة بالحدود البيئية.

ثانياً: الاستدامة الضعيفة

تفترض الاستدامة الضعيفة الحفاظ على رأس المال الكلي عند مستواه الأصلي دون الأخذ بالاعتبار التغيرات في مكونات رأس المال، وذلك استناداً إلى قاعدة SOLLOW التي تقر بأن: "رأس المال الطبيعي يمكن استبداله كلياً بمرور الزمن برأس المال التكنولوجي والمالي" والشكل الموالي يوضح ذلك.

¹بوعشير مريم، مرجع سبق ذكره، ص. 37، 38.

شكل رقم 10: الاستدامة الضعيفة



المصدر: الظاهر خامرة، مرجع سبق ذكره

يوضح الشكل كيف يمكن التوسع في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية على حساب رصيد الموارد البيئية شريطة بقاء رأس المال الكلي ثابت، فالتوسع في عملية التنمية يتطلب توسيع نطاق مخزون رأس المال، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتحددة بتعبير آخر إيجاد حلول تكنولوجية لمشكلة نفاذ مخزون الموارد ورأس المال الطبيعي. فالاستدامة الضعيفة تقوم على هذه الأشكال تعد بدائل لبعضها البعض على الأقل بالنسبة لمستويات الأنشطة الاقتصادية الحالية والموارد المتاحة.

المبحث الرابع: علاقة أبعاد التنمية المستدامة بوظيفة الموارد البشرية:

المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية كمدخل من مداخل البعد الاجتماعي:

أولاً: الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية:

إن المسؤولية الاجتماعية بطبيعتها ليست جامدة، بل لها الصفة الديناميكية والواقعية والتطور المستمر كي تتلاءم بسرعة وفق مصالحها وبحسب المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإيكولوجية، ورغم ذلك يصعب تحديد مراحل دقيقة لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و ذلك لتداخل تأثيراتها المتبادلة، غير أن المتبع لهذه الأحداث يستطيع أن يلمس تغيرات مهمة وإضافات نوعية أدت إلى إثراء هذا المفهوم، وأهم مراحل التطور ما يلي:¹

الثورة الصناعية: تتميز هذه المرحلة بوجود استغلال غير عقلاني لجهود العاملين والموارد البشرية، حيث تم تشغيل الأطفال والنساء لساعات طويلة وفي ظروف عمل قاسية وأجور متدنية، نستنتج من هذا الوضع أن المالكين هم المستفيدون بالدرجة الأولى، ولا وجود اهتمام بالعاملين والمجتمع والوعي البيئي وهذا يرجع لكون الثورة في بداياتها ووفرة المياه والمساحات الشاسعة والموارد الطبيعية غير المستعملة لم تثر انتباه المجتمع.

مرحلة تضخم حجم المؤسسات: تتميز هذه المرحلة بتخصص العامل بجزء من العمل ولا يحتاج إلى تدريب طويل لكي يتقنه واستنزاف موسع للموارد الطبيعية.

نظراً لتضخم حجم المؤسسات، وهذا الأمر يعني عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

مرحلة تأثير أفكار الاشتراكية: التطور المهم في هذه المرحلة يتمثل في كون أفكار الاشتراكية ما هي إلا تحدي للمؤسسات الخاصة بضرورة تحمل مسؤولية أطراف أخرى بالإضافة إلى المالكين، حيث هذه الأفكار من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية، حيث كانت من أبرز مطالب العاملين ما يتعلق بظروف العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي.

مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكيترية: حصول الكساد العالمي الكبير وانهيار المؤسسات الصناعية وتسريح آلاف العاملين أدى إلى اضطرابات كثيرة مما تتطلب تدخل الدولة لحماية مصالح العاملين وإيجاد فرص عمل بديلة لهم، حيث ظهرت نظرية كيتير الشهيرة التي تدعو إلى تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي ويرجع ذلك أساساً إلى إهمال إدارة المؤسسات الاقتصادية خاصة الصناعية منها لبعض مسؤولياتها تجاه أطراف متعددة من المستفيدين جعلها في تضارب مع مصالح هؤلاء بحيث أن هدفها كان تسويق أكبر كمية من المنتجات دون الأخذ في الاعتبار المستهلك ومصالحه المتعددة.

مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي:

تعزز في هذه المرحلة دور النقابات والضغط بالمطالبة بتحسين ظروف العمل وسن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجلس الإدارة كما تعزز في هذه المرحلة أيضاً النظام الاشتراكي.

مرحلة جماعات الضغط: تجسدت الاحتياجات في المراحل السابقة إلى بروز جماعات الضغط، حيث أصبحت هذه الفترة الأخيرة قوة لا يستهان بها من حيث تأثيرها في قرارات المؤسسة، حيث تمثل جماعات الضغط مصالح شريحة واسعة من

¹ طاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص: 78-80.

المستفيدين كجمعيات حماية المستهلك، جمعيات حماية البيئة، إلخ...، إن تأثير هذه الجماعات يتمثل في فرض خياراتها لكي تأخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسات مباشرة أو في شكل ضغط على الحكومات ينعكس على المسؤوليات بشكل غير مباشر، أصبحت المسؤولية الاجتماعية في هذه المرحلة أكثر تجسيدا حيث تم تطوير معايير واضحة ومؤشرات قياس كمية تطلبها كثير من المنظمات الدولية خصوصا تلك التي تتعلق بالتنمية المستدامة.

مرحلة اقتصاد المعرفة وعصر المعلوماتية: تتسم هذه المرحلة بتغيير طبيعة الاقتصاد وبروز ظواهر مثل العولمة والخصخصة واتساع نمو قطاع الخدمات وازدهار تكنولوجيا المعلومات وانتشار شبكات المعلومات، حيث ولدت صناعة المعلوماتية وشبكة الأنترنت قيما وجرائم جديدة وأنواعها من الانتهاكات والتجاوزات التي ترتبط بالطبيعة الرقمية للاقتصاد الجديد. كل هذا أدى بالمؤسسات الاقتصادية باتجاه تطوير مبادئها الاجتماعية خصوصا وأن ائهايار بعض المؤسسات العملاقة في الاقتصاد الأمريكي مثل أنرون نتيجة عدم التزامها بالمسؤولية الاجتماعية من حيث الإفصاح المحاسبي عن موقفنا المالي وأصول حقيقية وتضخيمها بهدف تعظيم قيمة السهم بشكل غير صحيح، الأمر الذي ألحق ضررا بالمالكين والمستهلكين والمجتمع على حد سواء.

ثانيا: تعريف المسؤولية الاجتماعية:

توجد تعاريف عديدة للمسؤولية الاجتماعية حيث تعرفها الحكومة الكندية على أنها "تترجم كطريقة تدمج بها المؤسسة انشغالات اجتماعية وبيئية واقتصادية في قيمها، ثقافتها اتخاذ قراراتها استراتيجيتها وفي أنشطتها بطريقة شفافة، أي بطريقة تأسس من خلالها تطبيقات مثالية لخلق الثورة وتحسين المجتمع"¹. وأيضا "هي التزام أصحاب المؤسسات بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال تحسين أوضاع الموظفين وعائلاتهم والمجتمع اجتماعيا وصحيا وعلميا"². وتعرف أيضا "مجموعة القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزء من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها كجزء أكبر من استراتيجياتها"³. ويتضح من التعريفات السابقة أن المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام المؤسسات تجاه المجتمع للنظر والإحاطة بالانشغالات الاجتماعية، البيئية والأخلاقية، وذلك من خلال الأخذ بعين الاعتبار توقعات طويلة المدى بشرط أن يكون هذا التوجه طوعيا ومتجاوزا للالتزامات المنصوص عليها قانونا.

ثالثا: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

هناك عدة مبادئ منها:⁴

- 1- أن الجميع يتحمل المسؤولية تجاه النفس والأسرة والمجتمع.
- 2- المشاركة في العمل الخيري هو أساس الاستقلال الاقتصادي.
- 3- يجب أن تسعى الحكومات إلى تشجيع أفراد المجتمع لكي يساعدوا أنفسهم.

¹ وفاء بشاينية وحنان يفان، "المسؤولية الاجتماعية والمؤسسات والمتوسطة"، ورقة بحثية، مدرسة الدكتوراه في إدارة أعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2008-2009، ص: 08.

² <http://miuntada.islamtoday.net/t80831.html>

³ عبد الرضا ناصر محسن المالك، "أبعاد استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة ودورها في الأداء الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة"، مذكرة ماجستير علوم في إدارة الأعمال، جامعة بغداد، 2009، ص: 13.

⁴ <http://www.medadcenter.com/articles/show.aspx?id=40>.

- 4- ربط المسؤولية الاجتماعية بالمعتقدات والقيم الإسلامية.
- 5- رد الجميل للمجتمع في الإنفاق على الأعمال الخيرية.
- 6- أن المسؤولية الاجتماعية وسيلة للالتزام الإيجابي للشركات والمؤسسات تجاه المجتمع من خلال تنمية الموارد البشرية.

رابعاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية تتكون من الأبعاد والمتغيرات المبينة كما يلي:¹

الأعمال الخيرية: ويقصد بها الأنشطة والخدمات الإنسانية التي تكسب المنظمة تعاطف المجتمع، وبالإمكان القيام بها من خلال الهبات والمساعدات، والمشاريع الخيرية، والمشاركة في الأعمال الخيرية، ورعاية أسر العاملين.

مساعدة منظمات المجتمع المدني: ويقصد بها تقديم حزمة من أنواع المساعدة المالية والمادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة لمنظمات المجتمع المدني، والتي يمكن أن تكون على أشكال متعددة من المساعدة مثل: الرعاية، وقنوات الاتصال، والمشاركة، والمشاريع.

خدمة المجتمع: ويقصد بها الخدمات الاجتماعية والمهنية الضرورية التي يحتاجها المجتمع، والتي يمكن تقديمها من خلال الظروف والمناسبات المعينة، وقد تكون على شكل احترام المجتمع والرعاية الاجتماعية والصحية.

الشفافية: ويقصد بها الالتزام بالقوانين والإجراءات التي تمكن المجتمع وأصحاب المصالح من الوصول بسهولة إلى معلوماتها، والتي يمكن التعامل بها من خلال الإفصاح العام، مكافحة الاستغلال الوظيفي، ومكافحة الرشوة، وسهولة الوصول للمعلومات.

متطلبات البيئة: ويقصد بها الأنشطة والوسائل والبرامج التي تقوم بها المنظمة للحفاظ على بيئة نظيفة ومستدامة، والتي يمكن القيام بها من خلال إجراءات عديدة مثل: حماية الموارد الطبيعية، التخلص من النفايات، مكافحة مسببات التلوث. ويمكن توضيح أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وعناصرها الرئيسية والفرعية من خلال الجدول التالي.²

¹عبد الرضا ناصر محسن المالك، مرجع سبق ذكره، ص: 27، 28.

²الطاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص: 85.

الجدول رقم 3: أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية.

العناصر الفرعية	العناصر الرئيسية	البعد
<ul style="list-style-type: none"> - منع الاحتكار وعدم الاضطرابات بالمستهلكين. - احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين. 	المنافسة العادلة	الاقتصادي
<ul style="list-style-type: none"> - استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي. - استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة. 	التكنولوجيا	
<ul style="list-style-type: none"> - حماية المستهلك من المواد الضارة. - حماية الأطفال صحيا وثقافيا. 	قوانين حماية المستهلك	القانوني
<ul style="list-style-type: none"> - منع التلوث بشتى أنواعه - صيانة الموارد وتنميتها - التخلص من المنتجات بعد استهلاكها 	حماية البيئة	
<ul style="list-style-type: none"> - التقليل إصابات العمل - تحسن ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن. - منع التمييز على أسا الجنس أو الالدين - توظيف المعوقين. 	السلامة والعدالة	
<ul style="list-style-type: none"> - مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. - مراعاة حقوق الإنسان - احترام العادات والتقاليد ومراعاة الجوانب الأخلاقية 	المعايير الأخلاقية والقيم الاجتماعية	الاجتماعية
<ul style="list-style-type: none"> - نوعية المنتجات والخدمات المقدسة. - المساهمة في تقديم الحاجات الأساسية للمجتمع 	نوعية الحياة	

المصدر: طاهر خامرة، مرجع سبق ذكره، ص: 85.

خامسا: أهمية المسؤولية الاجتماعية:

وتتمثل أهميتها فيما يلي:¹

بالنسبة للمؤسسة:

- تحسن صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال وخاصة إن اعتبرنا المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة.
- من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما يؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.

¹ حامدي أحلام، دراج أمينة، وجعفر حمزة، "المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة" ورقة بحثية، مدرسة الدكتوراه، إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص14.

بالنسبة للمجتمع:

- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ التكافؤ في الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
- ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح.
- الارتقاء بالتنمية انطلاقاً بزيادة التثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

بالنسبة للدولة:

- تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.
- يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحية في تحمل التكاليف الاجتماعية.

المطلب الثاني: التنمية البشرية:

أولاً: تعريف التنمية البشرية:

- عرف تقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية عام 1990 التنمية البشرية أنها "عملية توسيع نطاق خيارات البشر و الدخل هو أحد تلك الخيارات لكنه ليس الخيار الوحيد، إذ أن التنمية تعني أن يتمتع الناس بحياة طويلة وصحية"¹.
- وتعرف أيضاً: "هي عملية توسيع خيارات الناس، لا مجرد الخيارات ما بين أنواع مختلفة من مساحيق الغسيل أو قنوات التلفزيونية أو موديلات السيارات، بل الخيارات التي تنشأ عن طريق توسيع الناس وما يمكن أن يفعلوه في حياتهم"².
- وتعرف أيضاً: "إن مصطلح التنمية البشرية يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية حيث تعتبر التنمية البشرية النمو الاقتصادي وسيلة لضمان الرخاء للمجتمع، وما التنمية البشرية إلا عملية تنمية وتوسع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس"³.

ثانياً: أهداف التنمية البشرية:

- تتضمن عملية التنمية البشرية عدة أهداف وغايات تصبو الدول المختلفة إلى تحقيقها كي تتمكن من التحكم في عمليات التنمية الشاملة وتضمن استدامتها، نذكر منها ما يلي:⁴
- تحقيق الأمن والاستقرار للإنسان وتمكينه العيش بحرية واحترام من خلال تجسيد مفهوم المواطنة والمحافظة على حقوقه السياسية والاجتماعية والرقمي به إلى مستوى معيشة يمتاز بالرفاهية بمختلف أشكاله.
- التقليل من حدة الفقر والحرمان الذي تعانيه البشرية في مختلف دول العالم.
- المساواة بين الجنسين وتفعيل دور المرأة في المجتمع.

¹ علي العطار، التنمية الاقتصادية والبشرية، دار العلوم العربية للطباعة والنشر، 2010، ص108.

² عبد الله عطوي، السكان والتنمية البشرية، دار النهضة العربية، 2010، ص23.

³ <http://www.wae7.com/vb/t4897.html>.

⁴ بوحود فتيحة وبن سريدة عمر، التنمية البشرية المستدامة كآلية لتفعيل الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة"، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، 8/7 أبريل 2008، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص5.

- توعية الإنسان بدوره الحيوي فيما يتعلق بالبيئة الطبيعية ومحاربة السلوكيات التي تضر بالمحيط وأشكال الفساد في الطبيعة التي هي من صنع الإنسان.
- الارتقاء بنوعية الحياة ورفع الكفاءة الإنتاجية للمورد البشري، وتنمية قدرته على الإبداع.

ثالثا: خصائص التنمية البشرية:

تميز التنمية البشرية بالخصائص التالية:¹

- إن التنمية البشرية هي بالإنسان للإنسان: تركز التنمية البشرية على تصحيح النظرة للإنسان من مجرد كونه رأسمال إلى اعتباره محور الانشغال في عملية التنمية، إلى جانب إسهامه في هذه العملية، فهو الفاعل والمسير لعملية التنمية، وهو الهدف من تجسيدها أي أنه المستفيد من نتائجها.
- شمولية التنمية البشرية: إن معايير التنمية قد تجاوزت المعيار الاقتصادي إلى جوانب أكثر شمولية واتساعا تتعلق بالجوانب السياسية، الاجتماعية، الثقافية، والبيئية، وهي كلها تعبر عن احتياجات إنسانية لا يمكن الاستغناء عنها.
- كل الاحتياجات هي أساسية: إن الاحتياجات الإنسانية غير قابلة للتجزئة أو المفاضلة، فهي إذن كلها احتياجات أساسية متشابكة ومتكاملة فيما بينها، وإن العمل على تأمينها من شأنه أن يجسد إنسانية الأفراد.
- استدامة التنمية: إن عملية التنمية البشرية تتطلب ضرورة الاستمرار والدوام، وتلبية الحاجات الإنسانية لا يمكن أن تتوقف باعتبارها حقا للجيل الحاضر فقط بل هو عملية متواصلة تستلزم مراعاة احتياجات وحقوق الأجيال المتعاقبة.

رابعا: أبعاد التنمية البشرية:

تنطوي عملية التنمية البشرية على مجموعة من الأبعاد نذكر منها:²

- تثبيت النمو الديمغرافي: ويعني ذلك العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل نمو السكان، وهو أمر بدأ يكتسي أهمية بالغة، ليس لأن النمو المستمر للسكان لفترة طويلة وبمعدلات شبيعة بالمعدلات الحالية أصبح أمرا مستحيلا استحالة واضحة فقط، بل كذلك لأن النمو السريع يحدث ضغوطا على الموارد الطبيعية وعلى قدرة الحكومات على توفير الخدمات كما أن النمو الربع للسكان في بلد أو منطقة ما يجد من التنمية ويقص من قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة لإعالة كل ساكن.
- مكانة الحجم النهائي للسكان: وللحجم الذي يصله السكان على مستوى الكرة الأرضية أيضا لأن حدود قدرة الأرض على إعالة الحياة البشرية غير معروفة بدقة، وتوحي الإسقاطات الحالية على ضوء الاتجاهات الحاضرة للخصوبة، بأن عدد سكان العالم سوف يستقر عند حوالي 11.6 مليار نسمة، وهو أكثر من ضعف عدد سكان الأرض حاليا، وضغط السكان في مستوياته الحالية متزايدة وعامل من عوامل تدمير المساحات الخضراء وتدهور التربة والإفراط في استغلال الحياة البرية والموارد الطبيعية الأخرى.
- أهمية توزيع السكان: إن الاتجاهات الحالية نحو توسيع المناطق الحضرية ولا سيما تطور المدن الكبيرة لها عواقب بيئية ضخمة، فالمدن تقوم بتركيز النفايات والمواد الملوثة فتتسبب في كثير من الأحيان في أوضاع لها خطورتها على الناس

¹ ريمه خلوطه وسلمي قطاف، "مساهمة التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة"، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة باستخدامية للموارد المتاحة، 8/7 أبريل 2008، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 9-10.

² بوحود فتيحة وبن سريرة عمر، مرجع سبق ذكره، ص 6.

وتدمر الأنظمة البيئية المحيطة بها، ومن هنا فإن التنمية البشرية المستدامة تعني بالنهوض بالتنمية القروية والنشطة للمساعدة على إبطاء حركة التزوح نحو المدن.

- **الاستخدام الكامل للموارد البشرية:** تنطوي التنمية البشرية المستدامة استخدام الموارد البشرية استخداما كاملا، وذلك بتحسين التعليم والخدمات الصحية ومحاربة الجوع، ويتطلب ذلك إعادة توجيه الموارد وإعادة تخصيصها لضمان الوفاء بالاحتياجات الأساسية للبشر ثم حسابية التنوع الثقافي، والاستثمار في رأس المال البشري لضمان استمرارية عملية التنمية.
- **الصحة والتعليم:** وهذا البعد من أكثر الأبعاد التي حظيت باهتمام الدول والحكومات لماله من أهمية بالغة في نجاح عملية التنمية الشاملة والمستدامة ولارتباطه بأبعاد التنمية المستدامة الأخرى.
- **أهمية دور المرأة:** تؤكد معظم الدراسات والتوجهات الحديثة على أهمية وتعظيم دور المرأة في التنمية ومدى مساهمتها في إحداث التغيير على مستويات متنوعة، كما تشير التقارير المختلفة إلى سوء وضعية المرأة في المجتمعات النامية وضعف السياسات الموجهة لحماية حقوقها كالتعليم، الشغل، الصحة.
- **الأسلوب الديمقراطي والاشتراكي في الحكم:** يشير هذا البعد إلى أهمية اعتماد النمط الديمقراطي الاشتراكي في الحكم باعتباره يشكل القاعدة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة في المستقبل.

خامسا: مؤشرات التنمية البشرية:

تتمثل مؤشرات التنمية البشرية فيما يلي 1:

- 1- دليل التنمية البشرية.
- 2- دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس ويضم 8 مؤشرات.
- 3- مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس ويضم أربعة مؤشرات.
- 4- الفقر البشري في البلدان النامية ويضم إحدى عشرة مؤشرا.
- 5- اتجاهات التنمية البشرية ونصيب الفرد من الدخل وهو يرصد التغييرات في قيمة دليل التنمية البشرية عبر عدد من السنوات بالإضافة إلى التغييرات في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال تلك السنوات.
- 6- التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة ويضم خمسة مؤشرات.
- 7- الملامح الأساسية للصحة ويضم 10 مؤشرات.
- 8- اختلالات التوازن في التعليم ويضم 10 مؤشرات.
- 9- الأداء الاقتصادي ويضم 6 مؤشرات.
- 10- الاقتصاد الكلي ويضم 11 مؤشرا.
- 11- اختلالات التوازن في استخدام الموارد ويضم 6 مؤشرات.
- 12- المعونة والديون حسب البلد الملتقى ويضم 6 مؤشرات.
- 13- تدفقات المعونة من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية ويضم 8 مؤشرات.
- 14- الاتجاهات الديمغرافية ويضم 7 مؤشرات.
- 15- استخدام الطاقة ويضم 4 مؤشرات.
- 16- الملامح الأساسية للتدهور البيئي ويضم 8 مؤشرات.
- 17- إدارة البيئة ويضم 8 مؤشرات.

- 18- الأمن الغذائي والتغذية ويضم 7 مؤشرات.
- 19- الأمن الوظيفي يضم 7 مؤشرات.
- 20- الملامح الأساسية للحياة السياسية ويضم 7 مؤشرات.
- 21- الجريمة وتضم 5 مؤشرات.
- 22- الكرب الشخصي ويضم 6 مؤشرات.
- 23- الفجوات بين الجنسين في التعليم يضم 12 مؤشرا.
- 24- الفجوات بين الجنسين في النشاط الاقتصادي ويضم 6 مؤشرات.
- 25- الفجوات بين الجنسين في عبء العمل وتوزيع الوقت، ويضم 6 مؤشرات.
- 26- الفجوات بين الجنسين في المشاركة السياسية، ويضم 6 مؤشرات.
- 27- حالة صكوك مختارة من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ويضم 8 اتفاقيات وصكوك دولية أساسية.

المطلب الرابع: تحديات الموارد البشرية:

- قد عرض Oren Harari تحديات الموارد البشرية نوجزها فيما يلي:¹
- المنظمة مكان للعمل والعيش معا، يجب أن يسودها جو من الألفة والمودة والمحبة، فهي عشيرة مترابطة، أفرادها لديهم ولاء وانتماء لها، ويسعون إلى تحقيق أهدافها.
 - يحيط بالمنظمة التي هي مصدر رزق كل من يعمل فيها- مخاطر بيئية على رأسها المنافسة السوقية الشديدة، لذلك فالكل عليه مسؤولية مشتركة وجسيمة، وهي أن يعي هذه المخاطر.
 - البيئة التي يعمل فيها المنظمات سريعة التغير، ومن لا يتكيف مع هذا التغير سيؤول للزوال.
 - العميل ورضاه هو أساس بقاء المنظمة واستمراريتها، وبالتالي فكل من يعمل في المنظمة هو رجل تسويق يسعى لرفع سمعة المنظمة وإرضاء عملائها، فهذه مسؤولية الجميع.
 - تحقيق القيمة المضافة في جميع مناسط المنظمة هدف ومسؤولية كل من يعمل فيها، فالجميع عليه أن يفكر في مسألة الربح والخسارة.
 - الطموح المستمر والسعي للأفضل هو شعار المنظمة وجميع من يعمل فيها، ومن ثم فمواجهة التحديات جزء من حياة العاملين في المنظمة.
 - الاستفادة من أخطاء وتجارب الماضي مسألة هامة، فالذي لا ماضي له لا حاضر له ولا مستقبل له، فالندم والأسف لا مجال لهما في حياة المنظمة، فهو لا يقود ما للتقدم، فالنظر دائما يكون للأمام.
 - التجديد والابتكار، ومن ثم التحسين المستمر لكل شيء في المنظمة*مسألة حتمية ومحسوسة، فالذي لا يتحسن سيزول بلا شك، لأن الآخرين سيسبقونه، لذلك يجب توفير المبادرة لدى الجميع، وواجب عليهم تقديم الجديد النافع للمنظمة التي هي للجميع وليست لفئة معينة.
 - المنظمة وكل مكوناتها، وكل من يعمل فيها نظام كلي واحد يعمل اتجاه تحقيق رسالتها المستقبلية وبالتالي فهذا النظام متعاون متكامل يعمل في نسق واحد.

¹www.abahe.co.uk .

- كل من يعمل في المنظمة- من مديرين، وموظفين، وعمال، وفنيين،... إلخ، هم شركاء وليسوا أجراء، يشاركون في اتخاذ القرارات.
- المدونة والحرية شعار العمل في المنظمة، فكل فرد هو سيد عمله ودوره الذي يؤديه، ومن ثم فهو مدير لوظيفة يتحمل مسؤوليتها كاملة.
- إدارة العمل أصبحت ذاتية، لكن ليست فردية بل جماعية، فأعمال المنظمة تؤدي جماعيا من خلال فرق عمل مدارة ذاتيا من قبل أعضاء الفريق، فالأسلوب الفردي لم يعد له وجود في المنظمات المعاصرة، لأن النهج الإداري الجديد هو الاعتماد على الذات في ممارسة المهام وحل المشكلات.
- الشعور بالمسؤولية الذاتية لدى الجميع مطلب أساسي، فالجودة المتميزة وإرضاء العملاء والمستهلكين وتحقيق البقاء للمنظمة، يجب أن يكون هاجسا داخليا لدى كل من يعمل فيها، فواجب كل فرد إذا عمل في مكان داخل المنظمة أن يسعى لتقديم النصح.
- الاستقرار الوظيفي مسألة يقوم عليها تحقيق الانتماء للمنظمة لدى العاملين لديها، فيجب إشعار الجميع أنهم باقون في المنظمة مدى الحياة، وأهم سيتقاعدون عن العمل فيها وهم يحملون أجمل ذكريات حياتهم.
- التعليم وتطوير الذات جزء وهدف أساسي ومستمر طوال حياة العاملين في المنظمة.
- تقييم الأداء البشري لم يعد تقليديا يعتمد على تحقيق المعايير المنطوية فحسب، بل تخطيطها وتحقيق التميز في الأداء، فهو أساس البقاء والاستمرار.
- جميع العاملين في المنظمة أصحاب عزيمة وجلد في تحديات ومخاطر البيئة، فشعارهم هو مواجهة التحدي لا الهرب منه.
- الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات اليوم موارد تمتلك مهارات متنوعة، فالفرد الذي يمتلك مهارة واحدة لن يجد له مكانا في المنظمات الحديثة بسهولة.

خلاصة الفصل:

تبين مع مطلع الثمانينات من القرن الماضي أن النمو الاقتصادي لا بد أن ينطوي على حدود، فرغم الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يحدته كتحسين مؤشرات الدخل الفردي، الرفاهية... إلا أن نمط الإنتاج والاستهلاك يمثل تهديدا للموارد الطبيعية ومسببا لمشاكل واختلالات بيئية (ثقب الأوزون، الاحتباس الحراري، استنزاف الموارد الطبيعية) لذلك توجب الاهتمام بمفهوم التنمية الاقتصادية التي تأخذ بعين الاعتبار القيود البيئية والاجتماعية والتنمية المستدامة.

يتناهى مفهوم التنمية المستدامة والآثار الخارجية للمؤسسات الاقتصادية حيث من خلال هذا الفصل تبين أن سوق المنافسة الكاملة حقق في تخصيص الموارد في حالة وجود هذا الآثار وبالتالي لا بد من إدراجها ضمن تكاليف النشاط للحد من المشاكل البيئية والتوجه نحو تحقيق التنمية المستدامة وفي سبيل ذلك عمدت الحكومات إلى التوسيع في إعداد مخططاتها الوطنية التنموية وإعداد إلى جانبها سياسات تعمل على حماية البيئة وتحقيق التنمية وإعداد إلى جانبها سياسات تعمل على حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة ذات البعد الاقتصادي والبيئي والاجتماعي وتأثيراتها على أداء الموارد البشرية، وهذا ما سنحاول التطرق إليه كمحاولة لإسقاط هذه العلاقة على واقع المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثالث

دراسة حالة مطاحن بني

هارون

تمهيد:

المؤسسة عبارة عن تنظيم معقد تتم فيه عدة وظائف حس بإجراءات معينة لأهداف مسطرة ، يقوم بهذه الوظائف عدد من المصالح الحيوية المرتبطة ببعضها البعض ، والتي تقوم بتبادل عدة أنواع من المعطيات تمر عبر قنوات تسمى بدورات المعلومات والتي يمكن أن تكون داخلية تربط بين مختلف المصالح وكذلك خارجية لكي تسمح بالتعامل مع المحيط الخارجي . وتعتبر المؤسسة الاقتصادية كنظام من الأنشطة يشمل وسائل وإمكانيات مادية وبشرية مالية وتنظيمية تعمل تحت نظام وتوجيهات معينة لمصلحة الجميع .

كما تسعى كل مؤسسة مهما كان نوع نشاطها إلى تقديم أفضل وأحسن الخدمات وذلك بإعتمادها على إستراتيجيات تمكنها من التحكم في سياسة التسيير .

ومن هنا نتأكد من أن القسم الأساسي في أي مؤسسة هو النظام المعلوماتي ويقدر ما يكون الإهتمام أكبر بقدر ما يكون تطور المؤسسة .

و يكمن دوره في متابعة كافة المعلومات سواء من حيث التجمع أو التسويق والتخزين فهو الذي يضمن صحة المعلومات ووصولها إلى مستحقيها في الوقت المناسب.

في وحدة فرجيو لإنتاج السميد والفريفة التابعة لمجمع سميد قسنطينة تطمح إلى تطوير مختلف مهام مصالحتها من أجل تحقيق الهدف المسطر من قبل المؤسسة ، وقد اخترنا مصلحة المستخدمين كفضاء للدراسة .

وقد تناول هذا الفصل العناصر التالية

-تقديم المؤسسة الوطنية سمباك

- تحديد الأنشطة ذات المضمون البيئي و الإجتماعي .

-قياس وعرض الأداء البيئي و الإجتماعي للمؤسسة وتقييمه .

المبحث الأول : التعريف بمؤسسة مطاحن بني هارون .

المطلب الأول : لمحة تاريخية عن مؤسسة مطاحن بني هارون .

مؤسسة الرياض هي وحدة إنتاجية تجارية للسميد والفريضة والعجائن الغذائية ، أنشئت طبقاً للمرسوم الرئاسي رقم 74/3851 بتاريخ 1976/11/27 بعد إعادة تنظيم مؤسسة سمباك .

أنشأت الوحدة بالتعاون مع شركة أوكريم (OCRIM) الإيطالية ، والتي بدأت العمل في 1973/01/01 وهي تابعة لمجمع الرياض قسنطينة ، تظم 10 فروع عبارة عن نقاط إنتاج وبيع موزعة عبر 11 ولاية في الشرق الجزائري نذكر منها :

- مطاحن بني هارون (ميلة)
- مطاحن الحروش (سكيكدة)
- مطاحن سيبوس (عناية)
- مطاحن سيدي غريس (أم البواقي)
- مطاحن مرمورة (قالمة)

وقد قسمت هذه الفروع التابعة لمجمع سميد إلى فرعين هما :

1- وحدة القرارم قوقة : وهي مختصة في إنتاج مادة الفريضة

2- وحدة فرجيوة : وهي مختصة في إنتاج السميد بأنواعه وكذا مادة الفريضة ومستخرجات الطحين ، وللإشارة فإن النوع الأول من مادة السميد (المتماز) يأخذ حصة الأسد من الإنتاج ويبلغ حوالي 80% من مجموع المواد .

يقع مركب فرجيوة في المنطقة الصناعية الموقع النشاط التجاري غرب المدينة حيث يبلغ رأس مال الفرع 60.000.000.00 دج (60مليار دج)

يتربع على مساحة تقدر بـ 101642م² ، يضم حوالي 180 عاملاً منهم 24 لهم تكوين خاص في المجال ، يتم العمل خلال 24/24 ساعة أي عمل دائم عن طريق التناوب ، يعتبر مركب فرجيوة من أكبر المركبات في الرياض بعد ضم المطحنة القديمة بالمطحنة الجديدة ، كما ضمت كل من وحدة الإنتاج ووحدة التسويق سنة 2001 عين على رأسها مدير عام واحد بعد أن كانتا منفصلتين وهذا الضم جاء لعدة أهداف منها :

- التقليل من التكلفة
- تقريب الإنتاج من التسويق مع الأخذ بعين الاعتبار المنافسة في السوق .

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الوحدة:

تكمن أهمية وأهداف المؤسسة فيما يلي:

- تحقيق الربح
 - تلبية رغبات الأفراد والمجتمع والقضاء على الندرة.
 - تحقيق التقدم والنمو الإقتصادي والإكتفاء الذاتي والوطني .
- وكلها تهدف إلى تحقيق إطار المنافسة والنوعية والجودة في السوق واختيارنا لدراسة هذا المركب نابع من أهمية هذه المنتوجات في الحياة الإقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

المطلب الثالث: مختلف المصالح التي تتبعها المؤسسة .

تتكون المؤسسة من الإدارة وأربع دوائر كل منها تنقسم بدورها إلى مصالح لكل واحدة مهام معينة تقوم بها .

– الإدارة .

– السكرتاريا .

مصصلحة التجارة

*الدائرة التقنية التجارية

مصصلحة النقل

مصصلحة القمح

مصصلحة الإنتاج (المطحنة القديمة)

مصصلحة الإنتاج (المطحنة الجديدة)

مصصلحة الإنتاج

*الدائرة الإنتاجية

مصصلحة الكهرباء

مصصلحة الميكانيك

*دائرة الصيانة

مصصلحة الأمن و الوقاية

*دائرة الأمن

– مصصلحة الأحوال الشخصية والاجتماعية

– مصصلحة المحاسبة

– مصصلحة المستخدم

1 – الإدارة :

يأخذ المدير الدور الأكبر والمهم في تسيير المؤسسة يساهم في إتخاذ كافة القرارات والتدابير اللازمة للمؤسسة والتسيير الحسن للعمل والعمال لتحقيق الأهداف لمسطرة والتنسيق بين مختلف الدوائر والمصالح

2 - السكرتاريا :

تعلم دور مهم وبارز حيث تقوم بدور الوسيط بين المدير والعمال من جهة والعالم الخارجي والمدير من جهة أخرى، وأهم ما تقوم به :

- استقبال الرسائل (الفاكس، الوثائق)

- تلقي المراسلات والرد على المكالمات الهاتفية .

3 - الدائرة التقنية التجارية:

تقوم هذه الدوائر بدور حيوي وكبير حيث تقوم بالسهر على التسيير الحسن للعمليات التجارية وتقديم كافة التسهيلات وكذلك حل المشاكل المستعصية عن مصلحة التجارة وأهم ما تقوم به:

- تدبير ومراقبة كل عمليات البيع و الصفقات.

- إعطاء الحلول الممكنة.

- توفير الجو الملائم من أجل لسير الحسن لكافة عمليات البيع.

4 - الدائرة الإنتاجية:

تسهر على السير الحسن للسلسلة الإنتاجية انطلاقا من المادة الأولية حتى المادة النهائية ، مراقبة الكمية والتنوعية للمنتوجات وتسليم البضاعة للزبائن .

5 - دائرة الصيانة :

تقوم بصيانة مختلف الأجهزة و الآلات الإنتاجية ووضعها في أحسن الحالات وتغيير قطع الغيار التالفة.

6 - دائرة الأمن والوقاية:

تسهر على أمن الوحدة ومراقبتها وتقوم بالإشعار والتدخل في حوادث العمل حماية ممتلكات المؤسسة.

7- مصلحة المستخدمين:

تقوم بتسيير ومعالجة الأجور ومراقبة العمال(الحضور، الغياب...)

8- مصلحة المحاسبة المالية:

لها دور فعال فهي تقيم الوضع المالي للمؤسسة ومراقبة الأموال المتدفقة منها وإليها.

المبحث الثاني: وظيفة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن بني هارون

المطلب الأول: تقديم مصلحة المستخدمين (تعريفها، فروعها)

أولاً: تعريف مصلحة المستخدمين:

هي تلك المصلحة التي تتعامل مع العنصر البشري، تعتبر من أهم المصالح في أي مؤسسة اقتصادية. كما أنها تعتبر شريان الحياة باعتبارها تتعامل مع العنصر البشري الذي يعتبر بدوره من أهم ركائز قيام أي مؤسسة ولها علاقات مع مختلف المصالح والدوائر على مستوى المؤسسة فهي تؤثر وتتأثر بجميع هذه المصالح .

ثانياً: فروعها:

تنقسم إلى:

أ- قسم الإدارة العامة : مسؤولة عن مختلف الوثائق (الغيابات ، الحضور)، وتحرير شهادات العمل، العطل بجميع أنواعها ، بالإضافة إلى تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة من حيث العقوبات .

ب - قسم الأجور: تتم على مستوى هذا القسم المعالجة النهائية للأجور.

توزيع عمال مؤسسة سميالك لشهر أفريل 2013

1-توزيع حسب الفئات :

المجموع	الإطارات	المهرة	المنفذون	المجموع
الدائمون	18	41	88	147
المتعاقدون	21	/	15	36
المجموع	39	41	103	183

المصدر : وثائق المؤسسة

التحليل:

من خلال الجدول نستخلص أن اغلب العمال في مجموعة المنفذين و ذلك بنسبة 56.28% ثم تليها مجموعة المهرة بنسبة 22.40% ، و تحتل الإطارات المرتبة الأخيرة بنسبة 21.31%.

2-التوزيع حسب المصالح و الدوائر:

دائرة الإنتاج	66 عامل
دائرة الصيانة	38 عامل
دائرة التجارة	33 عامل
دائرة الأمن	28 عامل
مجموعة الإدارة	18 عامل

المجموع 183 عامل

المصدر : وثائق المؤسسة

توزيع عمال مصلحة المستخدمين

المجموع	دخول	خروج	ملاحظات
الدائمون	-	02	/
المتعاقدون	08	-	/
المجموع	08	02	/

المصدر : وثائق المؤسسة

المطلب الثاني: التدرج المهني (الترقية، النيابة، التخفيض في الدرجة)

أولاً: الترقية:

الترقية : هي اجراء يمنح للعامل المرسم في منصب عمل درجة أعلى وشاغر والمنصوص عليه في الهيكل التنظيمي وفي إطار المناصب ذات الكفاءات المتنوعة التي تحددها المؤسسة في إطار المخطط المنشود للمجموعات الإجتماعية المهنية فإن أي عامل تتوفر فيه الشروط التي تمكنه من الإستفادة من هذه الترقية في سلم التأهيل .
على العامل المرشح إلى الترقية أن تتوفر فيه شروط احتلال المنصب وتكوين العامل وهذا وفقاً لما تحدده الإتفاقية الجماعية للمؤسسة (شروط الترقية) .

ثانياً : النيابة :

في حالة شعور منصب عمل أو غياب مؤقت لصاحب المنصب ما بعد شهر يمكن للمؤسسة اللجوء إلى تعيين عامل مرسم كمستخلف خلال مدة النيابة ، يتقاضى العامل المستخلف منحة مساوية للفارق بين المرتب ، إما النيابة تكون عن طريق قرار إداري يسلم للمعني خلال فترة النيابة التي لا يمكن للمؤسسة أن تتجاوز السنة فيما يرسم المعني أو يعاد لمنصبه الأصلي .

– إن الإنتشار –التبديل – التقليل : عندما تتطلب المقتضيات الإقتصادية (تقليل العمل ، إنهاء جزئي أو كلي لنشاط المؤسسة) وبعد إجراء كل المحاولات الداخلية في إطار الإمكانيات المتاحة يلجأ إلى إعادة انتشار العاملين بين المؤسسات التابعة للقطاع الزراعي ويكون ذلك بعد أخذ رأي لجنة المشاركة .
على العامل الموجه للمؤسسة الأخرى أن يقبل المنصب المساوي للتأهيل وأقل من منصبه الأصلي وإن رفضه الإلتحاق بتحويله الجديد يعتبر قطيعة للعمل من جانب واحد ، إن كل عملية إعادة الإنتشار تؤدي إلى علاقة جديدة للعمل مع المؤسسة المستقبلة

- إن مخطط إعادة الإلتشار للعامل يرتكز على مقاييس يحددها إتفاق مشترك .
- يعد استنفاذ كل الإمكانيات والأبعاد للتقليص بتقرير اللجوء إلى تقليص العمال مع الأخذ بعين الإعتبار المقاييس التي تضمن استمرارية المؤسسة .

ثالثا : التخفيض في الدرجة :

- إن التخفيض في درجة العامل إلى منصب أقل من منصبه الأصلي تكون في الحالات التالية:
- خطأ مهني خطير ينص عليه النظام الداخلي.
 - عدم الكفاءة المهنية.
 - التخلي الإرادي للعامل (في هذه الحالة على العامل أن يقدم طلب)
 - العامل المتزل يتقاضى راتبا يتماشى مع منصب الشغل الجديد.

المطلب الثالث : الراحة القانونية ، العطل ، الغيابات:

أولا : الراحة القانونية :

أيام الراحة القانونية هي :

- يوم الراحة الأسبوعي المحدد بيوم الجمعة و السبت.
- أيام الموسم والأعياد المدفوعة الأجر المحددة ضمن القانون .
- عندما تقتضي ظروف العمل ، يمكن أن يستبدل يوم الراحة الأسبوعي بغيره وذلك بتناوب يستفيد منه العمال الذين يشتغلون أيام الراحة القانونية أو أيام العطل المدفوعة الأجر براحة تعويضية مماثلة للمدة مع إستفادتهم بامتيازات الساعات الإضافية .

ثانيا: العطل:

- لكل عامل الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر، والتخلي عن عطلة أو جزء منها مرفوض، إن تأجيل العطلة لسنة موائية كليا أو جزئيا يرفض به مرة واحدة وفي حدود سنة واحدة على الأكثر في الحالات التالية:
- الجمع لغاية أداء فريضة الحج .
- مرض طويل المدى أو حادث معترف به.
- تربص تكوييني من أي نوع كان.
- خلال العطلة لا يمكن انهاء أو تعليق أو تغيير علاقة العمل .

ثالثا : الغيابات :

باستثناء الحالات الخاصة والمعلن عنها لا يمكن لأي عامل مهما كان موقعه ضمن الهيكل الإداري أن يتلقى راتبا عن مدة لم يشتغل فيها دون الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي .
منح رفض غياب دون مرتب من طرف المستخدم قصد قضاء حاجة ملحة بشرط أن يقدم تبريرات على ذلك وبعد أن يرفض له كتابيا ومهما يكن الأمر فإن رخصة الغياب خلال السنة يمكن أن يتجاوز 12 يوما.
ووفقا للشروط والإجراءات المحددة ضمن التشريعات الإجتماعية المعمول بها فإن عطلة الأمومة تمنح قبل وبعد الولادة ويمكن الإستفادة من التسهيلات التي تحددها الإتفاقية الجماعية للمؤسسة والنظام الداخلي الخاص بها .

لكل عامل الحق خلال حياته المهنية بتغيب واضح مدفوع الأجر لأداء فريضة الحج وغياب خاص بأجر يقدر ب30 يوماً متتالية.

يستفيد العامل ب03 أيام مدفوعة الأجر بمناسبة كل حدث عائلي:

- زواج العامل أو العاملة.
- ميلاد طفل العامل
- زواج أحد أبناء العامل
- احتضان طفل العامل
- وفاة زوجة العامل
- وفاة والد (ة) أو ابن (ة) أو أحد الأقارب بالدرجة الأولى سواء بالنسبة للعامل أو زوجته .
- وعند وفاة أحد أعضاء العائلة بصلة القرابة من الدرجة الثانية تمنح رخصة غياب بأجر اليوم الواحد ، إما يمكن للعامل أن يستفيد من 48 ساعة لمدة سفر على الأكثر إذا وقع الحدث في مكان بعيد عن المسكن الإعتيادي للعامل.

المطلب الرابع: طرق التوظيف.

يمكن إجمالها فيما يلي :

1- التحليل:

حيث تقوم مؤسسة سبماك بدراسة لمختلف الوظائف الناقصة والشاغرة من أجل التوظيف سواء عن طريق الترقية إلى هذه المناصب أو عن طريق توظيف عمال جدد

2- التوصيف:

بعدها تقوم مؤسسة سبماك بتحديد المناصب الناقصة والشاغرة تقوم بعرض الوظيفة ومن ثم تحديد شروط الإلتحاق بها ومن بينها :

- تحديد المؤهل العلمي.
- الخبرة
- ليس لديه إلتزامات اتجاه الخدمة الوطنية
- اللياقة البدنية

3 - الإستقطاب :

وبعد توصيف الوظيفة من قبل المؤسسة للوكالة المحلية للتشغيل تلتزم هذه الأخيرة بإرسال عدة أشخاص مؤهلين للمؤسسة التي بدورها تقوم بإجراء اختبارات شفوية أو كتابية أو معا من قبل لجنة مختصة في هذه المؤسسة بهدف اختيار الأشخاص المؤهلين لشغل هذه الوظيفة .

المبحث الثالث: قياس وعرض الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسة وتقييمه

المطلب الأول : تحديد الأنشطة ذات المضمون البيئي و الاجتماعي

يمكن حصر العمليات البيئية والاجتماعية المرتبطة بمجال المساهمات الاجتماعية والبيئية لأنشطة المؤسسة فيما يلي :

1- مجال المساهمات العامة :

- تلتزم سمباك في هذا المجال بالعمليات التالية
- توفير الرعاية الصحية للعمال
- توفير وسائل النقل لهم.
- تحسين الرفاهية المادية للعمال .

2- مجال الموارد البشرية :

- توجه عملياته لتلبية متطلبات العاملين بالمؤسسة ، كما تدور عملياته في مجال المسؤولية البيئية والاجتماعية ويتضمن
- عمليتين أساسيتين هما :
- تكوين العمال
 - عمليات تتعلق بالأمن الصناعي

3- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية :

- يترتب على العمليات التي تقوم بها سمباك أثار بيئية تؤثر على البيئة نتيجة ما تفرزه من فضلات أثناء العملية الإنتاجية ، وفي سبيل الحد من هذه المشاكل حاولت سمباك القيام ببعض العمليات التي ترى من شأنها أن تقلل الأثار البيئية وذلك من خلال تنفيذ برنامج للحد من رمي النفايات. وذلك من أجل:
- المحافظة على صورة المؤسسة في المجتمع وضمان حمايته.
 - جعل أنشطة المؤسسة أنشطة صديقة للبيئة التي تنشط فيها.
 - الالتزام بتحسين المستمر والوقاية من التلوث.
 - محاولة التقيد بالقوانين والتنظيمات الاجتماعية الخاصة التي تدعو إلى حماية البيئة.

ورغم الاهتمام الذي تبديه المؤسسة في مجال المحافظة على البيئة وتحقيق أبعاد التنمية الاجتماعية إلا أنها تبقى جهود غير كافية فلا بد في ظل تزايد الجمعيات التي تنادي بحماية البيئة والمحافظة على ثروات المجتمع أن تجعل المؤسسات المعاصرة أبعاد التنمية جوهر اهتمامها من أجل تحسين صورتها في المحيط الخارجي وضمان المحافظة على زبائنها في عالم تسوده المنافسة الشديدة ويعتبر الاستمرار والبقاء والنمو من أهم أهداف المؤسسة ولو كان ذلك على حساب الربح على المدى القصير.

المطلب الثاني : قياس المساهمات البيئية والاجتماعية للمؤسسة وتقييمها:

تلعب مؤسسة سميكا دوراً أساسياً في الإقتصاد الوطني حيث تزود المجتمع بمجموعة من المنتجات الغذائية ، ويات واضحاً أن نشاطها يتضمن أثار بيئية واجتماعية يتطلب منها أخذ الإجراءات اللازمة للحد منها وإلا ستشكل هذه الأثار اختلالات بيئية يصعب التحكم فيها ، لذا بادرت المؤسسة بمجموعة من المشاريع تهدف إلى حماية البيئة والاعتناء بالمجتمع .

يمكن قياس الإلتزامات البيئية والاجتماعية للمؤسسة بعد تحديد الأنشطة ذات المضمون البيئي والاجتماعي بناء على ما تم سرده في الدراسة النظرية ، كما سنقوم بعرض نتائج هذا القياس في شكل تقرير عن الأداء البيئي والاجتماعي بما يفي بمتطلبات الأطراف الفاعلة فيها ، كما يمكن استعماله كأداة تبرز مدى مساهمة المؤسسة محل الدراسة في التوجه نحو تحقيق أبعاد التنمية المستدامة .

أولاً: الأمن الصناعي:

1-الأمن الصناعي : هو المنظومة التي تعمل على استمرارية العمل في اطار الأمن والحيلولة دون وقوع إصابات أو حوادث من خلال قوانين متعارف عليها بين العمال والتي على أساسها ينفذ العمل المرغوب والكل ملتزم بتلك القوانين .

2 -أهمية علم الأمن الصناعي:

- حماية العنصر البشري

- الإهتمام بالإنتاج المادي

- الإهتمام بالوحدة الصناعية

3- مهام الأمن الصناعي:

-تنظيم فترات العمل

-إعداد وتنظيم لوائح الأمن والحراسة

- تأمين تجهيزات الأمن .

- التأكد من توفر وسائل السلامة بالتنسيق مع الجهات المختصة

-رفع انتاجية المقومات البشرية والمادية عن طريق التأهيل .

ونظراً لطبيعة العملية التي تقوم على الإنتاج ، فقد تركز اهتمام إدارة الأمن الصناعي الشركة في الأنشطة المتعلقة بالوقاية ، إلى جانب توفير المهام اللازمة لوقاية العمال بالرغم من ذلك تشير البيانات المتعلقة بالأمن الصناعي إلى حدوث حالات عديدة وخطيرة.

ثانياً: عملية توفير الرعاية الصحية:

تتكفل سميكا بصحة العمال عبر مراكز لطب العمل موزعة على عدة مناطق(على المستوى الوطني، كما تعتبر الخدمات الصحية التي تتحملها المؤسسة مساهمات بيئية واجتماعية إجبارية.

ثالثاً: الدورات التكوينية:

إن أهم مجهود تم إنجازه في الدورات التكوينية يرتكز بشكل خاص على تطوير المهارات الإدارية وثقافة السلامة والصحة والبيئة وتنفذ مؤسسة سميكا الدورات التكوينية عن طريق إرسال بعثات للتكوين بخارج الوطن أو محلياً من خلال برنامج التكوين التابعة للمؤسسة.

عمليات التكوين بمؤسسة سمباك سنة 2012

المجموعات	دخول
قصير المدى	02
طويل المدى	01
المجموع	03

المصدر : وثائق المؤسسة

التعليق :

تقوم مؤسسة سمباك بدورات تكوينية لصالح عمالها لكنها قليلة جدا تكاد تكون منعدمة.

من خلال دراستنا التطبيقية داخل مؤسسة سمباك توصلنا الى ان هذه الاخيرة تلتزم بتطبيق ابعاد التنمية المستدامة عن طريق اهتمامها بالعمال كتوفير الرعاية الصحية ،الدورات التكوينية ،توفير وسائل النقل للعمال إضافة الى تخصيص اماكن لرمي نفاياتها.

خلاصة الفصل:

- يعتبر نشاط مؤسسة سمياك ذو آثار بيئية واجتماعية، حيث يشمل على جميع مجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية، وأبرز تقييم المسؤولية البيئية والاجتماعية في هذه المجالات للمؤسسة محل الدراسة ما يلي:
- مجال المساهمات العامة: لقد شمل هذا المجال على عدة عمليات تتعلق أساساً بتوفير فرص العمل لأفراد المجتمع إلى جانب توفير وسائل النقل وتوفير الرعاية الصحية.
 - مجال الموارد البشرية: شمل هذا المجال على التكوين والعمليات التي تتعلق بالأمن الصناعي بالإضافة إلى معيار الصحة والأمن في العمل.
 - إن قياس مجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية يسهل لنا عرضها وفق نموذج تقرير الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسة والذي من خلاله يثبت لنا مدى المساهمة التي توليها المؤسسة في الجانب البيئي والاجتماعي ومدى موافقته لمتطلبات التنمية المستدامة.

الختامة

تحتل الموارد البشرية صدارة الاهتمام في المؤسسة باعتبارها مصدرا أساسيا من مصادر التنمية والتطور فبعد أن كانت مجرد يد عاملة منتجة ومنفذة للأوامر والتعليمات، إذ أن إدارة وتنمية البشرية تعتبر ركنا أساسيا في غالبية المنظمات ، حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية كما أنها تساهم وبقوة في تحقيق أهداف وربح المنظمة. وفي سبيل تحقيق التنمية المستدامة عمدت الحكومات إلى التوسع في إعداد مخططاتها التنموية وضبط السياسات التي تعمل على حماية البيئة .

ولقد سلطنا الضوء في هذا البحث على التنمية المستدامة وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى وظيفة الموارد البشرية وتطورها باعتبارها الوظيفة التي تدور حولها جميع الأنشطة الأخرى بالمؤسسة ، كما أنها تعتبر النشاط الذي يحفظ للمؤسسة نموها ويحدد مستقبلها أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه لدراسة التنمية المستدامة وتأثير أبعادها على إدارة الموارد البشرية .

وفي إطار المؤسسة الاقتصادية تشير التنمية المستدامة إلى إستراتيجية معينة تقتضي منها المؤسسة الاقتصادية تحمل المسؤولية البيئية والاجتماعية التي تفرضها ضغوط اقتصادية واجتماعية ، وحتى وقتنا الراهن لم يحدد مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة بشكل يكتسب بموجبه قوة إلزام قانونية وطنية أو دولية ولا تزال هذه المسؤولية تستمد قوتها وقبولها وانتشارها من طبيعتها الطوعية .

أما الجانب التطبيقي فقد تم التطرق فيه إلى دراسة مطاحن بني هارون لوحدة الرياض - فرجوة والتي تحاول تطبيق مفاهيم التنمية المستدامة ، كما أن نشاط المؤسسة محل الدراسة له أثار بيئية واجتماعية .

ومن النتائج التي توصلنا إليها في بحثنا هذا نوجزها في النقاط التالية:

- بالفعل تزايد دور إدارة الموارد البشرية في ظل البيئة التنافسية.
- نعم توجد ثلاثة أبعاد للتنمية المستدامة .
- توصلنا كذلك إلى أن أبعاد التنمية المستدامة متكاملة فيما بينها .
- مؤسسة "سمباك" تلتزم بتطبيق أبعاد التنمية المستدامة عن طريق توفير الرعاية الصحية والدورات التكوينية بالإضافة إلى توفير الأمن الصناعي .

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- بسيوني محمد البرادعي، مهارات تخطيط الموارد البشرية، هيوبوليس، مصر الجديدة، إيتراك للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005.
- 2- جازي دسلر، إدارة الموارد البشرية، الرياض، دار المريخ للنشر، 2003.
- 3- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2007.
- 4- خالد مصطفى قاسم، البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الناشر الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 5- خضير كاظم محمودي وياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.
- 6- زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 7- سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر، 1999.
- 8- طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.
- 9- عبد الله عطوي، السكان والتنمية البشرية، دار النهضة العربية، 2010.
- 10- عثمان محمد غنيم وماجدة أونط، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010.
- 11- علي العطار، التنمية الاقتصادية والبشرية، دار العلوم العربية للطباعة والنشر، 2010.
- 12- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007.
- 13- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الوفاء لديا طباعة والنشر.
- 14- محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية.
- 15- مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007.
- 16- مصطفى محمود بوبكر، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2008.
- 17- نجم عبد الله الزاوي، عباس حسين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوزي للنشر والتوزيع، 2010.
- 18- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2010.

الرسائل والمذكرات:

- 1- بوعشير مریم، دور وأهمية الطاقات المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2011.
- 2- ذبيحي عقيلة، الطاقة في ظل التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، 2007.
- 3- زينب بوشون ونسرین شافر، أثر تبني أبعاد التنمية على الأداء التسويقي في المؤسسة، مذكرة ليسانس، ميله، 2012.
- 4- شعور حبيبة، الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية ومحددات التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2008.
- 5- الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، 2007.
- 6- عبد الرضا ناصر محسن المالك، أبعاد استراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة ودورها في الأداء الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة بغداد، 2009.
- 7- عمر، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة البليدة، 2006.

المؤتمرات والملتقيات:

- 1- بوحود فتيحة وبن سريدة عمر، التنمية البشرية المستدامة كآلية لتنفيذ الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، جامعة سطيف، 2008.
- 2- حامدي أحلام ودرّاج أمينة، وجعفر حمزة، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، ورقة بحثية، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010.
- 3- ريمه خلوطة وسلمي قطاف، مساهمة التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، جامعة سطيف، 2008.
- 4- سامي جال، أثر التنمية البشرية المستدامة في تحسين فرص اندماج الجزائر في اقتصاد العرقية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرض اندماج في الاقتصاد والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 2004.
- 5- شراف براهيم، التنمية المستدامة من منظور بيئي والمؤشرات المركبة لقياسها، الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، جامعة الأغواط، 2008.
- 6- مقيح صبري وبوعنان نور الدين، دور أسلوب الإنتاج الأنظف في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسة الصناعية، الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، جامعة سكيكدة، 2008.
- 7- الملتقى الوطني الخامس حول اقتصاد البيئة والتنمية المستدامة، جامعة سكيكدة، 2008.

8- المنظر الاقتصادي للتنمية المستدامة، التجارة الدولية وأثرها على التنمية المستدامة، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، المنعقد في الجمهورية التونسية، 2006.

9- وفاء بشاينة وحنان يفيان، المسؤولية المجتمعة والمؤسسات المتوسطة، ورقة بحثية، جامعة فرحات عباس- سطيف، 2009.

المراجع بالفرنسية:

- 1- <http://muntada.slamtoday.net/t80831.html>.
- 2- <http://www.medadcenter.com/articles/show.aspx?id=40>.
- 3- <http://www.wae7.com/vb/t4897.html>.
- 4- www.abane.ca.uk.

قائمة الأشكال:

الصفحة	شكل رقم	عنوان الشكل
05	01	التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
06	02	الهدف العام لإدارة الموارد البشرية
07	03	الأهداف الشمولية لإدارة الموارد البشرية
07	04	الأهداف التخصصية لإدارة الموارد البشرية
10	05	نموذج تخطيط الموارد البشرية
11	06	مراحل وخطوات الاستقطاب
14	07	خطوات الاختيار
18	08	مراحل عملية التدريب
39	09	الاستدامة القوية
39	10	الاستدامة الضعيفة

قائمة الجداول:

الصفحة	شكل رقم	عنوان الجدول
25	01	تطور مفهوم التنمية ومحتواها منذ نهاية الحرب العالمية الثانية.
35	02	مؤشرات التنمية المستدامة التي طورتها هيئة الأمم المتحدة
44	03	أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية