

التنمية البشرية: استجلاء مفومها، واستنباط أهميتها، وتحديد أهم معوقات وإكراهات نجاحها

أ. د. عبد الحميد عبد الدائم المنصوري *

المقدمة

تسعى كل دول العالم إلى تحقيق التنمية الشاملة من خلال سياستها وبرامجها الاقتصادية والاجتماعية لانجاز معدلات ونسب نمو عالية لكافة قطاعاتها الإنتاجية والخدمية بغية رفع مستوى معيشة مواطنيها وخلق نوع من الرفاهية لهم، ولانجاز وتنفيذ الخطط والبرامج التنموية لا بد من تسخير ما تمتلكه الدولة من طاقات وكفاءات بشرية من أجل استغلال كل ما يتوفر للبلاد من مقومات وموارد طبيعية واقتصادية واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق الأهداف التنموية المبتغاة.

إن تحقيق معدلات عالية من النمو يعتمد في الأساس على ما يتوفر من موارد بشرية ذات كفاءات وخبرات عالية، ومدى قدرتها على مواكبة العلم والمعرفة التكنولوجية وإمكاناتها على الابتكار والإبداع، فالعنصر البشري بما يحمله من مؤهلات كفيل بتحقيق أقصى قدر من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى أن العنصر البشري هو المرتكز الأساسي والعمود الفقري لخلق تنمية متوازنة للرفع من مستوى معيشة الإنسان وتحقيق رفاهيته، وبذلك فإن العنصر البشري يعد من أهم مقومات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في أي بلد، كما أن حجم ونوعية وكفاءة العنصر البشري العلمية والتقنية، وقدرته على الابتكار والإبداع مؤثر على تحقيق معدلات التنمية، ومن هنا فإن التنمية البشرية تعد من ضمن أولويات مستهدفات أي خطة أو برنامج تنموي، فلا تنمية بدون تنمية العنصر البشري ولا جدوى من التنمية دون أن ترتبط وتقترب بالتنمية البشرية من حيث قدرتها على الاستجابة للتغير وأحقيتها العقلية في تطوير وتخطيط الحياة وتنظيمها نحو الأفضل.

إن الرغبة في التغير نحو الأفضل تظل كامنة في أي مجتمع، ولا يسلم منها أي مجتمع خاصة في ظل التطور التكنولوجي الحديث، وانفتاح المجتمعات على بعضها عبر وسائل الإعلام والفضائيات، فالتغير حاصل ولا بد منه شئنا أم أبينا، وعلى المجتمعات أن تعي ذلك ولا تهمل موضوع التنمية البشرية من جدول انشغالاتها وأن تعطيه ما يستحق من اهتمام، حيث تؤكد كل

* كلية التربية - جامعة الزاوية.

التقارير الدولية المتعلقة بالتنمية البشرية ضرورة الاستجابة للناس ونوعية حياتهم وتلبية احتياجاتهم والمطالبة بحياة أفضل، فهدف التنمية البشرية هو تنمية الإنسان في مجتمع ما، وهذا ما أكده العلامة ابن خلدون منذ مئات السنين حيث قال: "الإنسان هو أساس العمران وهو غاية ما في الطبيعة وأن كل شيء مسخر له"، إن نوعية وكفاءة العنصر البشري لأي بلد هو المعيار الأساسي لخلق التنمية، وإن التنمية التي تلبى رغبات وتطلعات أفراد المجتمع هي التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تستهدف تحقيق التنمية البشرية وترفع من رفاهية الناس (زميل، 2005، ص57).

إشكالية الدراسة: إن مفهوم التنمية البشرية كثر تداوله حتى أصبح عنواناً لعدد من المقالات والكتب في العقد الأخير من القرن الماضي على يد أطراف عدة من باحثين ومهتمين بالشأن الاقتصادي والاجتماعي، حيث أشاروا إلى أنه لا توجد غاية تعادل وتساوي بناء التنمية البشرية، بما يؤدي إلى إكساب البشر المعارف والقدرات والمهارات التي تتناسب ومقتضيات الألفية الجديدة واستغلالها بكفاءة لتحقيق أعلى مستوى رفاه إنساني لكل فرد في المجتمع، فاختيار الاستثمار في البشر هو الأهم، إذ هو سبيل الفلاح في المستقبل ودونه البوار والخسران (المكتب للاقليمي للدول العربية، 2002، ص18).

فالاهتمام بالتنمية البشرية أصبح مطلباً ضرورياً وملحاً يفوق ما يمكن انتظاره من المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، باعتبار أن الإنسان هو الموضوع الأساسي في التنمية البشرية، وعلى ذلك فقد كثرت الدراسات والمؤتمرات التي حاولت تحديد مفهوم التنمية البشرية ودراسة أبعادها ومكوناتها وأنواعها وغاياتها، بقصد زيادة الوعي بمدى قيمة الإنسان الذي يعد هدفاً ووسيلة في المنظومة الخاصة بالتنمية الشاملة.

وبذلك فقد ترسخت القناعة بأن الإنسان هو المحور الأساسي لعملية التنمية، وخاصة أن الله استخلف الإنسان خليفة في أرضه لتعميرها وبنائها بالخير والصلاح لا بالفساد والاستعلاء، حيث يعتبر الأداة والغاية التي يمكن من خلالها الوصول لمستقبل أفضل يشمل البشرية جمعاء (وإذ قال رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ) * صدق الله العظيم.

* سورة البقرة، الآية 28.

إن مسألة التنمية البشرية تواجه إكراهات وتحديات تنبع من أن وعي ومفاهيم التنمية البشرية في الدول النامية مازالت تحبو أو أن التخطيط لها يتم بطرق ووسائل عشوائية أو ارتجالية، وقد ينظر إليها باستهجان كتتمية غير رصينة بالمرّة.

من خلال ما تقدم يمكن بلورة إشكالية الدراسة في صياغة التساؤل العريض والرئيسي التالي:

ما مفهوم التنمية البشرية؟ وما الأسس والمصادر التي تقوم عليها؟ وما علاقتها بالشأن الاقتصادي والاجتماعي؟

تساؤلات الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما مفهوم التنمية البشرية؟
- 2- ما أهمية التنمية البشرية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها؟
- 3- ما أهم المشكلات والإكراهات التي تواجه التنمية البشرية؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- 1- التعرف على دلالات ومفاهيم التنمية البشرية.
- 2- التعرف على أهمية التنمية البشرية وأبعادها التي تسعى لتحقيقها.
- 3- التعرف على المشكلات والإكراهات التي تواجه التنمية البشرية.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في تحقيق ما يلي:

- 1- تتضح أهمية الدراسة في كونها تسعى للكشف عن دلالات ومفاهيم التنمية البشرية لتكون نقطة انطلاق لكثير من الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المساهمة في هذا المجال.
- 2- يمكن أن تكون هذه الدراسة ركيزة ولبنة تتضاف إلى بناء الدراسات ذات العلاقة، وتسهم في فتح آفاق جديدة لمزيد من الدراسات والبحوث ذات الصلة بالتنمية البشرية.
- 3- تعمل هذه الدراسة على إثراء المرجعية المعرفية لقضية التنمية البشرية في المجتمع.
- 4- تمد هذه الدراسة المسؤولين والمختصين في عمليات التخطيط للتنمية البشرية بالمعلومات التي من شأنها أن تقودهم لرصد سياسة للمساهمة في رفع إنتاجية الأفراد.
- 5- تتطرق هذه الدراسة من ضرورة الإجابة عن التساؤلات التي طرحتها من خلال منظومة التنمية البشرية، وذلك من خلال رصد صورة الحاضر لواقع التنمية البشرية وما تعانيه من إكراهات.
- 6- تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الدور الذي تضطلع به المؤسسات الحاضرة للتنمية البشرية وما تتبعه من سياسات تكفل لها سبل النجاح، فالسمة التي تميز عصرنا هي السرعة

والدقة في الأداء والإنجاز، ولا سبيل إلى ذلك إلا بتخطيط ينظم العمل ويوحد الجهد ويحدد المسار والهدف.

منهجية الدراسة: بقصد انجاز الدراسة وتحقيق أهدافها ثم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لاعتبارات مهمة نذكر منها:

1- أن هذا المنهج يقوم على وصف الظواهر الموجودة وتصنيفها، واكتشاف العلاقات بينها وتفسيرها وتأويلها. (حسن، د.ت)، ص181.

2- يتوافق هذا المنهج مع نوع الدراسة، بهدف الحصول على معلومات دقيقة تصور واقع الظاهرة وتسهم في تحليل أبعادها المختلفة.

3- يعد المنهج الوصفي التحليلي الأنسب والأكثر ملائمة لحيثيات هذه الدراسة، فهو يفيد في وصف البيانات كمياً ولفظياً التي يسعى للحصول عليها، وأيضاً في إيجاد التحليل المناسب لهذه البيانات التي يتم التوصل إليها، مما يعطي صورة واقعية عن الظاهرة ويفي بغرض الدراسة.

4- يتميز المنهج الوصفي التحليلي عن غيره من المناهج البحثية بدراسة الظاهرة في الزمن الذي تقام فيه الدراسة، كما أنه لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها بل يتضمن تفسير البيانات وتحليل المعطيات.

حدد منهج الدراسة في إطار طبيعة الإشكالية وتساؤلاتها وأهدافها، حيث إن إشكالية الدراسة تهتم بالوضع الراهن وجمع البيانات عنه وتحليلها من خلال تحديد ظروفها وتوصيف العلاقات فيها، بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق للإشكالية يقوم على الحقائق المرتبطة بها. (الفاندي، 1994، ص81)

محاور الدراسة: تنبثق محاور الدراسة من المرجعية العلمية التي تم تحديدها والتي تشكل العناصر المكونة للتساؤلات والأهداف وهي كالتالي:

1- مفهوم التنمية البشرية: برز مفهوم التنمية البشرية عندما أطلق رئيس الولايات المتحدة الأمريكية عام 1949 دعوة للتعاون الدولي بين الشعوب بعد خروج البلدان التي شاركت في الحرب مصدومة من الدمار البشري والاقتصادي الهائل وخاصة الدول التي تضررت ووقعت تحت تأثير الحروب محاولة منه لإدماج الدول النامية بالاقتصاد العالمي بعد أن نالت استقلالها السياسي.

وفي مقدمة الإعلان العالمي عن حق التنمية الذي نشر سنة 1986 ظهر تعريف التنمية البشرية على أنها "عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم، والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والهادفة في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2002، ص13).

وقد انتشر مفهوم التنمية في قارتي آسيا وإفريقيا خاصة باعتبارهما القارتين الأكثر تخلفاً وفقراً، حيث صدر تقرير الأمم المتحدة سنة 1990 الذي قام بإعداده عالم الاقتصاد الباكستاني (محبوب الحق) الذي أكد فيه أن التنمية البشرية لا تؤدي مهامها دون أن يكون هناك نمو اقتصادي مصاحب، وإلا لا يكون هناك تحسن في الأحوال البشرية عموماً. وفي عام 1994 صدر التقرير الإنمائي للأمم المتحدة الذي أكد أن التنمية البشرية هي نموذج مهم من نماذج التنمية، والتي من خلالها يمكن لجميع الناس من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن وتوظيفها أفضل توظيف في جميع الميادين، ومن هذا التاريخ بدأت الأمم المتحدة تنتهج سياسة التنمية البشرية في تقاريرها مؤكدة على أن التنمية البشرية بقدر ما هي مسعى لتحسين حياة الأجيال الحاضرة، فهي كذلك صمام الأمان يحمي خيارات الأجيال التي لم تولد بعد، ومن ثم تعددت المؤتمرات والدراسات العلمية التي التأمت من أجل تحديد وتعريف مفهوم التنمية البشرية ومعرفة أبعادها ومكوناتها بغية تفعيل وتنمية الموارد البشرية على اعتبار أنه أهم عنصر من عناصر التنمية، فالعنصر البشري يعد المورد الأساسي والمركزي في التنمية، فالإنسان هو المحور الأساسي لعملية التنمية البشرية.

وبذلك تعالت الصيحات في الآونة الأخيرة عن دور التنمية البشرية في الحياة بشكل عام وفي تطوير المهارات بشكل خاص، وكثر الجدل والحديث عن دورها المهم وما تقوم به من إنجازات أشبه بالخيال في نتائجها، وسعى الكل جاهداً للحاق بها والسير في ركابها، فما التنمية البشري؟ وما دلالة ومعنى هذا المفهوم؟ ولمزيد من التفصيل فإن التنمية لغة تعني الزيادة والنمو والاتساع والتحسين.

وأما مفهومها الاصطلاحي، فهو يختلف باختلاف اتجاهات الباحثين والمفكرين فيها، فقد عرفت الأمم المتحدة على أنها "تتضمن النمو والتغيير معاً، وضروري أن يحدث التغيير هنا في المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وأن يشمل على جانبيه الكمي والكيفي" (مختار، 1995، ص91).

كما يعرفها محمد الجوهري (1986) "بأن التنمية هي تفجير الطاقات لتحقيق تغيير جذري في أساليب الإنتاج تفيد الغالبية العظمى من شعوب الدول النامية". (الجوهري وآخرون، 1986، ص8)

كما تعرف على أنها: "انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل متوازن، سواء كان هذا الكيان فرداً أو جماعة أو مجتمعاً أو مؤسساته أو غير ذلك" (سرحان، 1981، 242).

والجدير بالذكر من خلال عرضنا السابق نجد أن مفهوم التنمية يدور حول عملية لها أهداف منها التغيير والنمو والبناء الاجتماعي والاقتصادي على أسس علمية.

أما فيما يخص الشق الثاني من الكلمة (البشرية) أي تخص البشر دون غيره.

ووفق هذا المفهوم فإن الإنسان هو الموضوع الأساسي في التنمية البشرية بمعنى أن مصطلح التنمية البشرية يؤكد ويشير إلى أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية، إذن من هنا يمكن القول أن الإنسان هو صانع التنمية، وهو أيضاً هدفها، والهدف منها هو الارتقاء والنهوض بمستواه، وبناء على ذلك فإن الإنسان يعد فاعلاً أساسياً في عملية التنمية وليس مجرد مستفيد من منتجاتها دون مشاركة نشطة وفاعلة - وأى "تتميز للعنصر البشري علمياً وعملياً يعد عاملاً من عوامل التخلف" أو حتى معوقات التنمية، فضلاً عن أن التنمية الاجتماعية بصفة خاصة جداً تعد مسؤولة أو صاحبة المسؤولية الكاملة في تنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية" (خليل، 2009، ص91).

وبذلك تطور مفهوم التنمية البشرية ليشمل مجالات عدة منها التنمية الإدارية والسياسية والثقافية ويكون الإنسان هو القاسم المشترك في جميع المجالات السابقة، وعلى هذا يمثل منهج التنمية البشرية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المخططون وصانعو القرار لتهيئة الظروف الملائمة لإحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتطور بالمجتمع على طريق الرخاء والرفاهية، باعتبار أن الإنسان هو محرك الحياة في مجتمعه ومنظّمها وقائدها ومطورها ومجددها، فهدف التنمية تعني تنمية الإنسان في مجتمع ما بكل أبعاده الاقتصادية والسياسية.

وهكذا يمكن القول إن للتنمية البشرية بعدين البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان وطاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية... الخ، أما البعد الثاني فهو أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات

والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنية المؤسسية، التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

ومن الحقائق التي تكاد أن تكون ثابتة إن لم نقل أنها كذلك ما تبرزه كثير من البحوث والدراسات أن التنمية يجب أن تتجه بالدرجة الأولى إلى تنمية الإنسان جسدياً ونفسياً وروحياً وأخلاقياً وعلمياً من جهة تعليمه وزيادة خبراته وتأهيله تأهيلاً مناسباً للقيام بالعمل المنوط به ولا تقتصر مسؤولية هذه التنمية على الدولة فقط، بل هي مسؤولية الإنسان نفسه، بحيث يزرع في غمار هذه التنمية، وتكون لديه القناعة والقدرة على المشاركة في نموه الذاتي بكل فاعلية ونشاط دون إجبار أو إكراه، وعلى الدولة تأمين وسائل التنمية وأساليبها.

إن الإنسان في البلاد المتخلفة عموماً يعاني من فقدان الاهتمام، والمقصود بالاهتمام بالشعور بالمسؤولية تجاه نفسه أولاً وتجاه مجتمعه وأمته ثانياً، وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، فإن أية تنمية منشودة وأي تقدم مرتجى ينبغي أن يبدأ بالإنسان، وذلك عن طريق إثارة اهتمامه بنفسه، وزرع الثقة فيه ومعرفته بما يملك من إمكانيات ورغبته في تطويرها وتنميتها.

من خلال ما سبق يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها "عملية تحدث نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل والمدخلات المتعددة والمتنوعة من أجل الوصول إلى تحقيق تأثير في حياة الإنسان وفي مجتمعه، كما يضيف الباحثون تعريفاً آخر يتمثل في أن التنمية البشرية هي عملية توسيع القدرات التعليمية والخبرات للشعوب، والمستهدف بهذا هو أن يصل الإنسان بجهوده وأهله إلى مستوى مرتفع من الإنتاج والدخل، وبحياة طويلة وصحية بجانب تنمية القدرات الإنسانية من خلال توفير فرص ملائمة للتعليم وزيادة الخبرات.

نخلص مما تقدم إلى تعريف التنمية البشرية على أنها العملية التي يتم من خلالها تنمية وتوسيع قدرات وخبرات وتطوير المهارات بشكل خاص.

وبذلك يكون المفهوم الأكثر تحديداً للتنمية البشرية هو أنها تعني توسيع الخيارات أمام البشر من خلال التمكين الذي يعنى ببناء قواعد المعارف والمهارات لدى الأفراد بما يؤدي إلى تدعيم وتنمية قدراته على توليد المعرفة والثروة معاً.

- 2- أهمية التنمية البشرية: تتضح أهمية التنمية البشرية في النقاط التالية:
- 1- إن التنمية المستقبلية لأي مجتمع أساسها التنمية البشرية، وأن الأساس في نهضة أي مجتمع هو رفع قيمة وشأن مستوى الإنسان من خلال تربيته وإعادة تأهيله بالتعليم المستمر، وذلك لتنمية القدرة على العطاء والإبداع والابتكار، حتى نضمن الجودة وحسن الأداء.
- 2- إن تعليم الإنسان وتزويده ببعض المهارات كمهارة التواصل مع الغير تجنبه كثيراً من النزاعات والصراعات داخل مؤسسة العمل، مما يجعل المؤسسة مستقرة آمنة، لا احتجاجات ولا اضطرابات عن العمل ولا أحقاد بين العاملين بها؛ بل كل فرد داخلها يفكر كيف يطور مؤسسته وينهض بها ويعمل على استمراريتها بشكل سلمي آمن.
- 3- غرس التفكير الإيجابي لدى الإنسان سواء أكان موظفاً أو مدير مؤسسة أو رب أسرة يساعده على النظر إلى الأمور بتفاؤل والتركيز على نقاط القوة الموجودة، مما تسمح له بالمساهمة الفعالة في الإيجابية داخل المجتمع، في حين أن انتشار التفكير السلبي والعجز والتواكل والنظرة المتشائمة للأحداث - لا شك - تؤثر في قرارات الإنسان وتصييه بالإحباط والفشل.
- 4- إن التنمية البشرية تساعد على ترقية الأفراد أنفسهم، كما تعمل على اتساع مداركهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وإعطائهم أكبر قدر ممكن من الإبداع والابتكار والتميز والانطلاق في المشاركات الإيجابية في مختلف مجالات الحياة التي يخوضونها في حياتهم.
- 5- إن أهم ثروة لأي دولة هي الثروة البشرية، فالبشر هم الثروة الحقيقية لأي دولة، ولأية أمة، فكلما عملنا على تنمية قدراتهم عن طريق التأهيل والتدريب المستمر، كلما تقدمت الأمة اقتصادياً واجتماعياً وزاد الرخاء وعمّ الرفاه، فالبلاد بما فيها من ثروات وموارد طبيعية لا تغنيها عن وجود أهم جوانب ثروتها على الإطلاق وهي الثروة البشرية.
- 6- لقد أدرك رجال الاقتصاد أهمية التنمية البشرية، حيث يرى (آدم سميث) "إن القدرات المكتسبة والنافعة لدى السكان، أو أعضاء المجتمع تعد ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت" (هاديسون، 1994، ص 13 - 14) ، فعن طريق الموارد البشرية نستطيع أن نستثمر رأس المال مع الاستفادة بالطاقات البشرية ووضعها في المكان المناسب (خليل، 2009، ص 108).
- 7- تعمل التنمية البشرية على بناء الإنسان وتأهيله ليكون قادراً على مواجهة الحياة والمتغيرات المتسارعة التي تحدث من حوله بشكل إيجابي وفعال، وذلك من خلال تزويده ومساعدته على التفكير الابتكاري، وحثه على التجاوب والمشاركة بعمق لتحقيق معدلات نمو عالية لتحسين مستوى معيشته وتحقيق الرفاهية له.

- 8- تعمل التنمية البشرية على تسخير كافة المعارف والمهارات والاستعدادات والقدرات لدى الأفراد باعتبار أن العنصر البشري الأساس والأداة التي بواسطتها يمكن استثمار واستغلال كل الموارد المتاحة الاستغلال الأمثل لتحقيق الأهداف التنموية.
- 3- أهداف التنمية البشرية: تروم كل الدول من خلال برامجها وخططها الاقتصادية والاجتماعية إلى تحقيق أهداف تنموية تهدف إلى الرفع من المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لأفراد المجتمع فضلاً عن دورها التأهيلي والعلاجي، وذلك من خلال تهيئة فرص جديدة للعمل والإنتاج والقيام بتنمية الطاقات البشرية لنتحمل مسؤولياتها تجاه مقتضيات خطة التنمية خاصة والمجتمع عامة (حسين ، 1979 ، ص25).

لقد أصبح من الحقائق المؤكدة أنه لا يمكن أن نتصور نمواً اقتصادياً ما لم يوازيه في الدرجة والنوع نمواً بشرياً، إن أية تنمية اقتصادية أحادية الجانب يمكن أن نحكم عليها بالفشل والإخفاق في ظل غياب التنمية البشرية، ومن هنا تبدو أهمية الدور الذي تلعبه التنمية البشرية في تأسيس مكونات التنمية الشاملة السليمة، وذلك بتحويلها مع مرور الوقت إلى مشاركة جموعية وموقف اجتماعي يشمل أفراد المجتمع جميعاً، وإذا ما حاولنا الوقوف على واقع أهداف التنمية البشرية التي ألمحنا إلى جزء منها نظرياً يمكن أن نضيف أن قدرة الإنسان على الانفتاح وتجاوبه مع ما يدور في محيطه هما المسؤولان على ترقية الفرد نفسه، مما يكفل تغييراً في التحولات الاقتصادية والاجتماعية من خلال خلق قدرة داخلية في الإنسان وقناعة كامنة تعمل على الإيفاء بمتطلبات العمل والإنتاج، لذا فإن الضرورة تقتضي أن يكون هناك تخطيط وتدريب وتنمية مهارات وطاقات بشكل مستمر وفعال لكسب رهان التنمية الشاملة.

نخلص مما تقدم إلى أن عرضنا هذا يطمح بالإضافة إلى ما رصدناه آنفاً إلى تحقيق مساهمة متواضعة في توفير أرضية ومعلومات نريدها أن تكون مفيدة وملبية للفراغ والقصور الملحوظين على مستوى المرجعية العلمية لهذا المحور، وهي مساهمة لا تدعي لنفسها الاختلاف الكلي عما هو متداول حول الموضوع، ولكنها تحاول إبراز أهداف التنمية البشرية بشكل مغاير وبمنظور محدد يتضمن النقاط التالية:

- 1- إعداد وتهيئة أفراد المجتمع ليكونوا قادرين على مواجهة متغيرات الحياة التي تحدث من حولهم بشكل إيجابي وفعال، وذلك لمواكبة العصر الذي يعيشونه، والاستفادة من منتجاته ومعطياته والإسهام في تطويرها بما لديهم من قدرات وطاقات.

- 2- تمكين أفراد المجتمع من استخدام التفكير الإبداعي والابتكاري بشكل إيجابي أو تعميق فهمهم ونظرتهم نحو الحياة من حولهم وأن يعيشوا الحياة بأسمى معانيها.
- 3- مساعدة أفراد المجتمع على إثراء التواصل الاجتماعي، وخلق نوع من الرضا والارتياح في نفوسهم ومعرفة ما يدور في محيطهم من أنشطة وتفاعلات اجتماعية.
- 4- تمكين أفراد المجتمع من إيجاد الوظائف المناسبة لهم وتسهيل طرق الحصول عليها بحسب ما تحتاجه من مؤهلات ودورات، وذلك حسب ما يتطلبه سوق العمل، بحيث تضمن مقولة الرجل المناسب في المكان المناسب.
- 5- تدريب أفراد المجتمع على أساليب التفاعل مع فريق العمل، وإقناعهم بأن دورهم سيكون مؤثراً إذا ما قاموا به على أكمل وجه، وجهدهم مكمل لنشاط الآخرين، وغير منفصل عنهم؛ بل متم لهم.
- 6- تكوين أفراد يدركون أهمية الوقت، واستغلال دوره في بعث أهداف حياتية تنمي طاقاتهم ومواهبهم نحو الأفضل، وذلك لما للوقت من قيمة وأهمية.
- 7- بناء وتكوين أفراد يحسنون التفاعل مع المشكلات والتحديات باستخدامهم الأساليب العلمية ومناهج البحث العلمي الرصين في حل المشكلات.
- 8- إيجاد وسائل وأساليب أفضل الاختيارات الناتجة عن التنافس البشري لمؤسسات الإنتاج من حيث الخبرة والمؤهل والأداء والكفاية الإنتاجية عن طريق المباريات بكل شفافية واختيار أنسب العناصر لمواقع الإنتاج.
- 9- تشجيع أفراد المجتمع وتقوية مشاركتهم وإسنادهم على تطوير التفاعلات الاجتماعية بين أطراف المجتمع باعتبار أن المجتمع هو مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم بطرق مختلفة عن طريق المؤسسات والعمل الجماعي الهادف إلى رفعة الأمة، ولن يتم ذلك دون انسجام وتعاون ووثام بين هذه الأطراف جميعاً، هذا التعاون لن يثمر ما لم تترسخ في المجتمع قيم سلوكية نهضوية مهمة، وأساليب قائمة على التعاون بين أفراد المجتمع، وتضع نصب أعينها أن هذا المجتمع يتسع للجميع على اختلاف اتجاهاتهم وقيمهم وأعرافهم وأجناسهم.
- 10- إكساب أفراد المجتمع المهارات والكفايات المطلوبة لنموهم وتأهيلهم للقيام بدورهم بكفاية وفاعلية بقصد تحسين نوع الحياة ورفع مستوى الرفاهية، وعلى قدر تأهيل تلك المهارات والكفايات وتنمية قدراتهم وطاقاتهم يتوقف درجة نجاح التنمية الشاملة للمجتمع.

وتجدر الإشارة هنا، بالرغم مما تعكسه أهداف التنمية البشرية من أهمية في حياة الأفراد، فإن سرد هذه الأهداف يطرح أكثر من تساؤل حول قابليتها الإجرائية للتحقق أو قدرتها على التطبيق!! إننا إذن أمام أهداف يمكن تجميع أهميتها في كونها تسعى إلى تحسين وضع الإنسان من خلال الاهتمام به علمياً وثقافياً وصحياً، وتدريبه وتأهيله لاكتساب الخبرات والمهارات اللازمة ليكون عنصراً فعالاً في المجتمع، وبذلك يمكن القول: "أن الحفاظ على الثروة البشرية وتنميتها أبلغ أثراً وأكثر أهمية من ثروة أو مورد طبيعي، لأن ما يعتبر ثروة يتوقف على ما يملكه الأفراد من مهارات وخبرات وما يبذل من جهد لاستغلال هذه الثروة والاستفادة منها، ومن جهة أخرى فإن تنمية الثروة البشرية وتكوين المواطن الصالح المنتج والمستثمر لهو أشق من بناء المصانع أو إقامة العديد من المشاريع" (محمد، 2002، ص11).

4- أهم المشكلات والإكراهات التي تواجه التنمية البشرية:

تعد التنمية البشرية حجر الزاوية لأية تنمية اقتصادية أو اجتماعية، إلا أنها في كثير من الأحيان يقابلها معوقات كثيرة تتمثل في العنصر البشري والقصور في استثمار قدراته وطاقاته العقلية، وتتحدد هذه المعوقات في الآتي: (الطويبي، 2003، ص221 - 225).

1. الاتجاه السلبي للذهنية والعقلية نحو التفكير العلمي، وذلك ما يلاحظ على أغلب المتعلمين من عدم استثمار واستغلال ما تعلموه من علوم في تصرفاتهم وتفكيرهم، فهم لم يستفيدوا من العلوم التي درسوها، فكل ما تعلموه في واد، وتفكيرهم واتجاهاتهم في واد آخر، وهذا عامل معوق للتنمية البشرية في انخراطها في التنمية.
2. عدم القدرة على تطبيق ما تعلموه من مبادئ وأسس علمية وفكرية في حياتهم الشخصية والمهنية، ويصدق عليه قول الشاعر: لا تته عن خلق وتأتي مثله عار عليك إذا فعلت عظيم
3. عدم قدرتهم على المبادرة وروح المسؤولية، فهم نسخ مكررة لأبائهم وفي كثير من الأحيان لأجدادهم، رغم تطور الزمان واختلاف المؤهلات العلمية والظروف الحياتية مما جعلهم غير قادرين على مواكبة العصر.
4. يؤدي بعضهم أدواراً بشكل ميكانيكي خالية من كل ارتباط عقلي وأخلاقي، فلا يوجد لديهم إحساس بفائدته ولا يشعرون بالصدق في تنفيذه، ولا يبذلون جهداً في تطوير إنجازهم، مما

- يجعلهم يمارسون عملهم دون روح وإحساس بها، فلا يرغبون في تنميته وتطويره إلى الأفضل والأحسن.
5. ممارسة الأناية والانتهازية في تنفيذ أعمالهم، فلا يفكرون في المصلحة العامة إلا من رحم ربي، فأبي عمل يسند إليهم ينظرون إليه من الجانب الربحي الأناي، وما يحقق لهم من مكسب ومغرم.
6. نقشي مشاعر الشك والخداع نحو بعضهم البعض ويبلغ من الأمر إلى إحاكة المؤامرات وتكوين الشلليات وإقامة التكتلات داخل المؤسسات، مما يحد من إنتاجيتها ويعوقها عن تحقيق أهدافها.
7. صعوبة تمييزهم في تصرفاتهم وسلوكياتهم - المتعلمون منهم من غير المتعلمين - فجميعهم رهين لتقاليد أئني عليها الدهر وشرب، لا يستطيعون تجاوزها، أو التخلص منها، مما يحد من انطلاقتهم نحو تنمية أنفسهم، فالذهنية معادية لكل تفكير علمي، والعقلية مقاومة لأي نمو معرفي، حيث ينطبق عليهم قول "معلمهم كجاهلهم".
8. توقعهم وانكفائهم حول ذاتهم، وعدم تجاوزهم مع أشكال التنمية ومقاومتهم لأي جديد، فقد لا يرغبون ولا يميلون نحو التغيير إلى الأفضل، ولا توجد لديهم قناعة التغيير، ويصدق عليهم قوله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ).
9. تركيز الاهتمام بالتنمية الاقتصادية وإغفال أهمية التنمية البشرية والإخفاق والفشل الذريع في إعداد كوادر وأطر تقوم بتسيير عجلة التنمية بنجاح واقتدار.
10. عدم ضخ الأموال اللازمة للتنمية البشرية الطموحة للرفع من مؤشرات التنمية في التعليم، والصحة، وإيجاد فرص العمل، والحد من البطالة، وأن ما ينفق على التنمية البشرية ضئيل ولا يكاد يذكر بالمقارنة حتى مع الدول السائرة في النمو.
- ويؤكد الدكتور عمر بشير الطويبي (2001) على ضآلة ومحدودية الدور الذي تساهم به العقلية المتعلمة التي تمثل التنمية البشرية والتي نعول عليها في تنفيذ مشروعات التنمية، حيث أشار إلى أن التنمية البشرية تعاني مشكلات وإخفاقات حقيقية فيما يتعلق بالأهداف والغايات من التنمية، التي تعارف المختصون على تسميتها بالتنمية البشرية، مؤكداً على أن أية تنمية لا يكتب لها النجاح ما لم تصل حماسة وقناعة المنخرطين فيها بأهميتها وأهدافها إلى درجة الإيمان والصدق في تحقيق مسعاها.

وبشكل عام يمكن القول بأن التنمية البشرية تواجه إكراهات جمة في التصور والرؤى، وأيضاً في الممارسة والتطبيق، مما وضع أمامها عوائق حدّت من غاياتها وصدت عن تحقيق أهدافها، ويمكن إبراز بعض هذه العوائق والمشكلات المتعلقة بالشخصيات القيادية والمنخرطة في مجال التنمية البشرية، حيث يوجد اعتقاد بأنه كان في الإمكان تحقيق نتائج أفضل في التنمية لو أن خبرات التنمية البشرية تخلصت من سلبياتها النفسية والعلمية، ووظفت طاقاتها بصورة إيجابية، بدلاً من تبديدها في صراعات ومشاحنات كانت عائقاً صلباً حال دون تحقيق التنمية، وأثرت بشكل واضح في مردودها الوظيفي، وسنورد أهم هذه العوامل السلبية التي شكلت شخصية الداخلين في عملية التنمية البشرية من قياديين ومخططين ومسيرين ومستفيدين من برامج التنمية ذاتها وهي كالتالي كما جاءت في مقالة الدكتور عمر الطويبي (الطويبي، 2001، ص 208 - 223) مع شيء من الإيجاز والتحوير.

أ- العامل النفسي - ويتمثل في الآتي:

- 1- يعتقد الكثير أن أصحاب الشهادات العليا هم أكثر الناس تعاوناً، باعتبار أن إنجاز أي عمل علمي يتطلب عملاً تعاونياً، ذلك أن الجهد العلمي إنتاج مشترك بين الباحثين، إلا أن ما نلاحظه من ركود البحث العلمي داخل المؤسسات الجامعية مرجعه إلى عدم القدرة على التعاون بين الباحثين مما يشكل عائقاً للتنمية البشرية في أدائها وإنجازاتها العلمية.
- 2- من المظاهر السلبية لدى الخبرات البشرية ميلها إلى التقليد والجمود أكثر من التجديد والابتكار، فهي تعتني بالإبداع والتطوير، وذلك لما يحتاجه من جهد استثنائي وإسهام إيجابي في مجال عمل الخبرات البشرية التي عادة ما تخفي أبرز قدراتها وتعرضها للنقد والتطور، بل تحجم عن فرصة الإبداع والتجديد مما يجعلها متمسكة بالتقليد والإبقاء على الوضع الراهن، وهذا عامل يحد من التنمية البشرية ويعوق مسعاها.
- 3- عدم القدرة على الانضباط العلمي، فبالرغم من أن الخبرات البشرية تعرف تماماً قواعد التعامل من حيث الالتزام بالعمل والدقة في إنجازها والحرص على تنفيذه بالصورة الجيدة، إلا أن تصرفاتهم تنم على جهالة وسوء تدبير مما يعوق العمل والجهد البشري المشترك.
- 4- التردد والخوف الذي يلزم عدداً من أصحاب المؤهلات العالية عن التعبير عن أفكارهم وآرائهم بشكل علمي والاكتفاء بالاستماع والتفرج، دون الخوض في غمار الحوار والنقاش، وإبراز قدراتهم وشجاعتهم الأدبية في الحوار، وهذا لا شك يحد من قدراتهم التعبيرية على مواقفهم وانشغالاتهم التنموية.

ب- العامل الثقافي - ويتمثل في الآتي:

- 1- أن معظم الخبرات البشرية تعاني من أمراض المجاملة والأنانية وعشق الذات والريبة والشك والعديد من هذه السمات غير المحمودة، وعندما يتواجد هؤلاء في المنظمات والمؤسسات فإنهم يشكلون عامل إعاقة وعرقلة للتنمية بجميع أنواعها وأشكالها.
- 2- إن معظم الخبرات البشرية يعتقدون أن سبب فشل التنمية في بلدانهم إنما يعود إلى تمسك المجتمع بقيمه وثقافته التي تعد معوقاً جوهرياً للتنمية، وكأن ثقافة المجتمع وقيمه سبب تأخره وتخلفه.
- 3- أغلب الخبرات البشرية تسعى إلى تحقيق مصالحها الشخصية، ولا يهتمها ما يترتب من خسائر فادحة لعرقلة مشاريع التنمية، وهذا راجع إلى نظرهم الضيقة، فهم على استعداد للتضحية بمصالح الوطن في سبيل مكاسبهم الشخصية.

ج- العامل الاجتماعي - ويتمثل في الآتي:

- 1- انحياز أصحاب الخبرات البشرية إلى أقاربهم وذويهم، فيفضلون تنصيب أقاربهم وأصحابهم حتى وإن كانوا أقل كفاءة، ويخصصون المشاريع لمناطقهم بالرغم من حاجة المناطق الأخرى لها، فلا موضوعية ولا حياد لدواعي المصلحة العامة.
- 2- التنافس غير الشريف مع الخبرات البشرية الأخرى واعتبارها مصدر تهديد لكيانهم العلمي، وبذلك يتم التعامل معهم كأعداء، ويرفضون التعاون معهم، مما يعرقل التنمية البشرية الأخرى ويقفل من جهودها في التعاون مع الآخرين والاستفادة منهم.
- 3- أغلب الخبرات البشرية تحتكر الموقف التنموي لصالحها، وترفض إشراك عناصر أخرى وتحجم عن المشاركة والمنافسة الشريفة؛ بل تضع العراقيل والعقبات الكأداء أمام مساهمات الآخرين، حيث تعمل على انفرادها بالرأي وتقف سداً منيعاً أمام كفاءات أخرى.

د- العامل العلمي - ويتمثل في الآتي:

- 1- ضعف مستوى أغلب حملة الشهادات العليا الذين درسوا في الخارج أو الداخل وتدني مستواهم العلمي، بسبب قدراتهم الذهنية والعلمية المتواضعة، أو سعيهم الحثيث للحصول على الشهادة بأي أسلوب، ومزاحمتهم لأصحاب القدرات العالية شكل عنصراً تنافسياً حساساً لعرقلة التنمية البشرية عند الآخرين، وذلك بخروج المتميزين من حلبة الصراع، مما عرقل سبل التنمية البشرية.

2- الاختلاف والتباين في الإعداد العلمي بين خبراء التنمية البشرية الذين تلقوا إعدادهم من دول مختلفة شرقية أو غربية، أو عربية، حيث عادوا إلى بلدانهم بنظم تعليمية مختلفة فلسفة وأهدافاً ومعلومات، مما شكل إحساساً بأفضلية عنصر عن الآخر، ومحاولة التقليل من شأن تخصصات بعضهم لبعض، ولا شك أن هذا الوضع كان له مردود سيء على مستوى التنمية البشرية.

3- الغرور المتفاقم عند بعض خبراء التنمية البشرية، وعدم تواضعهم العلمي والمعرفي، وإحساسهم المفرط بأهمية تخصصهم دون غيرهم، وتعاليمهم وتكبرهم على من دونهم، بحيث تراهم منعزلين عن غيرهم، لا يحبذون المشاركة والمساهمة في أبسط حوار أو نقاش علمي.

يتضح مما سبق أن التنمية البشرية تعاني من صعوبات هذه السلبيات (سالفة الذكر) التي تحد من أداء المنضويين في التنمية البشرية، وتقلل من انبساطهم وإبداعهم وإسهامهم الإيجابي في إرساء متطلبات التنمية وإدارتها بأقل التكاليف، وأبسط الجهود، للوصول إلى أحسن النتائج وأفضل الأساليب لتحقيقها، وهو ليس بالأمر المستحيل إذا ما توفرت المعرفة العلمية والإمكانات المادية اللازمة لإنجاح التنمية البشرية، خاصة إذا كانت الطوية سليمة والنية حسنة والقصد رباني.

التوصيات

1- تأكيداً على نشر الوعي بمفهوم التنمية البشرية فإن الضرورة تقتضي تفعيل دور مؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية ووسائل الإعلام بالبلاد في تنظيم ورعاية المحاضرات والندوات والمؤتمرات العلمية ذات العلاقة بالسياسات والإجراءات الكفيلة بترسيخ مفهوم التنمية وأهميتها وأبعادها.

2- تأكيداً على ضرورة الاهتمام بالتنمية وسيلة وهدفاً في التنمية بالبلاد، ونظراً للمتغيرات والتطورات المتسارعة في تقنية المعلومات والاتصالات، وباعتبار أن تحقيق التنمية البشرية يأتي ضمن منظومة متكاملة ومنسجمة تحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فإن أية دولة مدعوة لاتخاذ جملة من الإجراءات تكفل تنشيط الحركة الاقتصادية وخلق تنمية بشرية مستدامة ومتوازنة كفيلة بإيجاد العديد من الحلول من الأزمات والمشكلات التي تعاني منها البلاد.

3- ضرورة أن توكل مهمة التنمية البشرية إلى أبناء البلد الغيورين، والقادرين علمياً، فهم أدرى من غيرهم بظروف تنميته البشرية والاجتماعية والاقتصادية بكل جدارة واستحقاق، كما أنهم أقدر على تجنب معوقات وسلبيات ما تعانيه التنمية البشرية من صعوبات وإكراهات.

4- إن التنمية البشرية حلم تحقق في عديد الدول التي اعتمدت المنهج العلمي أسلوباً في حل مشكلاتها وأمنت بخصوصية بلدانها، فحققت نهضة عظيمة عادت على شعوبها بالرفاهية والازدهار، فهل بلداننا قادرة على أن تنهض من سباتها، وتحقق التنمية البشرية بكل جدارة وإتقان؟، وإلى متى تبقى بلداننا رهينة التخلف والتأخر؟ بالرغم من أن الدول الأخرى تسعى لمسابقة الزمن لتحقيق أهداف التنمية بكل اقتدار.

قائمة المراجع

- 1- القرآن الكريم
- 2- أحمد علي الحاج محمد. التخطيط التربوي إطار لمدخل تنموي جديد. - عمان : (د.ن) 2002.
- 3- إيناس عبدالله خليل. دور التنمية الاجتماعية في تنمية الموارد البشرية. - مجلة كلية الآداب (جامعة الفاتح سابقاً) ، ع 9، 2009.
- 4- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002.
- 5- بشير علي زميل. التنمية البشرية والتعليم بشعبية الزاوية: دراسة إحصائية تحليلية. - مجلة الجامعة (مركز البحوث والدراسات العليا) ، ع 7، 2005.
- 6- حسن محمد حسن. التربية وقضايا المجتمع المعاصر. - سلسلة علم اجتماع التربية، الكتاب الأول، القاهرة: (د.ن)، (د.ت).
- 7- المكتب الإقليمي للدول العربية، تصدير المدير الإقليمي، ربما خلف الهندي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002.
- 8- عالية حسين. التنمية نظرياً وتطبيقياً. - القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979.
- 9- عبد العزيز مختار. التخطيط لتنمية المجتمع. - القاهرة : دار المعرفة الجامعية، 1995.
- 10- عمر بشير الطويبي. العلم والمجتمع من يقود من؟، ومن يلوم من؟. - جنزور : منشورات أكاديمية الدراسات العليا ، 2003.
- 11- عمر بشير الطويبي. العوامل السلبية في الخبرات العلمية وأثرها على التنمية العربية. - الجديد للعلوم الإنسانية، ع7، (المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية)، 2001.
- 12- فريدريك هاديسون. تعليم القوى البشرية والنمو الاقتصادي (إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية). - ترجمة: إبراهيم حافظ. - القاهرة: مكتبة النهضة العربية، 1994.
- 13- محجوب عطية الفاندي. طرق البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. - البيضاء : منشورات جامعة المختار، 1994.
- 14- محمد الجوهري وآخرون. علم اجتماع التنمية. - القاهرة : وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية، 1986.
- 15- منير سرحان. في اجتماعيات التربية. - القاهرة : دار الفكر العربي، 1981.