

جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



أثر إدارة الموارد البشرية في تحقيق

التنمية المستدامة بالجزائر

دراسة حالة المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي CNES

مذكرة معدة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- قيرع سليم

إعداد الطلبة:

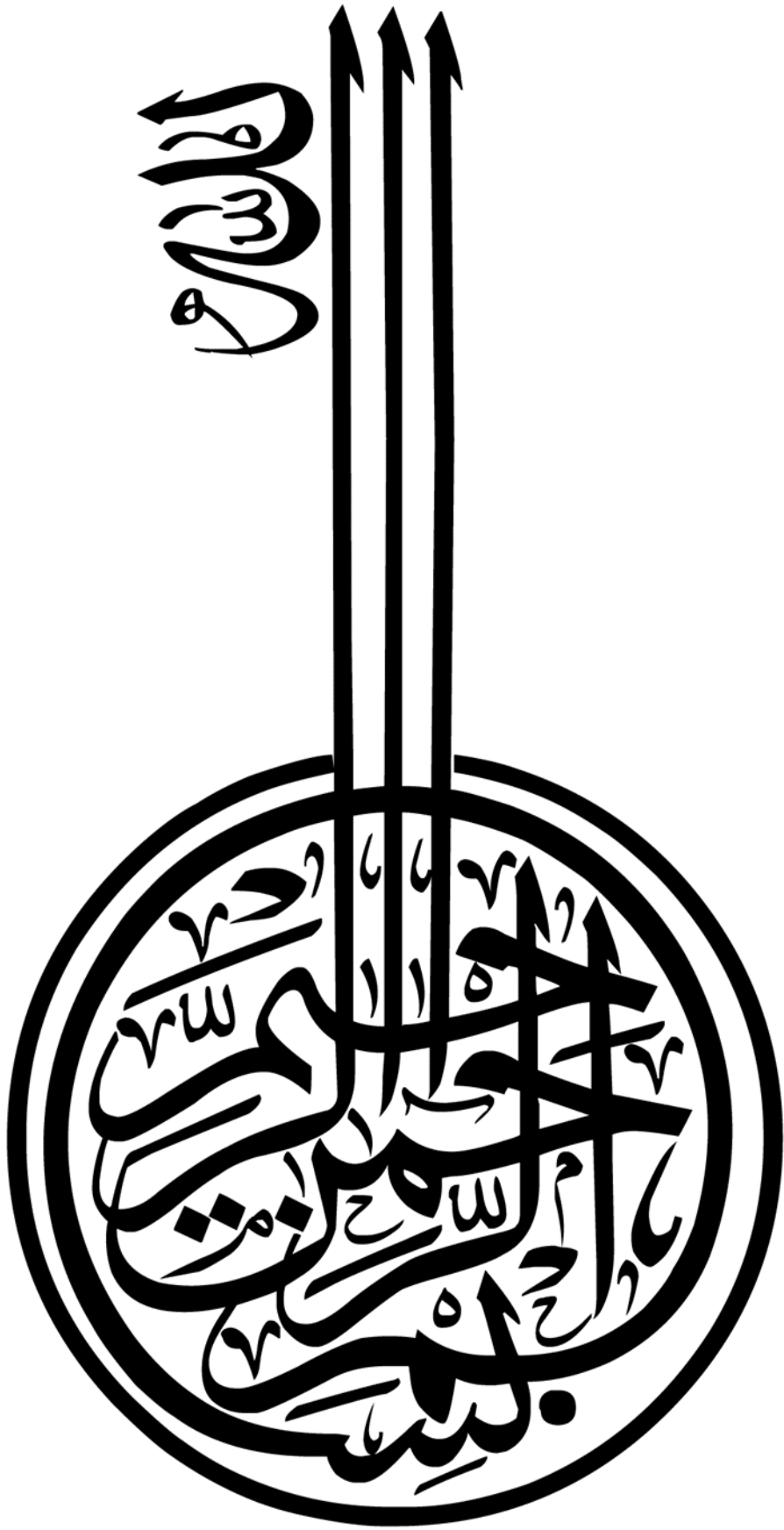
- مطروح لياس

- عمارة جمال

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	أ- الكرم محمد
مشرفاً ومقرراً	أ- قيرع سليم
عضواً ومناقشاً	أ- جداوي خليل

السنة الجامعية: 2018/2017



الإهداء

إلى روح صديقنا وزميلنا الغالي

جعفور محمد

رحمة الله عليه

مطروح لياس

عمارة جمال

شكر وتقدير

الحمد لله الحمد لله الحمد لله الحمد لله الحمد لله الحمد لله الحمد لله الحمد لله
لنا صدورنا ويسر لنا أمورنا وخفف عنا وزرنا، وألهمنا، ووفقنا في إتمام هذا العمل المتواضع، سبحانه عليه
توكلنا وهو رب العرش العظيم.

لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى أستاذنا الفاضل الدكتور "قيج سليم" على تفضله بقبول
الإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما قدمه من النصح والتوجيه والإرشاد وعلى صبره علينا طول هذه المدة
مرغمين لكثرة الازدحامات والانشغالات فجزاه الله كل خير.

وإلى كل أساتذة وعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، ونخص بالذكر الأستاذة الأفاضل
"بن داود إبراهيم، محمدي محمد بن عزوز، عبد الكريم جمال، خرفان محمد".

إلى الأساتذة وطاقم الإدارة والعمال بقسم العلوم السياسية، خاصة رئيس القسم الدكتور "نوري نغاس"
ونائب رئيس القسم الدكتور "جداوي خليل" فكلهم كانوا عوناً وسنداً لنا طيلة مسيرتنا الدراسية.

والشكر الجزيل للأستاذ "بن العايب بلقاسم"

وفاثق التقدير والاحترام والامتنان إلى السيد "رئيس المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي" وإلى السيدة
"مرابط حميدة" والسيدة "يحياوي سليمة" على الإشراف وتقدير كل الدعم.

وإلى كل طاقم إدارة وعمال المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي
وكذا جزيل الشكر إلى السادة: إبراهيم محمد قاضي، د. لعجال يحيى.

إلى كل عمال جامعة التكوين المتواصل وخاصة الأستاذة "سمية".

إلى كل طلبة السنة الثانية، ماستر علوم سياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية.

دفعته 2018.

إلى كل من ساهم ولو بالكلمة الطيبة من قريب أو من بعيد في سبيل إنجاز هذا العمل المتواضع.

" الإزدهار الذي عرفناه حتى الوقت الحاضر هو نتيجة للإنفاق

السريع لموارد هذا الكوكب التي لا يمكن تجديدها "

ألدوس هكسلي



مقدمة:

تشكل الموارد البشرية الثروة الأساسية في أي منظمة مهما كان نوعها أو طبيعة عملها، لذا فإن المنظمات تعمل على إدارة مواردها البشرية من خلال العمل على تطويرهم، وتوفير الرعاية والعناية التامة لهم ومساعدتهم على أداء أعمالهم بأحسن صورة وبما يبرز نشاطهم المتميز والأفكار والطاقت الإبداعية ومحصلة ذلك هو تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بما يوفر لها قدرة تنافسية في عالم الأعمال والإنتاج والبقاء بقوة وثبات في المسار المتخصص لعملها.

فعملية إدارة الموارد البشرية تمكن المنظمة من خلق بيئة تنظيمية تمكن الموارد البشرية من النمو والتطور وإكتساب القدرة على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة.

وتشمل البيئة مجموعة الظروف الطبيعية والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الداخلية والخارجية للموارد البشرية والمنظمات والتي حتما تؤثر على إدارة الموارد البشرية وتتأثر بها، خاصة في ظل التغيرات والتطورات السريعة والمختلفة كالعولمة والتكنولوجيا الحديثة، والتي تفرض على إدارة الموارد البشرية مسايرة هذه التغيرات البيئية والتوجه نحو العالمية.

فالإهتمام المتزايد ببيئة وإدارة الموارد البشرية أدى إلى بروز مفهوم التنمية المستدامة والتي وضعت لتبين كيفية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتي بها تتحقق حاجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية حاجاتها، ومنه فإن تحسين نوعية حياة الإنسان لا يجب أن يكون على حساب البيئة، لذلك جاءت التنمية المستدامة من أجل تحسين ظروف المعيشة من خلال الاهتمام بمجالات الصحة والتعليم والأمن والغذاء وغيرها لجميع الأفراد دون زيادة استخدام الموارد الطبيعية والبيئة إلى ما يتجاوز قدرة كوكب الأرض على التحمل.

لقد صارت التنمية المستدامة قضية عالمية خاصة مع التنامي المستمر في الاهتمام العالمي بالاستغلال السليم والمستدام لكوكب الأرض وموارده، فقد عقدت الأمم المتحدة في

ستوكهولم مؤتمرها المعني بالبيئة البشرية في عام 1972، الذي أرسى الأساس للبرنامج البيئي الجديد الذي اعتمده منظومة الأمم المتحدة. ونظرا لأهمية ومكانة التنمية المستدامة على الصعيد الدولي فقد قام البنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، بمشاركة فعالة في دعم البيئة والتنمية المستدامة.

وبما أن الجزائر من الدول الفاعلة على الصعيدين الدولي والوطني ومنذ انضمامها إلى منظمة الأمم المتحدة في 8 أكتوبر 1962، قامت ببذل العديد من الجهود تمثلت في البرامج والقوانين في إطار البيئة والتنمية المستدامة، ونظرا لتعدد وتوسع المشكلات الإدارية على مستوى الهيئات العليا للدولة تم اللجوء إلى إحداث هيئات وطنية إستشارية للمساعدة في عملية صنع السياسة العامة وإتخاذ القرار، ومن بينها المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي، والذي أوكلت إليه مهمة عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة و تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية لا سيما التنمية المستدامة كما جاء في نص المرسوم تنفيذي رقم 17-355 ممضي في 07 ديسمبر 2017، الجريدة الرسمية عدد 72 مؤرخة في 13 ديسمبر 2017، يتضمن تنظيم الأمانة الإدارية والتقنية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. كما وقد تمت الإشارة إلى أهمية التنمية المستدامة في ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016.

أهمية البحث:

تعد دراسة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة من الدراسات الهامة للاعتبارات التالية:

- يستمد هذا البحث أهميته من أهمية العنصر البشري كمورد طبيعي استراتيجي مما جعله محل إهتمام دائم بين الباحثين ولا يزال هذا الإهتمام في تزايد مستمر إلى يومنا هذا، هذا من جهة ومن جهة أخرى الأهمية التي أصبحت تكتسبها التنمية المستدامة في الوقت الحالي باعتبارها النموذج التنموي البديل الذي تسعى جميع الدول سواء المتقدمة أو النامية إلى تحقيق أهدافه ومواجهة تحدياته.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.
- محاولة إبراز دور إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في تحقيق التنمية المستدامة.
- معرفة الدور الفعال الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في المنظمة.
- إبراز الدور الفعال للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي والذي يشمل كل متغيرات موضوع البحث وخاصة تهمين رأس المال البشري وكذا التنمية المستدامة.

أهداف البحث:

- تتمحور أهداف البحث في النقاط التالية:
- التعريف بإدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة وأهدافها.
 - إثراء المكتبة ببحث علمي تستفيد منه الجامعة.
 - إبراز دور وأهمية كل من إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة باعتبارها مواضيع ذات أهمية بالغة.
 - الكشف عن المنافع التي يمكن أن تحصل عليها المنظمة من خلال التوجه نحو تحقيق التنمية المستدامة بإستخدام إدارة الموارد البشرية.
 - إقتراح عدد من التوصيات على ضوء النتائج التي سيسفر عنها البحث ووضع بعض الاقتراحات اللازمة لتحسين دور إدارة الموارد البشرية في سبيل تحقيق التنمية المستدامة.
 - الوقوف عند أهم الآثار السلبية للتسارع الدولي نحو تحقيق معدلات نمو مرتفعة على حساب البيئة والموارد الطبيعية والتي جعلت من النماذج التنموية محل انتقاد العديد من الاقتصاديين لكونها نماذج غير مستدامة.

- التحديد الدقيق للإطار النظري للتنمية المستدامة مع عرض أهم المحطات الرئيسية منذ ظهور هذا المصطلح إلى يومنا هذا وأهميته في المحافظة على الموارد الطبيعية لصالح الأجيال الحالية والمستقبلية.

وصف إشكالية البحث:

تتمحور إشكالية البحث في الأهمية التي تكتسيها إدارة الموارد البشرية وأدوارها الفعالة ومدى وكيفية إستغلال ومحاولة تطبيقها في الإدارة الجزائرية لتحقيق التنمية المستدامة وكذا كشف الإنعكاسات والتأثيرات في أبعاد موضوع البحث.

السؤال الرئيسي:

نحاول في هذا البحث الإجابة على السؤال التالي والذي يعبر عن إشكالية الموضوع:

ما مدى فاعلية إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة؟

الأسئلة الفرعية:

تتفرع عن الإشكالية عدة تساؤلات وهي كالآتي:

- ما مفهوم إدارة الموارد البشرية وما مدى أهميتها؟
- ما مفهوم التنمية المستدامة وما مدى أهميتها؟
- ما الأساليب المتبعة في تسيير الموارد البشرية في الإدارة الجزائرية؟
- كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر؟

الفرضيات:

للإجابة على تساؤلات الموضوع تمت صياغة عدة فرضيات:

- هناك دور تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.
- ترتبط فعالية إدارة الموارد البشرية بمدى مواكبتها للتطورات العلمية والإقتصادية.
- هناك دور تلعبه الإدارة الجزائرية في تحقيق التنمية المستدامة.
- للمجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي دور هام في تحقيق التنمية المستدامة.

مبررات إختيار الموضوع:

يمكن تقسيم الأسباب التي دفعتنا إلى إختيار الموضوع إلى:

- أسباب ذاتية:

- طبيعة التخصص العلمي بالإضافة إلى الميول الشخصية.
- تزامن موضوع البحث مع التغيرات في الوقت الراهن.
- ندرة المواضيع التي تناولت إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية المستدامة.

- أسباب موضوعية:

- التوجه الحديث نحو الإهتمام البيئي.
- أهمية إدارة الموارد البشرية والإهتمام المتزايد نحوها.
- أهمية تحقيق التنمية المستدامة أو السعي إلى ذلك خاصة مع الأوضاع البيئية والإقتصادية الراهنة.
- محاول التطرق وكشف ما درسناه في أرض الواقع.
- التطرق لموضوع التنمية المستدامة في الجامعة الصيفية 2017 بالجزائر.
- التعرف إلى أساليب إدارة الموارد البشرية في المجلس الوطني الإقتصادي والجماعي.
- معرفة مدى توجه الجزائر نحو التنمية المستدامة.

مناهج البحث:

إن المناهج المتبعة من أجل الإجابة على إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات هي:

- المنهج الوصفي: من خلال وصف جوانب الموضوع المختلفة والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة بالإعتماد بمجموعة الكتب والدراسات ذات الصلة بغرض فهم وتبيان جوانب الموضوع.
- المنهج التحليلي: بغرض تحليل البيانات والأرقام والخطط التي قامت بها الجزائر في مجال التنمية المستدامة من خلال المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي.
- المنهج التاريخي: يقوم بسرد الوقائع ويقدم تصور للظروف التي تلم بجوانب الموضوع، ويمكن من خلاله تقييم البيانات حسب المجال الزمني لموضوع البحث، بغرض فهم وتبيان جوانب الموضوع، إنطلاقا من الجانب النظري وصولا إلى الجانب التطبيقي ودراسة وتحليل النتائج.

حدود الدراسة:

لمعالجة موضوع البحث هناك ثلاث حدود لأبد من التطرق إليها من أجل تحقيق أهداف البحث وهي:

- **الحدود الموضوعية:** لقد اقتصر البحث حول إدارة الموارد البشرية من جهة والتنمية المستدامة من جهة أخرى، مع التركيز على حالة الجزائر من خلال المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.
- **الحد الزمني:** بالنظر إلى أهمية البيئة وبروز مفهوم التنمية المستدامة وانضمام الجزائر إلى منظمة الأمم المتحدة سنة 1962، فقد تم التركيز في هذا البحث على مرحلة تاريخية هامة، وهي الأهداف الإنمائية للألفية 2000-2015، وكذا التطرق إلى آفاق التنمية المستدامة أجندة 2030 التي تتمثل في أهداف التنمية المستدامة لما بعد 2015.
- **الحد المكاني:** إن هذا البحث أعطى نظرة شاملة حول التنمية المستدامة ذات طابع عالمي من خلال الجهود العالمية المبذولة لتحقيق التنمية المستدامة، وتم التركيز على أدوار المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ومجهوداته على الصعيد الدولي والوطني.

خطة عمل البحث:

- من أجل القيام بهذا البحث تم اعتماد خطة تتمثل في ثلاث فصول رئيسية حيث تكون كالآتي:
- الفصل الأول: ويتم فيه تناول موضوع إدارة الموارد البشرية ويشتمل على مبحثين يتم فيهما التطرق إلى ماهية إدارة الموارد البشرية وأهم العوامل المؤثرة تطورها
 - الفصل الثاني: في هذا الفصل يتم تناول موضوع التنمية المستدامة إنطلاقاً من ظهور المصطلح وصولاً إلى تطوره مع إبراز مدى أهميته، ومرجعياته الدينية ومكانته على الصعيدين العالمي والوطني.
 - الفصل الثالث: وهو الفصل الذي يتم فيه إبراز العلاقة بين متغيرات البحث من خلال دراسة حالة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

- إدارة الموارد البشرية.
- التنمية المستدامة.
- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.
- الأمن البيئي.
- الأمن الإنساني.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لإدارة الموارد البشرية

تمهيد:

نظرا للدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، خاصة لمواكبة التطورات الحاصلة والتغيرات التكنولوجية، فقد أقرت الأكاديميون والممارسون على حد سواء بأن كفاءة أداء المؤسسات بصفة عامة تتوقف على كفاءة تسيير وإدارة الموارد البشرية، أي أن الحصول عليهم وتمييزهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطا ضروريا كي تبلغ المؤسسة غايتها وتحقيق أهدافها المرجوة، وبالتالي يصبح من الضروري على أي مؤسسة أن تخطط وتنظم وتقوم بمواردها البشرية أي أنه عليها إدارتها وتسييرها.

ومن هذا المنطلق تعد إدارة الموارد البشرية من بين أهم الإدارات الوظيفية في المؤسسة، وأكثرها حساسية كونها تتعامل مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج، وأكثر موارد المؤسسة عرضة للتأثر بمختلف التغيرات البيئية وإدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، وإنما هي نتيجة لمجموعة من التطورات المتداخلة والتي ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر من ظهور الحاجة إلى إدارة أفراد متخصصة ترعى شؤون العاملين وتعمل على توفير أنجع الآليات لإدارة الطاقات البشرية بكفاءة وتمكن من زيادة إنتاجية العاملين.

المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق الأهداف باعتبارها القلب النابض للمنظمة، حيث أن المنظمة الناجحة هي التي تحسن إدارة مواردها البشرية كون أن ذلك ينعكس على أدائها في مختلف الجوانب ويؤثر في استمراريتها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

(1) تعريف الإدارة:

عرّف تايلور الإدارة بأنها: "المعرفة الصحيحة لما يراد أن يقوم الأفراد به، ثمّ التأكد من أنهم يفعلون ذلك بأحسن طريقةٍ وأرخص التكاليف".¹

عرّف هنري فايول الإدارة بأنها:

To manage is to forecast and plan, to organize, to command, to coordinate, and to control.

أي "أن تدير هو أن تتبأ وتخطط وتنظم وتصدر الأوامر وتنسق وتراقب"، وهذه هي الوظائف الإدارية المتعارف عليها.²

وقام شيلدون بتعريف الإدارة في الصناعة بأنها الوظيفة التي تتعلق بتحديد سياسات المشروع، والتنسيق بين التمويل والإنتاج والتوزيع وإقرار الهيكل التنظيمي والرقابة النهائية على أعمال التنفيذ، وهذا قصر التعريف على مجال الصناعة.

وعرّفها جلوفر بأنها القوة المفكرة التي تُحلّل وتصف وتُخطط وتُحفز وتُقيم وتُراقب الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية اللازمة لتحقيق هدفٍ مُحدّدٍ معروفٍ.

¹ ماجد محمد الفراء، يوسف عاشور، فارس أبو معمر، يوسف بحر، رشدي وادي، الإدارة المفاهيم والممارسات، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ط1، 2002، ص11.

² نفس المرجع، ص11.

- وفي المقابل فقد ركّز أصحاب المدرسة الثانية على طبيعة الإدارة أكثر من تركيزهم على المهام والوظائف الإدارية في تعريفاتهم للإدارة، ومن هذه التعاريف ما يلي:¹
- عرفها ليفنجستون بأنها عملية الوصول إلى الهدف بأحسن الوسائل وبالتكاليف الملائمة وفي الوقت الملائم.
 - وعرفها آبلي بأنها عملية تنفيذ الأعمال عن طريق مجهودات الأشخاص الآخرين، وهذا يتضمن نشاطين أساسيين هما: التخطيط والرقابة.
 - وهناك مَنْ عرّف الإدارة بأنها:

Management is the process of optimizing human, material, and financial contributions for the achievement of organizational goals.

أي أنها "عملية تعظيم للمساهمات البشرية والمادية والمالية لتحقيق أهداف المنظمة".

خلاصة تعريف الإدارة:

ويُمكن تعريف الإدارة على أنها: "عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستغلال الموارد المتاحة، وفق منهج مُحدّد، وضمن بيئة معينة". وهذا التعريف عامّ وشامل، يُمكن تطبيقه على الفرد والمنظمة، سواء كانت منظمة خاصّة أو عامّة، ويتضمن هذا التعريف العناصر التالية:²

1. الأهداف: وهي النتائج المراد تحقيقها، وهنا يدخل عنصر القصد والإرادة في استغلال الموارد لتحقيق النتائج المرغوبة.
2. الموارد: وتشمل الموارد كلّ من الموارد البشرية والموارد الطبيعية، كالأرض وما يستخرج منها، ومورد رأس المال بصوره المتعددة المالية والمادية، وحتى يكون هناك إدارة فلا بُدّ من توافر بعض الموارد، وتشكل الموارد البيئية الداخلية للمنشأة، والتي يمكن لإدارتها التحكم بها.
3. المنهج: ويشمل استخدام كافة الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ قرارات.

¹ ماجد محمد الفراء، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² ماجد محمد الفراء، مرجع سبق ذكره، ص 12.

4. البيئة: لا يوجد كائن حيّ (سواء كان هذا الكائن شخص طبيعي كالفرد، أو كان شخص معنوي كمنشأة الأعمال التي تصنف بأنها نظام مفتوح) يعيش منعزل لوحده لا يؤثر ولا يتأثر بمتغيرات محيطه به، فعملية الاستفادة من الموارد التي تقع ضمن السيطرة وتحقيق الأهداف تتفاعل بعلاقات ذات اتجاهين مع البيئة المحيطة التي لا يمكن التحكم بها. ومع شمولية هذا التعريف، وانطباقه على الإدارة في المنظمات العامة والخاصة، إلا أنّ هذا الكتاب يهتم بالدرجة الأولى بدراسة وتحليل الإدارة في منشآت ومنظمات الأعمال الهادفة إلى تحقيق الربح.¹

(2) مفهوم الموارد البشرية:

الموارد البشرية مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما، ويستخدم البعض مصطلح رأس المال البشري بشكل مترادف مع الموارد البشرية، على الرغم من رأس المال البشري عادة ما يشير إلى وجهة نظر أضيق، هناك مصطلحات أخرى تستخدم أحياناً تشمل «القوى العاملة» أو المواهب أو «العمل» أو مجرد «الأفراد»، ووجدت الموارد البشرية كمنتج لحركة العلاقات البشرية في بدايات القرن العشرين، عندما بدأ الباحثون يوثقون طرق لخلق قيم للأعمال عن طريق الإدارة الإستراتيجية للقوى العاملة، الموارد البشرية كانت مهيمنة بالعمل الاجرائي اليومي، مثل الرواتب وإدارة المنافع، لكن بسبب العولمة، دمج المنظمات، والتقدم التقني، وأبحاث متقدمة، الموارد البشرية الآن تركز على المبادرات الإستراتيجية مثل الاندماج والإستحواذ، إدارة المواهب، خطط التعاقب، العلاقات الصناعية أو العمالية، والتنوع والشمول.²

¹ ماجد محمد الفراء، مرجع سبق ذكره، ص 13.

² https://ar.wikipedia.org/wiki/إدارة_الموارد_البشرية#cite_note-1 / 29/03/2018 – 11.01.

(3) مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها: كل الإجراءات والسياسات المتعلقة بإختيار وتعيين وتدريب العاملين ومعاملتهم في جميع المستويات، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة وخلق روح تعاونية بينها، والوصول بالمؤسسة إلى أعلى مستويات الإنتاجية.¹

وقد عرفها المعهد الإداري البريطاني إدارة الموارد البشرية على أنها "مسؤولية كافة هؤلاء الذين يديرون أفراداً، كذلك هي وصف لعمل هؤلاء المتخصصين في هذا المجال، وأنها الجزء من الإدارة المختص بالأفراد العاملين وبملاقاتهم داخل المشروع، وهي تطبق ليس فقط في مجال الصناعة أو التجارة، بل في كافة مجالات التوظيف.²

وتعرف على أنها: تمثل إدارة ووظيفة أساسية في المنظمات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها، من خلال إستراتيجية تشمل مجموعة من السياسات أو الممارسات المعتددة بشكل يتوافق فيه هذا الاستخدام مع إستراتيجية المؤسسة ورسالتها ويسهم في تحقيقها.³

إدارة الموارد البشرية هي العمل على تصميم أنظمة إدارة لضمان استخدام المواهب البشرية بفعالية وكفاءة لإنجاز الأهداف التنظيمية، سواء كان الموظفون في شركة كبيرة تضم آلاف الوظائف أو وكالة صغيرة غير ربحية، فالموارد البشرية جزء مهم من المنافسة الناجحة في السوق، فمن الضروري وجود مستوى مختلف من التفكير في إدارة الموارد البشرية، إن الأشخاص المبدعين الذين يعملون في منظمات مرنة وفعالة تقدم عملاً مجزياً للأفراد يعد أمراً هاماً لجميع المنظمات، فجميع الموارد البشرية في المنظمات هم من الكفاءات الأساسية.⁴

¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص30.

² حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، عمان، الأردن، 2002، ص14.

³ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2005، ص

⁴ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Human Resource Management, THIRTEENTH EDITION, South-Western, Cengage Learning, United States of America, 2011, page 4

إدارة الموارد البشرية (HR) تصميم نظام لضمان والتأكد من استخدام المواهب البشرية بفعالية وكفاءة لتحقيق الأهداف التنظيمية.¹

المطلب الثاني: نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة إنما هي نتيجة العديد من التطورات المتداخلة، والتي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية وهذه التطورات ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في إظهار الحاجة إلى وجود موارد بشرية متخصصة ترعى شؤون الفرد بالمؤسسة، فتطور إدارة الموارد البشرية كان على شكل مراحل أو حقبات زمنية متتالية منذ قيام الثورة الصناعية وحتى مطلع الألفية الثالثة من نهاية القرن العشرين حتى بدايات القرن الواحد والعشرون على اعتبار أن هذه المراحل هي أهم محطات تطور إدارة الموارد البشرية.²

المرحلة الأولى - ظهور الثورة الصناعية: لقد تطورت الحياة الصناعية تطورا كبيرا منذ ظهور الثورة الصناعية، فقبل قيامها كانت الصناعات منذ القرن الثامن عشر وما قبله محصورة في نظام الطوائف المتخصصة، وكان الصناع يمارسون صناعتهم اليدوية في منازلهم مستخدمين في ذلك أدوات بسيطة.

وعند قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر و عقود الزمن الستة التي تلتها، لم يكن آنذاك شيء في المنظمات الصناعية يدعى إدارة الموارد البشرية لكن كانت صيحات من حين لآخر في البلدان الصناعية كأوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، تنادي بضرورة الإهتمام بشؤون العمال في المصانع وتحسين أمورهم المعيشية والصحية.

ففي بريطانيا مثلا وبسبب الضغط الحكومي، وانتشار مفهوم إنسانية العمل في المجتمع والاهتمام بالعمال من قبل أصحاب العمل، قبل قلة منهم بتحمل المسؤولية وتحسين ظروف العمال في منظماتهم، وإعداد برامج إنسانية لرعاية وتحسين الأوضاع العاملين في مصانعهم، تماشيا مع إلحاح المجتمع البريطاني آنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في العمل.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 4.

² بوالشرش نورالدين، محامدية إيمان، واقع إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد 27، ديسمبر 2016، ص 260.

وفي عام 1890 ظهر في الدول الصناعية ألمانيا، بريطانيا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية مفهوم "تحقيق الرفاهية الصناعية" وهي عبارة عن برامج صممتها المنظمات الصناعية آنذاك، من أجل تحسين ظروف العمل المادي الصحي داخل المصانع، وتصميم الأبنية التي تتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال.¹

المرحلة الثانية - ظهور حركة الإدارة العلمية: من أبرز الأمور التي ساهمت في تطوير إدارة الموارد البشرية في بداية القرن الماضي هي حركة الإدارة العلمية التي تزعمها "فريدريك تايلور" في أمريكا الذي أطلق عليه آنذاك تسمية أبو الإدارة العلمية، و"هنري فايول" في فرنسا، لقد قدم تايلور أفكارا جديدة حول دراسة العمل، وظهر بمفهوم دراسة الحركة والزمن بهدف اختصار الحركات الزائدة في أداء الفرد لعمله، بغية رفع مستوى إنتاجيته وبالتالي إنتاجية المؤسسة، وزيادة الأجر الذي يتقاضاه، وبمجرد أن قدم "تايلور" أفكاره، قام رجال الأعمال بالترحيب بها وتطبيقها بلهفة شديدة، ووجدوا فيها وسيلة جيدة لزيادة الإنتاج، وخفض التكاليف، وزيادة أرباحهم و غالوا في تطبيقها، وقد أصبح العامل بموجب هذه الأفكار يعمل كآلة، حيث حددت له حركات نمطية يجب أن يلتزم بها خلال تأديته لعمله، دون مراعاة لتعبه وحاجاته النفسية، وهذا ما أدى إلى تزايد نقمة العمال على الإدارة، ومعارضة النقابات العمالية لهاته الأفكار، معتبرة ذلك استغلال لجهود العاملين وطمسا لإنسانيتهم عند ذلك بدأ الصراع بين العمال الذين تمثلهم نقاباتهم من جهة وبين رجال الأعمال وأصحاب الشركات، ولعل أشهر الصراعات التي عرفت آنذاك هي إضراب أحد مصانع الأسلحة التابعة للأسطول الأمريكي، الأمر الذي دعا الكونغرس الأمريكي آنذاك لتشكيل لجنة تقصي الحقائق عن نظام وأفكار تايلور، وغيره من النظم في مجال الإدارة العلمية في إدارة المصانع، وذلك سنة 1912 وقد أتاحت اللجنة آنذاك لتايلور المدافعة عن أفكاره، حيث افتتح دفاعه بأن أفكاره التي تقدم بها ما هي إلا ثورة فكرية لتوفير التكلفة وتقسيم العمل، ودراسة الهدر المستفاد في العمل الإنتاجي، وذلك لمصلحة الطرفين العمال وأصحاب المشاريع، من خلال رفع مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتخفيف حدة الصراع ما بين الطرفين.

¹ بوالشرش نورالدين، محامدية إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 260.

وهذه الضغوط أبرزت ما يسمى بإدارة الأفراد التي أصبحت تسمى فيما بعد بإدارة الموارد البشرية والتي استخدمت كوسيلة لتنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين.¹

المرحلة الثالثة - ظهور حركة العلاقات الإنسانية: بعد اندلاع نيران الحرب العالمية الأولى، وما صاحبها من ندرة في اليد العاملة، مما أدى إلى تزايد الاهتمام في كيفية إعداد العمالة المتوفرة بشكل جيد للأعمال الإنتاجية، ورفع مستوى أدائها، ودراسة أسباب الإجهاد والقلق، واستخدام اختبارات الذكاء والكفاءة في اختيار العمالة، هذا الوضع أدى الوضع أدى إلى تزايد اهتمام إدارة المنشأة بهذا الموضوعات، واستمر هذا الوضع على هذا الحال إلى أن ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية التي كان أبرز روادها "ماري فوليت"، و"التون مايو"، هذه المدرسة نادى بأن الإنسان ليس آلة صماء يمكن تشغيلها حسب ما نشاء، لأن الأفراد عبارة عن موارد ثمينة لا بد من إسعادهم وتلبية حاجاتهم الإنسانية، وهو ما يحقق في النهاية أهدافهم وأهداف المنظمة من حيث تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية العمل، إلا أن نتائج هذه الفلسفة الإنسانية كانت محدودة في الحياة العملية، لأن إشباع حاجات العمال غاية لا تدرك، كما أن العديد من هذه الحاجات يتعارض إشباعها مع أهداف المنظمة، كما تجاهلت هذه الحركة التنظيم الرسمي وتأثيره على إنتاجية الموظف وعطائه، فنوع البناء التنظيمي وأسلوب تصميم الوظائف وأنظمة العمل وقواعده تلعب دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين، كما لم تدرك مدرسة العلاقات الإنسانية فقط، فعطاء العامل ومقدار ما يقدمه من جهد يتوقف على أمور عديدة إضافة إلى ما سبق، كطرق تقييم الأداء، وتخطيط النمو والتقدم الوظيفي للعاملين، وطرق الاختيار والتوظيف التي تربط بين احتياجات العمل ومؤهلات المرشح للوظيفة.

ونتيجة لهذه المآخذ لم تعد فلسفة العلاقات الإنسانية مهيمنة على التفكير الإداري منذ بداية 1970 ولم تعد الملجأ الذي تلجأ إليه الإدارة لتزيد من الإنتاجية وتحقيق الولاء للمنظمة، ولكن هذه لا يعني أن الإدارة يجب أن تهمل العلاقات الإنسانية في موقع العمل وإنما لا بد لها

¹ بوالشرش نورالدين، محامدية إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 261.

أن تطور الكثير من الأنظمة الخاصة بطرق العمل وأساليب تقييم الأداء وطرق الاختيار والتعيين وتصميم الوظائف إذا كان الهدف هو الوصول إلى التميز في عالم اليوم.¹

المرحلة الرابعة - نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين: لقد شهدت المراحل الأخيرة من القرن العشرين وخصوصاً مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الآن تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية، إذ لعبت المتغيرات البيئية التي شهدها العصر الراهن من خصائص فريدة لم تكن معروفة آنذاك من هذه المتغيرات ما يلي:²

- ظهور العولمة.
 - شدة المنافسة العالمية.
 - الطلب المتزايد على الجودة من قبل العملاء.
 - تطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة.
 - تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كواقع ملموس.
 - الاندماجات التي تحدث بين الشركات الكبرى وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والأسعار.
 - ديناميكية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية...إلخ.
- إن جميع هذه المتغيرات والتحديات جعلت إدارة الموارد البشرية تتسم بمعالم من التغيير والتطوير يمكن أن تتمثل على سبيل الحصر فيما يلي:
- ظهور العديد من التشريعات المتعلقة برفاهية الأفراد العاملين والمساواة في العمل والضمان الاجتماعي والتقاعدي.
 - أثرت التطورات والتغيرات الحاصلة بمجموعة كبيرة من السياسات والإجراءات المرتبطة بالعاملين.
 - بروز التشريعات المتعلقة بنظم الخدمات الصحية والأمن الصحي.

¹ بالشرش نور الدين، محامدية إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 261.

² نفس المرجع، ص 261.

- زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وإيلاءها اهتمام أكثر من ذي قبل.
- التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين في مجال العمل.
- زيادة الاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء.
- التركيز على جودة الحياة المرتبطة بالعاملين وبروز فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- بروز ظاهرة التمكين للعاملين وهو إحدى أهم الإفرازات الفكرية والفلسفية للتعامل مع القوى البشرية.

إن هذه الملامح شكلت تطورات ملحوظة مثل ما آل إليه التغير البيئي سواء في إطار الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها من التطورات التي أسهمت بصورة فاعلة بالنهوض المستهدف لإدارة القوى البشرية.¹

المطلب الثالث: أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسي إدارة الموارد البشرية أهمية خاصة ومميزة في المنظمات العصرية وذلك باعتبارها تدير أهم أصل من أصول المنظمة وهو العنصر البشري أو ما يعرف برأس المال البشري أو الأصول المفكرة، ومن بين ما جاء في هذا الصدد: "تعتبر الموارد البشرية عنصر الإنتاج الرئيسي، فعلى الرغم من أن الموارد المادية من أرض ورأس مال، وموجودات وتجهيزات ذات أهمية إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها، وهي تضم جميع الناس الذين يعملون بالمنظمة رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها".²

كما ترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه، حيث يقول عالم الإدارة الحديثة بيتر دراكر في هذا الصدد: إدارة الناس وليس إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيسي للمدير المتميز، وتعتبر الموارد البشرية هي العنصر الحاسم في تحقيق ما يسمى بالميزة التنافسية للمؤسسات، وتؤكد كافة المدارس العلمية على أهمية الإنسان وأهمية الفعاليات التي تتعلق بتوفيره واستخدامه والحفاظ عليه وتطويره، وأن الأهمية الكبرى لإدارة الموارد البشرية تظهر في تفعيل الخبرات والقدرات البشرية،

¹ بوالشرش نور الدين، محامدية إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 262.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 11.

بشكل مستمر ونوعي وهو ما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمات بصفة عامة.

وترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه حيث يقول نفس العالم بيتر دراكر أن: منطق البشر يختلف عن منطق الآلات، إذ لا يمكن إدارة أي عمل دون إدارة البشر، وسوء إدارة البشر يؤدي إلى سوء إدارة العمل، مهما كانت كفاءة رئيس المؤسسة.¹

وتكمن أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي:²

_إن وجود خبرات متخصصة في إدارة الموارد البشرية قادرة ومؤهلة على استقطاب أفضل العاملين لشغل الوظائف الشاغرة ثم الحفاظ على هذه العناصر سيزيد من إنتاجية المنظمة، ويعزز مركزها الاقتصادي وأرباحها على المدى الطويل.

_أن الإنسان كائن حركي متجدد، متغير، مبدع، قادر على الابتكار والاختراع والتطوير، والاكتشاف، والتخريب... إلخ بمعنى آخر ما هو متغير قادر على التكيف والتطوير الذاتي أو بفعل الغير كدورات التدريب والتأهيل مثلاً، وهو أكثر عطاء من جوامد يتصدر إدارتها والمزج فيما بينها والتعامل معها لتحقيق المخرجات المطلوبة لأي تنظيم والمتمثل في باقي عوامل الإنتاج (موارد طبيعية، رأس المال، التقنيات).

_إن قدرة المنظمة على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل، من خلال تبني برامج للموارد البشرية تساهم في تحفيز العاملين وتدفعهم إلى بذل المزيد من القدرات سينعكس بدون شك على الرضا الوظيفي، وهذا سيزيد من إنتاجيتها ومن ثم زيادة فعالية المنظمة ككل.³

¹ عزيز طارش الدهمي، مهارات إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء المؤسسي، جامعة نجران، 24 ماي 2013،

http://aziz-phd.blogspot.com/2013/05/blog-post_24.html

² شارف مريم نسرين، أثر إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية، دراسة ميدانية لعينة من البنوك التجارية في ولاية ورقلة 2014، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2014، ص 4.

³ شارف مريم نسرين، مرجع سبق ذكره، ص 4.

كما تظهر أيضا أهمية إدارة الموارد البشرية في:¹

- المساعدة على كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية للأفراد والمؤثرة على فعالية التنظيم.
- توفير جميع الإجراءات المتعلقة بالعمال لضمان الأداء الأفضل ومن هذه الإجراءات: الخدمات، إعداد وتهيئة الأفراد العاملين، إعداد البرامج التدريبية، إدارة الأجور والحوافز...
- تعزيز ودعم الأنشطة الأخرى بالمنظمة في كافة الأمور المتعلقة بالموارد البشري بما يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ككل.
- تعتبر نظاما كاملا متكاملا لإدارة العنصر البشري بما يكفل تكييف المنظمة مع المتغيرات السائدة في بيئة الأعمال.
- تشارك في صنع القرارات الإستراتيجية من واقع مسؤوليتها عن استقطاب واختيار الكفاءات المتميزة وتطويرها وتحسين أدائها.

المطلب الرابع: أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات هو تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة، وتطوير الأفراد تطورا يلبي رغباتها واحتياجاتها، وبالتالي تتمكن المنظمة من تقديم إنتاجها السلمي أو الخدمي بكفاءة عالية، ومن أجل تحقيق ذلك يصبح لزاما على هذه الإدارة الاهتمام بدراسة كيفية الحصول على الموارد البشرية، وتنمية مهاراتهم وتوظيفهم وتقييمهم وصيانتهم والاحتفاظ بهم²، ولا يمكن لها تحقيق ذلك إلا إذا عملت على تحقيق مجموعة من الأهداف مرتبطة ببعضها منها ما يتعلق بالمنظمة ومنها ما يتعلق بالموارد البشرية وأخرى تتعلق بالبيئة الخارجية ويمكن إيجازها على النحو التالي:³

¹ محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات وإقتصاد المعرفة مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2016، ص 12.

² محمد الهزام، مرجع سبق ذكره، ص 10.

³ بوالشرش نور الدين، محامدية إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 263-264.

الأهداف التنظيمية: تسهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية إذ تعمل على ابتكار الطرق التي تساعد المديرين على تنمية وتطوير أدائهم، ويبقى المديرين مسؤولين عن أداء مرؤوسيهـم كل في تخصصه، لذلك فقد وجدت إدارة الموارد البشرية لمساندة المديرين ومساعدتهم على تحقيق أهداف المنظمة.

الأهداف الوظيفية: لكي تتمكن الإدارات والأقسام المختلفة من المحافظة على مستويات مناسبة لمتطلبات المنظمة، يجب أن تمدها إدارة الموارد البشرية بإحتياجاتها الكمية والنوعية من الأفراد، إن الموارد المتاحة ستفقد قيمتها وسيتأثر تشغيلها والاستفادة منها إذا لم تقم إدارة الموارد البشرية بوظائفها المختلفة على أكمل وجه.

الأهداف الاجتماعية: تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والأخلاقية وذلك استجابة للمتطلبات والاحتياجات والتحديات الاجتماعية، ومن هنا تسعى إلى تقليل الآثار السلبية والمعوقات البيئية التي تواجه المنظمة.

الأهداف الشخصية: تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الشخصية للعاملين وذلك بما يساعد على حمايتهم والحفاظ عليهم وتنمية قدراتهم وبقائهم وزيادة همهم للعمل والإنتاج، كما أن إشباع حاجات العاملين الشخصية وتحقيق الرضا الوظيفي ومتابعة المسارات الوظيفية لهم لا شك يحتاج إلى قدر لا بأس به من اهتمام إدارة الموارد البشرية.

المطلب الخامس: وظائف إدارة الموارد البشرية:

لقد تغير واقع إدارة الموارد البشرية في المنظمات أو الشركات وخاصة في الدول المتقدمة عما كان عليه في السابق إذ زاد الاهتمام بالعنصر البشري وتبعته زيادة في الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، باعتبارها الجهة المختصة والمسؤولة عن إدارة شؤون هذا العنصر البشري، وعن استقطابه وتنميته وتأهيله وتطوير قدراته الإبداعية وتحفيزه والحفاظ عليه، ولا شك أن التحولات في طبيعة وتوجهات المنظمات، تقوم على نوعية وخصائص مواردها البشرية، إذ أن موارد بشرية متواضعة التعليم محدودة التدريب وفقيرة في إدارتها لا يمكن أن تساعد على تهيئة منظمة فعالة وقادرة على الاستمرار في بيئة متزايدة التنافس، هذا في قطاع الأعمال، أما في القطاع الحكومي فإن هذه النوعية المتواضعة من الموارد البشرية لا يمكن أن تساعد

المنظمة الحكومية على تقديم خدمات جيدة والوفاء بتوقعات المواطنين والمستثمرين المحليين والأجانب وكذلك السياح.¹

وبذلك فإن وظائف ونشاطات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الحديثة ينطوي على العديد من الممارسات والأدوار، تشكل في مجموعها فرعاً من فروع المعرفة التسييرية، وان إدارة الموارد البشرية كغيرها من الإدارات الأخرى تقوم بممارسة مختلف الأنشطة الإدارية والفنية التي تختص بها في مجالات عملها المتعلقة بالعاملين في المنظمة، ولا تختلف هذه الوظائف الإدارية من حيث المبدأ عن تلك التي تمارسها الإدارات الوظيفية الأخرى، من حيث كونها تقوم على التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة.

غير أن كل إدارة تمارس أنشطة إدارية وفنية تتعلق بطبيعة الأداء الخاص بها، فإدارة العمليات يرتبط عملها الفني بإدارة النشاطات الإنتاجية والهندسة الفنية...إلخ، وإدارة التسويق تقوم بالأنشطة المرتبطة بالمزيج التسويقي Mix Marketing من تخطيط البضاعة والتسعير والإعلان والترويج والتوزيع، والإدارة المالية تمارس الأنشطة المتعلقة بالأموال المالية والاستثمارية في المنظمة، وتعتبر الوظائف الإدارية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ذات أهمية بالغة ووسيلة لا غنى عنها لتحقيق الغايات الإدارية والإنسانية، حيث أن:²

أ-التخطيط: يعني مرحلة التفكير والدراسة التي تسبق أي عمل من الأعمال بقصد تحديد الأهداف، واختيار أنسب الوسائل لبلوغ هذه الأهداف، وبالتالي فهو ينصب على أعمال يتم تنفيذها في المستقبل، ومنه تتبع الوظائف الإدارية الأخرى.

ب-التنظيم: يُعتبر التنظيم وسيلة لتحقيق الأهداف المخططة بمجرد تحديد وظائف الأفراد التي تُساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، ولتنفيذها فإنه يجب على مدير الموارد البشرية تكوين التنظيم الذي يتضمن تحديد هيكل العلاقات بين الأعمال المختلفة والأفراد والعوامل المادية، ويجب عليه أن يكون واعياً للعلاقات المركبة بين وحدته والوحدات الأخرى في الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

¹ إدريس تواتي، رؤية في إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014، ص 41.

² إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 41.

ج-التوجيه: وهذه الوظيفة تُمارس أثناء تنفيذ العاملين لمهامهم، فهو يتعلّق أساساً بالبشر، أي المرؤوسين، وحملهم على تقديم مساهماتٍ إيجابية، لتحقيق أهداف المؤسسة، من خلال تحفيزهم، والاتصال بهم، والتأثير في سلوكهم.

د-الرقابة: هي ضبط وتنسيق الأنشطة، وفقاً لمخطط الموارد البشرية المختلفة، والتي أُعدت سابقاً، على أساس تحليل الأهداف الرئيسية للمؤسسة.

من هذا المنطلق فإن إدارة الموارد البشرية هي عبارة عن "النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة الأنشطة والعمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بتسيير العنصر البشري في المؤسسة"، ولذا فإن هذه الإدارة تركز اهتمامها في الأنشطة التخصصية المتعلقة بالأفراد العاملين في المنظمة والتي تتضمن ما يلي:¹

1-تخطيط الموارد البشرية: ويتعلق هذا النشاط في تحديد الاحتياجات المطلوبة في القوى العاملة في المنظمة بالكم والنوع وفقاً لطبيعة النشاطات المراد إنجازها في المنظمة.

2-تحليل وتصنيف الوظائف: ويرتبط هذا النشاط بتحليل الوظائف وتصنيفها وتوصيفها وتحديد الواجبات والمسؤوليات المحاطة بكل مستوى وظيفي معين في المنظمة.

3-نظام الاختيار والتعيين: ويرتبط هذا النشاط بتحديد سبيل الاختيار والتعيين للموظفين من خلال إجراء عمليات التعيين والاختبار والمقابلات والشروط اللازمة لذلك.

4-تصميم نظام الأحرار والحوافز: ويتم من خلال ذلك تصميم أنظمة الأحرار المتعلقة بكل مستوى وظيفي معين إضافة لتحديد الحوافز المادية والمعنوية على المستوى الفردي أو الجماعي للعاملين في المنظمة ووفقاً للأداء المحاط بهم.

5-اعداد خطة التدريب: وذلك لدى الأفراد العاملين في المنظمة من خلال وضع البرامج التدريبية والتطويرية الملائمة لهم.

6-تصميم نظام تقويم الأداء: ويتم ذلك بوضع ضوابط إدارية وتنظيمية لتقويم الأداء المنجز للعاملين وفق قواعد وثوابت تنظم من خلالها العدالة والمساواة في التقويم العام للأداء الفردي أو الجماعي للعاملين لديا.

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 42.

7- وضع نظام الترقيات والنقل: وتقوم هذه المهمة بوضع الضوابط للترقيات والنقل للعاملين في المنظمة.

8- صيانة ورعاية العاملين: وتهتم هذه الوظيفة بالقيام بوضع ضوابط تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وكافة التسهيلات التي تساهم في تحسين أجواء العلاقات السائدة بالعمل من حيث الثقة، المودة والإخاء وغيرها من الضوابط ذات الأهمية في خلق الولاء والانتماء للمنظمة.

وعليه يتضح أن إدارة الموارد البشرية تعني بجميع النشاطات المتعلقة بالأفراد العاملين ابتداءً من عمليات الاختيار والتعيين وفقاً للاحتياجات التخطيطية للمنظمة وانتهاءً بالتقاعد أو إنهاء الخدمة من المنظمة وكلما امتلكت المنظمة القدرة على تحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية كلما أدى ذلك لتحقيقها للاستراتيجيات الفاعلة في إنجاز أهدافها بحجم أكبر، كما يمكن القول أن وظائف إدارة الموارد البشرية تتمثل في:¹

1- وظيفة تكوين الموارد البشرية (Staffing of Human Resource): وهي نشاط رئيسي يتكون من أنشطة فرعية متكاملة ومتراصة، يشكل مجموعها سلسلة من الأعمال تقوم من خلالها إدارة الموارد البشرية بتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها، وفق مواصفات محددة (مهارة، خبرة، مقدرة) لشغل الوظائف الموجودة في المؤسسة، وتتمثل هذه النشاطات الفرعية فيما يلي:²

أ - تصميم وتحليل العمل: يتم تحديد واجبات ومسؤوليات وظائف المؤسسة، والمواصفات والشروط الواجب توفرها فيمن سيشغلها أو يعين فيها.

ب - تخطيط الموارد البشرية: يتم تقدير حاجة المؤسسة من الموارد البشرية في المستقبل من حيث أعدادها ونوعيتها، ويجري ذلك في ضوء نتائج تصميم وتحليل العمل.

ج - استقطاب الموارد البشرية: في ضوء النشاطين السابقين، يقوم هذا النشاط بعملية ترغيب وجذب للموارد البشرية من سوق العمل، للتقدم وطلب التوظيف في المؤسسة.

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 42.

² نفس المرجع، ص 43.

د - اختيار وتعيين الموارد البشرية: يقوم هذا النشاط بإنتقاء أفضل المتقدمين لطلب التوظيف في المؤسسة ممن جرى استقطابهم وذلك باستخدام معايير اختيار وضعها تصميم وتحليل العمل، وتعيينهم في الوظائف الشاغرة المتوافقة مع مواصفاتهم.

هـ - التأهيل: يعمل هذا النشاط على تدريب الموارد البشرية الجديدة -التي تمَّ اختيارها وتعيينها - تدريباً أولياً، من أجل تمكينها من مباشرة أعمالها بشكل جيد منذ البداية.

وانطلاقاً مما سبق، يمكن القول أن عملية تكوين الموارد البشرية عملية متكاملة تهدف بشكل أساسي إلى إنتقاء أفضل المتقدمين للعمل واسناد الأعمال المناسبة لهم.

2- وظيفة التعويضات (Compensations): تقوم إدارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة الرئيسية، بتصميم عددٍ من الأنظمة، التي على أساسها يجري وضع تعويضاتٍ ومكافآتٍ للموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة، وذلك وفق أسسٍ وقواعد موضوعية وعادلة، وتشمل هذه الأنظمة على ما يلي:¹

أ - نظام تقييم الوظائف: هو عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية لتحديد قيمة وأهمية كل وظيفةٍ من وظائف المؤسسة، وذلك في ضوء نتائج تصميم وتحليل العمل، التي توضح حجم مسؤوليات وصعوبة الوظائف ومواصفات شاغلها، حيث على أساس نتائج التقييم يحدد التعويض المالي المباشر الذي تستحقه كل وظيفة والذي يتقاضاه شاغلها.

ب - نظام التعويض المالي المباشر: وهو هيكل للرواتب والأجور تصممه إدارة الموارد البشرية، يشتمل على معايير يتم على أساسها دفع رواتب وأجور الموارد البشرية، ويجري تصميم هذا الهيكل، وتوضع معايير في ضوء النتائج التي يتوصل إليها تقييم الوظائف.

ج - نظام المكافآت المالية: هو نظام للتحفيز المالي تعده إدارة الموارد البشرية، لإثابة من يعمل بجد ونشاط وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال نتائج تقييم أداء الموارد البشرية، ويعتبر هذا النظام داعماً لنظام التعويض المالي المباشر.

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 43.

د - نظم المزايا الوظيفية الإضافية: وهو نظام للتحفيز غير المالي على شكل خدمات متنوعة، يستفيد منها كل من يعمل في المؤسسة، ومن هذه الخدمات على سبيل المثال: التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي.

هـ - نظام تقييم الأداء: هو مجموعة من الأسس والقواعد والضوابط التي تستخدم من أجل تقييم أداء وكفاءة الموارد البشرية في العمل، حيث في ضوء نتائج التقييم يجري تعويض ومكافأة المجدين، إن كل هذه الأنظمة والوظائف الموضحة أعلاه، هي وظائف مترابطة ومتكاملة، تسعى جميعها إلى تحقيق غاية رئيسية هي: توفير العدالة والموضوعية في دفع تعويضات الموارد البشرية.

3- تدريب وتنمية الموارد البشرية: تشتمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين يكملان بعضهما، ويهدفان إلى جعل الموارد البشرية قوة عمل ذات كفاءة وأداءً عالي المستوى ومتميز، لتلبية مطالب تحقيق إستراتيجية المؤسسة وأهدافها، وتتكون هذه الوظيفة من:¹

أ - التعلم والتدريب: يسعى هذا النشاط إلى إكساب الموارد البشرية مهارات جديدة في ضوء تقييم أدائها، ويعمل على معالجة جوانب الضعف في هذا الأداء، وتدعيم وتقوية جوانب القوة فيه، في مسعى إلى تطوير وتحسين أداء هذه الموارد، وتمكينها مما هو مطلوب منها من مهام في الوقت الحاضر.

ب - التنمية: يسعى هذا النشاط إلى تنمية الأداء المستقبلي للموارد البشرية، من أجل جعلها مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى في المستقبل، وتزويدها بشكل مستمر بكل جديد في مجالات المعرفة، وتمكينها من التكيف مع التغييرات التي تدخل على المؤسسة.

4- صيانة الموارد البشرية: تتكون وظيفة الصيانة كسائر وظائف تسيير الموارد البشرية من نشاطين فرعيين متكاملين، يهدفان إلى توفير السلامة والصحة للموارد البشرية في مكان عملها، وهما:²

أ - توفير السلامة: من خلال تصميم برامج فنية إدارية مشتركة لحماية الموارد البشرية من حوادث واصابات العمل، التي قد تتعرض لها أثناء ممارستها لأعمالها.

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 44.

² نفس المرجع، ص 44.

ب - توفير الصحة: من خلال تصميم برامج صحية طبية بيئية، تحمي الموارد البشرية من الأمراض الناتجة عن طبيعة العمل ومناخه المادي.

5- علاقات الموارد البشرية: تشمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين أساسيين هما: ¹

أ - دمج الموارد البشرية: وهو نشاط يتم من خلاله تصحيح البرامج، من أجل تفعيل مشاركة الموارد البشرية في العمل واتخاذ القرارات وتوفير الرعاية الاجتماعية والمعاملة الإنسانية الطيبة لهم، وحل الصراعات التنظيمية التي تنشأ بينهم في فرق العمل، أو بينهم وبين إدارة المؤسسة، وهذا كله لتحقيق الولاء والانتماء لديها اتجاه المؤسسة التي تعمل فيها.

ب - علاقات العمل: يسمى هذا النشاط في السابق بالعلاقات الصناعية، التي تمثل علاقة المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية مع النقابات، حيث تقوم هذه الإدارة نيابةً عن أصحاب المؤسسات بالتفاوض معها فيما يخص بشؤون العمل والتوظيف و إبرام اتفاقياتٍ معها بخصوص ذلك، وتشكّل وظائف الموارد البشرية مع بعضها نظاماً متكاملًا ومتفاعلاً، يشير إلى وجود اعتمادية متبادلة بين ما تقوم به هذه الوظائف من أعمالٍ وممارسات، وإن القرارات التي تتخذ في مجال كل منها يكمل بعضه بعضاً، فجميعها يصب في قرار واحد يهدف إلى تحقيق هدف تسيير الموارد البشرية، وهو توفير بيئة قوة عمل مؤهلة مدربة ومحفزة جيداً، ذات إنتاجية وفاعلية تنظيمية عالية المستوى، تتمكّن من إنجاز إستراتيجية المنظمة وأهدافها.

وقد لخص الدكتور (أمين ساعاتي 1998) الوظائف الجديدة لإدارة الموارد البشرية

الحديثة، تحت عنوان الوظائف الجديدة لإدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين فيما يلي: ²

1-تختار إدارة الموارد البشرية الأفراد، ليس على الأساس المهني والمؤهل العلمي فحسب، ولكن أيضاً على أساس شخصيتهم وقيمهم وتوجهاتهم.

2-إن العبرة في التعيين ليست بالموقع التنظيمي للفرد ولكن بالمكان الذي يستطيع فيه أن يقدم أحسن عطاء، لذلك سيختفي التنظيم الهرمي التقليدي ليحل محله التنظيم المصفوي، أو الدائري، أو الأفقي...

3-تطور نظم قيادة الأفراد، حيث أن:

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 44.

² نفس المرجع، ص 45.

- الموظفين المبتكرين يحتاجون إلى قادة مبتكرين.
- العاملين ذوي الدوافع العالية يحتاجون إلى قادة طموحين.
- الأفراد الذين لديهم قيم صالحة واتجاهات صحيحة يلزمهم قادة من نفس النوع.
- إن القائد الإداري الجديد سيكون:
 - عضوا في فريق العمل.
 - معلما، موجهها، مرشدا.
 - منصتا جيدا، ومتحدثا لبقا.
 - مستشارا ومتبادلا للمعلومات.
- 4- تطوير نظم تقييم الأداء: وسيلعب الأفراد في هذا المجال دورا فاعلا إيجابيا، فيشتركون مع رؤسائهم في:
 - تحديد الأهداف.
 - تصميم مقاييس الأداء.
 - تحديد مجالات التطوير.
 وسيصبح التحسين المستمر هو الركيزة الهامة والنتيجة المتوقعة من تقييم الأداء.
- 5- تطوير نظم الحوافز والمزايا، لتحقيق:
 - الإشباع الملائم للحاجات الأساسية.
 - الإشباع الملائم للحاجات الأرقى.
 - غرس روح المنافسة بين الأفراد لتحسين الأداء.
 - تقديم تشكيلة متنوعة من الحوافز وتطويرها لتواكب التغيرات الجارية.
- 6- تطوير نظم معلومات الأفراد لتتبع حركتهم الوظيفية وتقديمهم العلمي والتدريبي وتدرجهم في المواقع التنظيمية المختلفة.
- 7- تطوير نظم التدريب حتى يحقق التدريب الإعداد الملائم -العلمي والفني- إلى جانب الإعداد النفسي والشخصي للوظائف التي يتحمل أفرادها مسؤوليات متنوعة متجددة مع تطوير الأعمال وطرق أدائها.

ويمكن تلخيص أدوار إدارة الموارد البشرية في:¹

الدور الاستشاري: حيث يقوم مدير الموارد البشرية بتقديم النصح للإدارة العليا في المنظمة والمساعدة في علاج المشاكل التي تقابل العاملين من خلال تقديم المقترحات والحلول فيما يعرض عليها من مشاكل تتعلق بالموارد البشرية في الإدارات الأخرى، ولهذه الإدارات حق الرفض أو قبول الاقتراحات، وهذا الرأي يرتبط بتطبيق مبدأ تعادل السلطة مع المسؤولية للمدير في المنظمة، ومن المنطقي أن تترك له سلطة القرارات داخل إدارته، بما في ذلك التي تتعلق بالموارد البشرية وذلك بناءً على المقترحات التي تصله من إدارة الموارد البشرية، ويكون دور إدارة الموارد البشرية في هذه الحالة تقديم النصح.

الدور التنفيذي: حيث تقوم بالعديد من الأعمال التنفيذية مثل أعمال السياسات الخاصة بالموارد البشرية ومثل إعداد البحوث والدراسات في مجال الموارد البشرية، والإحتفاظ بالسجلات وتقديم الخدمات للعاملين في مختلف إدارات المنظمة.

الدور الرقابي: حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بالدور الرقابي على أعمال الإدارات الأخرى في مجال الموارد البشرية، وذلك للتأكد من تنفيذ السياسات الخاصة بالموارد البشرية، وعدم تجاوز المديرين أو مخالفتهم للوائح المنظمة، ويتم ذلك من خلال طلب إدارة الموارد البشرية بيانات من الإدارات المختلفة عن الموارد البشرية، وعادة تصمم نماذج خاصة ترسلها الإدارات المتخصصة إلى إدارة الموارد البشرية التي تقوم بدراسة وتحليل البيانات واستخلاص النتائج، وتحديد الانحرافات، واقتراح أفضل الحلول لعلاج هذه الانحرافات.

وأضافت الدكتورة عايدة سيد خطاب لهذه الأدوار:²

الدور المشارك: تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً هاماً في صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية بالمؤسسة خاصة ما تعلق بمجال الموارد البشرية، ويتوقف هذا الدور على عوامل عدة منها:
-تدعيم الإدارة العليا لدور إدارة الموارد البشرية في صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية، واعتبارها شريكاً وعضواً هاماً في هذا المجال.

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 47.

-المهارات والمعلومات المتوفرة لدى مديري الموارد البشرية، والتي تساعدهم على القيام بهذا الدور.

-إعادة النظر في الأولويات، وذلك باهتمام مديري الموارد البشرية بالمشاكل الإستراتيجية الهامة، بدلا من التركيز على المشكلات التشغيلية.

-إعادة النظر في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية بتفويض السلطات وزيادة اللامركزية في اتخاذ القرارات.

-تحقيق التكامل بين البرامج الخاصة بالموارد البشرية والأهداف الإستراتيجية الخاصة بالمؤسسة.

الدور الاستراتيجي: حيث تلعب إدارة الموارد البشرية دورا رئيسيا في صناعة إستراتيجية المؤسسة ككل، من خلال الإسهام بمنظور متكامل ورؤية مستقبلية للموارد البشرية، وهذه الموارد هي أهم مكون من أجل وضع وتنفيذ أي إستراتيجية.

ولقد تطورت وظيفة إدارة الموارد البشرية بعد ما كان دورها تقليديا مقتصرًا على القيام باستقطاب اليد العاملة والتعيين ودفع الأجر ومنح الإجازات، حيث أخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولًا وتخصصًا فأصبح لها دور إستراتيجي ويمكن أن نوضح ذلك في الجدول الموالي:

الجدول رقم 01: تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية

دور تنفيذي	دور إستراتيجي
- استقطاب واختيار القوى العاملة.	- تخطيط إستراتيجي للقوى العاملة.
- تنفيذ برامج التهيئة للعاملين.	- معالجة المسائل القانونية.
- الإشراف على تنفيذ برامج السلامة ومتابعة الحوادث.	- دراسة اتجاهات ومشاكل الموارد البشرية.
- مسك سجلات العاملين، ملفات، قيود...	- التنمية الاقتصادية للمجتمع.
- إجراء المقابلات والتحريات للمتقدمين للعمل.	- خفض التكلفة وتحقيق المزايا للعاملين.
- استخدام نظام معلومات للعاملين يبين رصيد الوظائف لكل إدارة أو قسم (الشاغرة والمشغولة).	- توفير المشورة للمسؤولين والعاملين حول كافة المسائل المتعلقة بشؤون العاملين.
- تسيير الحياة الوظيفية للموظف.	- إقتراح سياسات الأجور والحوافز.
- إدارة العلاقات العمالية وحل المشكلات والمنازعات.	- إقتراح أنظمة تقييم العاملين والإشراف على تنفيذها.
- الإشراف على تنفيذ السياسات المتصلة بالعاملين وكذلك بالنظام التأديبي.	- تصميم الامتحانات بأنواعها.
	- تصنيف الوظائف.

المصدر: إدريس تواتي، رؤية في إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014، ص48.

فالإدارة تقوم بالعديد من الوظائف والأدوار منها الإستراتيجية والتنفيذية ومنها الإدارية والفنية ومنها ما له علاقة بالمنظمة وبالعاملين بها وبالمجتمع، ومنها البسيطة والمعقدة، وكلها تصب في أهداف ومهام ومسؤوليات هذه الإدارة، يمكن حصرها في أربعة وظائف أساسية وتتطوي تحت كل وظيفة مجموعة من الوظائف الفرعية، وهذه الوظائف الأربعة الأساسية وهي:¹

1) وظيفة الحصول على العاملين: تتمثل في استقطاب واختيار العاملين ذوي الكفاءة المطلوبة لشغل المناصب الشاغرة بالمنظمة، وعادة تعطي المنظمات أهمية خاصة لهذه الوظيفة باعتبار أنها تنتظر منها دخول كفاءات جديدة يمكن أن تسهم في زيادة فعالية المنظمة، وباعتبار

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 49.

التخوف من الفشل الذي تقع فيه إدارة الموارد البشرية حين ممارستها لهذه الوظيفة، وما يمكن أن يحدثه من انعكاسات سلبية على المنظمة ككل والممارسات الوظيفية الأخرى لإدارة الموارد البشرية، وفي الغالب ينظر لهذه الوظيفة على أنها الخطوة الأولى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، غير أنه في الواقع تسبقها العديد من الخطوات العملية بدءاً بمعرفة الإستراتيجية العامة وأهداف المنظمة، حيث على إثر ذلك تقوم إدارة الموارد البشرية بوضع خططها الإستراتيجية والتي تضبط من خلالها احتياجات المنظمة للموارد البشرية، وكذلك مصادر تلبية هذه الاحتياجات، كما تقوم بعملية تحليل الوظائف قصد التعرف على المتطلبات التي يجب أن تتوفر في شاغلها، من حيث المهارات والقدرات والمعرفة، كما يطلب منها قبل الشروع في عملية التوظيف فهم تشريعات العمل ذات العلاقة.

(2) وظيفة التكوين والتنمية والتطوير: ويتمثل ذلك في تزويد أفراد المنظمة بالمعلومات والخبرات والقدرات المناسبة لمتطلباتهم الوظيفية بصفة دائمة ومستمرة، بما يجعل منهم قادرين ومؤهلين لموجهات متطلباتهم الوظيفية في أحسن الظروف، كما يساعدهم ذلك في الإرتقاء الوظيفي، وتسمح أيضاً هذه الوظيفة من توجه أو تعدل سلوك الأفراد العاملين ليتماشى والسلوك الوظيفي المرغوب فيه.

(3) وظيفة التحفيز: وترتبط هذه الوظيفة باستنهاض همم وقدرات وكفاءات العاملين ووضعها موضع العمل، وجعل هؤلاء العاملين يبذلون المزيد من الجهد والعمل لاو يبخلون بذلك على منظماتهم، وتعتبر هذه الوظيفة من أعقد وأصعب وظائف إدارة الموارد البشرية، لأنها تتعامل مع السلوك الإنساني الذي أقل ما يقال عنه أنه معقد وصعب التحكم فيه، ولعل هذا من بين ما أدى إلى زيادة الاهتمام بهذا السلوك وقد ساعد في ذلك تطور العلوم السلوكية والإنسانية مثل علم النفس وعلم الاجتماع.

(4) وظيفة الاحتفاظ بالعاملين والاستفادة منهم: وهي الوظيفة التي من خلال تعمل المنظمة على الحفاظ على العاملين والعمل على استمرار العلاقة بينهم وجعلهم يعملون على زيادة تحقيق الولاء والانتماء لمنظمتهم، ويمكن أن نعتبر هذه الوظيفة هي وظيفة صيانة للموارد البشرية حيث من خلالها تعمل المنظمة على تحقيق بيئة عمل يسودها الاستقرار الوظيفي، من خلال توفير شروط الصحة والسلامة البيئية، ومساعدة العمال على التغلب على الصعاب التي

تواجههم في بيئة عملهم، بل وحتى في بيئتهم الخاصة والتي يمكن أن تؤثر على أدائهم في العمل، كما تعمل على الاستفادة منهم من خلال عملها على تحقيق ولائهم وانتمائهم للمنظمة. ومما سبق يمكن النظر إلى أهداف إدارة الموارد البشرية ووظائفها من زوايا عديدة، بحسب النظرة التي تعطى لها والمكانة التي تحتلها في البعد التنظيمي والفكري، كما يمكن تصنيف هذه الوظائف والأهداف وفق عدة معايير، وعلى العموم فإنه يمكن القول أن الهدف الأساسي الذي تهدف للوصول إليه في كل الأوقات وخاصة في الوقت الراهن وفي المستقبل هو تفعيل الموارد البشرية، بما يخدم المنظمة وأهدافها، وأما وظائفها فيمكن حصرها في جذب الكفاءات وصيانتها من خلال تنميتها وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها.¹

¹ إدريس تواتي، مرجع سبق ذكره، ص 50.

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في تطور إدارة الموارد البشرية

كما تؤدي إدارة الموارد البشرية إلى تغييرات في المنظمات، فإن بعض التحديات تؤثر على جميع أصحاب العمل، الاستجابة بفعالية يتطلب وجود الموارد البشرية المختصة للتعامل مع التحديات، وهناك مجموعة واسعة من العوامل التي تضع المزيد من الضغوط التنظيمية والإدارية وتكلفة على المنظمات في العالم، وبعض هذه التحديات الجديدة والضغوط المتزايدة التي تؤثر على تطور إدارة الموارد البشرية.¹

المطلب الأول: مجموعة العوامل الاقتصادية:

وتتمثل العوامل الاقتصادية المؤثرة في تطور إدارة الموارد البشرية في:

أولاً: عوامل الاقتصاد والعولمة:

تواجه منظمات الأعمال اليوم مجموعة من التحديات في بيئة الأعمال، هذه التحديات فرضتها ظاهرة العولمة وما صاحب ذلك من تطور في التكنولوجيات الحديثة والتي كان لها تأثير كبير على وظيفة إدارة الموارد البشرية التي تعتبر من الوظائف الرئيسية على مستوى المنظمات، لذا فكثير من الخبراء يؤكدون على ضرورة إعادة توجيه إدارة الموارد البشرية من إدارة محلية إلى إدارة عالمية والتي تأخذ خصوصية معينة.²

أمام هذه التغييرات وجدت المنظمة نفسها أمام تحديات ورهانات جديدة وضرورة وجب عليها التركيز على بناء المورد البشري الفعال والاهتمام البالغ بإدارة الأعمال الدولية والتي تواجه في الوقت الحالي مشكلة جذب المورد البشري المؤهل للعمل في فروعها الخارجية، وتغيرت النظرة من إدارة موارد بشرية محلية إلى إدارة عالمية تأخذ خصوصية معينة³، وتتمثل تأثيرات الاقتصاد والعولمة على تطور إدارة الموارد البشرية فيما يلي:⁴

- إن البلدان أكثر ترابطاً من الناحية الاقتصادية من ذي قبل، ولا سيما في ضوء الاقتصادات المتداخلة للاستثمار الأجنبي المباشر، فضلاً عن زيادة التجارة الحرة، إن

¹ DAVID ULRICH, Changing Nature of Human Resource Management, CHAPTER 1, page 4.

² مجاني غنية، بن ساعد بمينة، إدارة الموارد البشرية في ظل المد العولمي، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية - جامعة الجزائر 3، العدد: 07 - 2016، ص 285.

³ نفس المرجع، ص 286.

⁴ نفس المرجع، ص 287.

- عدم قدرة الاقتصادات على أن تكون "مكتفية ذاتيا" أو "تعتمد على نفسها" قد يصاحبها إنهاء للاستثمارية والتجارة.
- تتزايد قدرة الحكومات على التحكم في تدفق رأس المال والمعلومات والتكنولوجيا.
 - إلغاء تنظيم الأسواق المالية وغيرها من الأسواق، وإدماج أسواق السلع والخدمات ورؤوس الأموال مثل الإتحاد الأوروبي.
 - انتشار المعلومات بحيث تصبح متوافرة لدى جميع الناس وفي كل المجالات.
 - حرية حركة السلع والخدمات والأفكار وتبادلها من دون وجود للحواجز.
 - التحول من الدور التقليدي لإدارة الأفراد إلى الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وصولا إلى إدارة الموارد البشرية العالمية.¹
 - إلغاء تأمين المؤسسات وإنشاء شركات عالمية وشبكات عالمية.
 - إنتاج السلع والخدمات المقبولة للسوق العالمية والتقارب إلى حد كبير من رضا العملاء عبر الشروط التي تحددها الجودة.
 - ضرورة تحقيق القدرة التنافسية والقدرة التنافسية فيما يتعلق بجذب الاستثمارات والسلع والخدمات: وهذا يعني في جملة أمور ضرورة وجود مهارات عالية الجودة على جميع المستويات لاجتذاب أنشطة ذات قيمة مضافة عالية، تختلف عن الأنشطة الرخيصة ذات القيمة المضافة المنخفضة، والتحسينات في الإنتاجية.
- فرضت العولمة على المؤسسات تطوير قدرات الذاتية من خلال كسر حاجز الخوف من المستقبل واختيار النموذج الذي سيتم التوجه به إلى العالمية، ولم تقتصر آثار العولمة على المنظمات والإدارة بل امتدت لتسهم في إعادة هيكلة الموارد البشرية وتطوير شرائح جديدة من موارد بشرية متميزة إتسمت بالمعرفة والخبرة التقنية والفكرية العالمية، ففي خضم العولمة فإن الموارد البشرية عالية التأهيل تمثل تحديا للمنظمات في سعيها للمنافسة بفاعلية في إقتصاد تطغى عليه العولمة.²

¹ مجاني غنية، بن ساعد يمينة، مرجع سبق ذكره، ص 293.

² نفس المرجع، ص 298.

ثانياً: العوامل الاقتصادية والحكومية:

الدورات العامة للركود الاقتصادي والازدهار الاقتصادي في مختلف الشركات تؤثر على إدارة الموارد البشرية، عوامل مثل أسعار الفائدة والتضخم والتراجع الاقتصادي أو النمو يؤثر على توافر العمال وينبغي أن تكون الرؤية واضحة في الخطط والأهداف التنظيمية والموارد البشرية.

وهناك مجموعة واسعة من اللوائح الحكومية تؤثر على إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تطوير من إدارة الموارد البشرية.

ونتيجة لذلك، يجب أن يتم تخطيط الموارد البشرية من قبل الأفراد الذين يدركون المتطلبات القانونية لمختلف الأنظمة الحكومية.

وقد تغيرت أحكام المعاشات التقاعدية والتشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي وأنماط التقاعد وخيارات التمويل.

وقد يؤدي إلغاء أو توسيع المزايا الضريبية لنفقات التدريب على العمل إلى تغيير بعض أنشطة التدريب الوظيفي المرتبطة بتوسعات القوى العاملة، وباختصار يجب على المنظمة أن تأخذ في الاعتبار السياسات واللوائح والقوانين الحكومية خلال عملية إدارة الموارد البشرية.¹

ثالثاً: العوامل الاقتصادية العالمية:

ترتبط العوامل الاقتصادية بنظم سياسية وقانونية وثقافية واقتصادية مختلفة في العديد من البلدان المتقدمة، وخاصة في أوروبا، تكون القيود المفروضة على العمالة ومستويات الأجور مرتفعة، عندما يتم مقارنة تكاليف العمالة في الولايات المتحدة مع تلك في ألمانيا وكوريا، فإن الاختلافات كبيرة²، وتكون ظروف العمل دون المستوى ومعدلات الأجور منخفضة للغاية التي تدفعها الشركات الدولية أو ما يعرف بالشركات المتعددة الجنسيات في بعض البلدان النامية.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Human Resource Management, THIRTEENTH EDITION, South-Western, Cengage Learning, United States of America, 2011, page 149.

²The same reference, page 19.

وقد بذلت بعض الشركات جهوداً لضمان الالتزام بمعايير الموارد البشرية، وعلى الرغم من ذلك إلا أن موظفيهم يحصلون في الغالب على أعلى الأجور ويختبرون أفضل ظروف للعمل الموجودة في تلك البلدان المحلية مما يمكنهم من تحسين مستويات معيشتهم.¹

رابعاً: الظروف الاقتصادية:

يؤثر مناخ الأعمال السائد على إدارة الموارد البشرية لأن المستقبل يتشكل حسب الظروف الحالية، كما تؤثر مستويات الإنتاجية وأسعار الفائدة والنمو الاقتصادي وأسعار المستهلكين والتضخم ومعدلات البطالة على توقعات الأعمال، ويؤثر الوصول إلى الائتمان ورأس المال والعمل على القدرة التنظيمية وعلى النمو وتقديم المكافآت المرغوبة للموظفين، خلال أوقات النمو الاقتصادي المرتفع من المرجح أن يكون هناك نقص في اليد العاملة والمواد، خلال فترات الانكماش الاقتصادي لا يتم استخدام الموارد بشكل كافٍ وتوسع المنظمات إلى زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف.²

عند مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة قد تتفاعل الشركات من خلال تنفيذ تخفيضات خطيرة في الموارد البشرية وتخفيضات في التعويضات وغيرها من التدابير الصارمة لتظل قابلة للتطبيق، هذه الإجراءات لها آثار استراتيجية للمنظمة لأنها قد تترك المنظمة عرضة للخطر عندما يتحسن الاقتصاد.

يمكن أن تؤثر معدلات التضخم على تدفق الإيرادات للمنظمة بالإضافة إلى توقعات الموظفين فيما يتعلق بالتعويضات، ومع ارتفاع معدل البطالة يزداد عدد الأشخاص المؤهلين الذين يبحثون عن عمل هذا يشكل تحديات للمنظمات لأن العدد الهائل للمتقدمين يمكن أن يطفئ على عملية الاختيار.³

خامساً: ضغوط التكاليف التنظيمية وإعادة الهيكلة:

هناك موضوع رئيسي يواجه المديرين والمؤسسات وهو العمل في وضع "أقل تكلفة"، وهو ما يعني باستمرار البحث عن طرق لخفض التكاليف من جميع الأنواع المالية والعمليات والمعدات

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 20.

² The Same Reference, page 45.

³ The Same Reference, page 46.

والعمالة، أجبرت الضغوط من المنافسين العالميين العديد من الشركات على الاستعانة بمصادر خارجية، وتكييف ممارسات الإدارة وزيادة الإنتاجية وخفض تكاليف العمالة من أجل أن تصبح أكثر قدرة على المنافسة.¹

وقد أثر نمو تكنولوجيا المعلومات، وخاصة المرتبطة بالإنترنت، على إدارة الموارد البشرية حيث تتعامل مع العدد والموقع والأنشطة المطلوبة للموظفين.

وقد تسببت هذه التحولات لبعض المنظمات بالحد من عدد الموظفين، بينما في نفس الوقت السعي لجذب والاحتفاظ بالموظفين ذوي القدرات المختلفة أكثر مما كانت عليه الحاجة سابقا، وقد أدت الاستجابة لضغوط التكلفة التنظيمية وإعادة الهيكلة، فضلا عن التحديات الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية، إلى تحويل إدارة الموارد البشرية في المنظمات.²

المطلب الثاني: العوامل المتعلقة بالموارد البشرية:

هناك نوعان من العوامل المتعلقة بالموارد البشرية وتنقسم إلى:

أولاً: عوامل الموارد البشرية العالمية: وتتمثل في:

1- تقسيمات تنافسية:

عند وضع خطط الموارد البشرية يجب على أصحاب العمل النظر في عدد من الاهتمامات الجغرافية والتنافسية، إن الهجرة إلى منطقة معينة مهمة، على سبيل المثال في العقد الماضي نمت أعداداً كبيرة من بعض المدن الأمريكية في الجنوب والجنوب الغربي والغرب بسرعة ووفرت مصادر للعمل، ومع ذلك شهدت المناطق في الشمال الشرقي ووسط الغرب تراجعاً في عدد السكان، المنافسون المباشرون هم قوة خارجية مهمة أخرى في إدارة الموارد البشرية.³ إن الفشل في سوق العمل التنافسي وعرض مقاييس الأجور والمزايا التنافسية مع تلك الخاصة بالمنظمات في نفس المجال والموقع الجغرافي قد يؤدي إلى خسائر كبيرة تكلف الشركة غالباً على المدى الطويل.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 16.

² The Same Reference, page 16.

³ The Same Reference, page 149.

وأخيراً، يجب اعتبار تأثير المنافسة الدولية جزءاً من المسح البيئي، تتزايد المنافسة العالمية على الموارد البشرية مع تحول المنافسين العالميين للوظائف والعمال في جميع أنحاء العالم، كما يتضح في الاستعانة بمصادر خارجية للوظائف في بلدان ذات تكاليف أرخص.

2- تغيير اعتبارات الموارد البشرية:

التغيرات الهامة في الموارد البشرية على الصعيد العالمي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند إجراء تقييمات خارجية لتطوير إدارة الموارد البشرية. وقد أدت التحولات في تركيبة الموارد البشرية، إلى جانب استخدام أنماط عمل مختلفة، إلى خلق أماكن عمل ومنظمات تختلف اختلافاً كبيراً عن تلك التي كان عليها قبل عقد من الزمان.

وتواجه العديد من المنظمات مخاوف كبيرة بشأن وجود ما يكفي من الموارد البشرية التي تلبى احتياجات المنظمة، فعند إجراء عملية مسح الموارد البشرية المحتملة والمستقبلية من المهم النظر في عدد من المتغيرات، بما في ذلك: 1

- شيخوخة القوى العاملة.
- تنوع العمال.
- العوامل والمخاوف المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة.
- توفر العمال المؤقتين.
- إمكانيات الاستعانة بمصادر خارجية.

3- عوامة المنظمات والموارد البشرية:

تحولت عوامة الأعمال من التجارة والاستثمار إلى تكامل العمليات العالمية والإدارة والتحالفات الاستراتيجية والشركات المتعددة الجنسيات، مما أثر بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية، وهناك ثلاثة أنواع من العمال العالميين: المغتربون، والبلد المضيف، والبلد الثالث.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 149.

² The Same Reference, page 19.

المغترب: هو مواطن من بلد واحد يعمل في بلد آخر ويعمل لدى منظمة مقرها في البلد الأول، ويمكن للمغتربين ذوي الخبرة توفير مجموعة من المواهب التي يمكن استغلالها مع توسيع المنظمة لعملياتها على نطاق أوسع في المزيد من البلدان، كما ويمكنهم فهم رسالة المنظمة بشكل أفضل.

مواطن البلد المضيف: هو مواطن من دولة واحدة يعمل في هذا البلد ويعمل لدى منظمة مقرها في بلد آخر، غالباً ما يعرف مواطنو الدول المضيفة الثقافة، والسياسة، والقوانين، وعادات الأعمال التجارية أفضل من المغتربين.

مواطن بلد ثالث: هو مواطن من بلد ويعمل في بلد آخر وفي نفس الوقت يعمل لدى منظمة مقرها في بلد ثالث، على سبيل المثال، مواطن أمريكي يعمل لحساب شركة نفطية بريطانية كمدير في النرويج هو مواطن من مقاطعة ثالثة، يظهر التوظيف مع مواطني البلدان الثالثة نهجا عالميا حقيقيا.

4- العوامل الثقافية العالمية:

تمثل القوى الثقافية مصدر قلق مهم يؤثر على إدارة الموارد البشرية الدولية، على المرء فقط أن ينظر إلى الصراعات التي تسببها السياسة والدين والعرق في أفريقيا والشرق الأوسط وأجزاء أخرى من العالم لرؤية أهمية الثقافة في المنظمات الدولية.

قد يكون من الصعب إقناع الأفراد من خلفيات دينية أو عرقية أو قبلية مختلفة بالعمل معاً في شركة عالمية في بعض المناطق.¹

تم تطوير طريقة واحدة تستخدم على نطاق واسع لتصنيف الثقافات ومقارنتها بواسطة Geert Hofstede، وهو أستاذ وباحث هولندي، أجرى هوفستد أبحاثاً على أكثر من 100.000 موظف لشركة IBM في 53 دولة، وحدد خمسة أبعاد مفيدة في تحديد ومقارنة الثقافات:

- عدم المساواة في السلطة.
- الفردية / توجه المجموعة.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 8.

- الذكورة / الأنوثة.
- تجنب عدم اليقين.
- التوجه طويل الأجل / قصير الأجل.

يمكن مناقشة الاختلافات في العديد من جوانب الثقافة الأخرى، ولكن يكفي أن نلاحظ أن مديري الموارد البشرية والمهنيين الدوليين يجب أن يدركوا أن الأبعاد الثقافية تختلف من بلد إلى آخر وحتى داخل البلدان، ولذلك قد يتعين تغيير أنشطة الموارد البشرية المناسبة في ثقافة واحدة أو بلد ما لتلائم بشكل مناسب ثقافة أخرى أو بلد أو منطقة جغرافية أخرى.¹

ثانياً: تنوع وتباين الموارد البشرية: وتتمثل هذه العوامل في:

1- الديموغرافيا البشرية والتنوع:

لقد تغيرت الموارد البشرية بشكل كبير، وهي أكثر تنوعاً جنسياً وعرقياً، فالزيد من النساء فيها أكثر من أي وقت مضى، ومتوسط عمر أعضائها في ازدياد، ونتيجة لهذه التغيرات الديموغرافية اضطرت إدارة الموارد البشرية في المنظمات إلى التكيف مع قوى عاملة أكثر تنوعاً من الخارج والداخل، فهذا التنوع المتنامي وشيخوخة الموارد البشرية قد أثار مخاوف أصحاب العمل ويعني أن الموارد البشرية يجب أن تخصص المزيد من الوقت والجهد لضمان اتباع السياسات والممارسات غير التمييزية، إن الإدارة الفعالة لقضايا التنوع في المنظمات تحظى باهتمام أكبر.²

2- الثقافة التنظيمية والموارد البشرية:

تعتمد قدرة المنظمة على استخدام مواردها البشرية ككفاءة أساسية جزئياً على الثقافة التنظيمية حيث تتكون الثقافة التنظيمية من القيم والمعتقدات المشتركة التي تعطي أعضاء المنظمة معنى وتوفر لهم قواعد السلوك.³

وينظر إلى ثقافة المنظمة في قواعد السلوك المتوقع والقيم والفلسفات والطقوس والرموز المستخدمة من قبل موظفيها، وتتطور على مدى فترة من الزمن.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 8.

² The Same Reference, page 20.

³ The Same Reference, page 7.

فقط إذا كان للمؤسسة تاريخاً يمكن من خلاله تبادل الخبرات مع الناس لسنوات، فإن الثقافة ستستقر، فقد لا تكون شركة جديدة نسبياً مثل شركة قائمة منذ مدة من الزمن، كما تختلف الشركات المتعددة الجنسيات عن المنظمات المحلية أو الوطنية التي تكون طورت ثقافة مستقرة.

3- اختلافات الأجيال:

إن توقعات الموارد البشرية في مختلف الفئات العمرية والأجيال تمثل تحديات بالنسبة لأرباب العمل، خاصة بالنظر إلى التغييرات الاقتصادية والعالمية والعولمة والتغيرات الأخرى في مكان العمل.¹

مع تغير الاقتصاد والصناعات، أصبحت شيخوخة الموارد البشرية مصدر قلق كبير، إن العمال فوق سن 55 سنة يؤخرون التقاعد أكثر، ويعملون لسنوات أطول، أو يبحثون عن عمل بدوام جزئي أو التقاعد على مراحل، الظروف الاقتصادية هي الأسباب السائدة وراء تجاوز هؤلاء العمال لسن التقاعد "العادي" البالغ 60 عاماً، ومع تقاعد الموظفين الأكبر سناً والأكثر خبرة في المستقبل، سيواجه أرباب العمل فجوات متزايدة بينما يحاولون تعويض الخبرات والقدرات بالموظفين الجدد.

من المرجح أن تضيف الاختلافات في الأجيال في التوقعات إلى التحديات والصراعات في المنظمات، على سبيل المثال، يهتم العديد من الموظفين الأكبر سناً بالأمن والخبرة، في حين أن الأشخاص الأصغر سناً لديهم مخاوف مختلفة، حيث يتوقعون أن يتم مكافأتهم بسرعة، واستخدام التكنولوجيا يشكل فارق بين الأجيال، وكثيراً ما يتم طرح المزيد من الأسئلة حول سبب اتخاذ المديرين والمؤسسات القرارات التي يقومون بها.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 113.

4- إدارة الموارد البشرية متعددة الأجيال:

يجب على المديرين أن يكونوا مدركين للفرص المحتملة بالإضافة إلى التحديات مع الموارد البشرية متعددة الأجيال في المؤسسة، المنظمات تشارك في تعزيز أنشطة الموارد البشرية متعددة الأجيال وإدارتها وإستثمار طاقاتها لتحقيق الأهداف.¹

ويمكن التوسع في التدريب ونقل الخبرات مع وجود أجيال مختلفة من الأفراد يعملون معاً. قد تكون هناك فجوات بين الأجيال ويعتمد ذلك على نوع العلاقات في العمل بين المشرفين والمرؤوسين أو علاقة الزملاء مع بعضهم وكيفية قيامهم بالأعمال كما يمكن تقليص هذه الفجوات عن طريق التدريب وفرق العمل والتشاركية والتشاور.

2: الأنشطة الإيجابية لإدارة الموارد البشرية متعددة الأجيال:

- دمج الموارد البشرية مختلفة الأجيال.
- التعرف على توقعات الموظفين المختلفة.
- تطوير وسائل التوجيه المتنوعة.
- تكييف وتطوير طرق التدريب لتعكس قدرات الأجيال.
- الاستفادة من المهارات والخبرات للذوي الخبرة لمساعدة الموظفين الجدد.
- دعم التوقعات المهنية الفردية التي تختلف حسب المجموعات.
- معالجة قضايا الأجيال بفعالية.
- إنشاء مجموعات عمل ومشاريع متعددة الأجيال.

5- تنوع الموارد البشرية بين الجنسين:

أصبحت نسبة النساء أكبر في الموارد البشرية، حيث أنها تشكل أكثر من 46٪ من مجموع الأفراد العاملين، ومع ذلك متوسط وقت العمل اليومي لدى الرجال أكثر من النساء. ومن المثير للاهتمام أنه مع تحول الاقتصاد وسوق العمل فإن مجالات العمل التي يهيمن عليها الرجال قد تأثرت أكثر من تلك التي تتألف في معظمها من النساء، والعمال الذكور أكثر

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 113.

² The Same Reference, page 114.

تمثيلاً في الصناعات التحويلية والزراعية وغيرها من الصناعات "المسيطرة"، لذا تأثر الموظفون الذكور بدرجة أكبر مع تغيرات السوق، على عكس النساء العاملات واللواتي يعملن في مجالات مثل الرعاية الصحية والتعليم.¹

المطلب الثالث: العوامل المتمثلة في التحليل البيئي:

قبل أن يبدأ المديرين في منظمة بعملية التخطيط الاستراتيجي يدرسون ويقيمون ديناميكيات البيئة التي يعملون فيها من أجل فهم أفضل لكيفية تأثير هذه الشروط على خططهم، تساعد عملية المسح البيئي في تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي ستواجهها المنظمة خلال فترة التخطيط.²

وتشمل البيئة الداخلية نوعية وكمية وفعالية الموارد البشرية والموارد المادية، والثقافة التنظيمية.

تشمل البيئة الخارجية العديد من القوى الاقتصادية والسياسية والتنافسية التي ستشكل المستقبل.

1- التحليل البيئي الداخلي:

تمثل نقاط القوة والضعف في المنظمة عوامل داخل المؤسسة التي إما أن تخلق أو تدمر القيمة عند تقييم البيئة الداخلية، يقوم المديرين بتقييم كمية ونوعية الموارد البشرية وممارسات الموارد البشرية والثقافة التنظيمية.³

إن القوة والمواهب مهمة بشكل خاص حين تخطط المنظمة لمستقبلها، فتحقيق الأهداف الاستراتيجية أمر مستحيل بدون مهارات ومواهب كافية، وتضمن برامج تطوير القيادة والتخطيط المستمرة في تلبية الكفاءات العالية الجودة لتنفيذ الاستراتيجية، يمكن لبرامج التنمية الفعالة أن تقلل من معدل الفشل المرتفع للأشخاص في المناصب القيادية، يمكن أن يؤدي اختيار الأفراد ذوي المواهب المناسبة وتعليمهم مهارات القيادة إلى تحسين نوعية القادة وتعزيز النجاح الاستراتيجي، تخطيط دوران العمل أو النقل هو عملية تحديد خطة من أجل الاستبدال

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 114.

² The Same Reference, page 43.

³ The Same Reference, page 44.

المنظم للموظفين الرئيسيين، وهو مخطط لإدارة المواهب الداخلية، ويحدد المديرون الأفراد الذين يمكنهم أداء أدوار جديدة في المستقبل.

2- التحليل البيئي الخارجي:

تظهر الفرص والتهديدات من البيئة الخارجية ويمكن أن تؤثر على أعمال المنظمة، كثير من هذه القوى ليست في نطاق السيطرة التنظيمية، ولكن يجب النظر فيها في عملية المسح. يشمل المسح البيئي الخارجي تقييماً للظروف الاقتصادية والتأثيرات التشريعية والسياسية والتغيرات الديموغرافية والقضايا الجغرافية والتنافسية.¹

المطلب الرابع: العوامل التشريعية والسياسية:

تؤثر القوانين والتشريعات والبيئة السياسية على تطور إدارة الموارد البشرية وتتمثل أهم العوامل التشريعية والسياسية في:

1- العوامل القانونية والسياسية العالمية:

تعمل العديد من المنظمات في ظل أنظمة قانونية وسياسية متنوعة، زادت الشركات الدولية في العديد من الصناعات بشكل كبير من الأمن لكل من العمليات والموظفين، لقد أثرت التهديدات والحوادث الإرهابية بشكل كبير على شركات الطيران وشركات السفر وشركات الإنشاءات حتى تجار التجزئة مثل ماكدونالدز يجب أن تستجيب إدارة الموارد البشرية لمثل هذه الاهتمامات كجزء من جهود إدارة المخاطر.²

لذلك، تختلف الجهود المتعلقة بالموارد البشرية من حيث طبيعتها واستقرارها، إن الإمتثال لقوانين وإجراءات الشركة بشأن الأجور والمزايا وعلاقات النقابة وخصوصية العمال وسلامة مكان العمل ومسائل أخرى، توضح أهمية إدارة الموارد البشرية عند العمل عبر الحدود الوطنية، ونتيجة لذلك، من المهم للغاية بالنسبة لموظفي الموارد البشرية إجراء مراجعة شاملة للبيئة السياسية وقوانين التوظيف قبل بدء العمليات في بلد ما ويجب أن يكون دور وطبيعة النقابات العمالية ضمن هذه العوامل.

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 45.

² The Same Reference, page 20.

2- التأثير التشريعي / السياسي:

هناك مجموعة متزايدة ومتغيرة من الأنظمة الحكومية تؤثر على سوق العمل وممارسات التنظيم، ينبغي أن يكون النظر في التشريعات الحالية والمستقبلية جزءاً من عملية التقييم لأن التشريعات الجديدة قد تؤثر على طريقة عمل المنظمة خلال أفق التخطيط.

تؤثر التشريعات المتعلقة بالضرائب ونقابات العمال والتعويضات والمزايا والعمالة والسلامة والصحة على ممارسات الموارد البشرية في جميع المنظمات، وتنظيم العديد من جوانب علاقات العمل، ويجب أن يتم التخطيط الاستراتيجي مع وضع هذه التشريعات في الاعتبار مع مراعاة الظروف الاجتماعية والتنظيمية.¹

الأحزاب السياسية تؤثر أيضاً على كيفية سير الأعمال، مع برامج معينة يمكن كسب أو فقدان الدعم، إذ أن المنظمة تنظر في مجموعة معقدة من السياسات واللوائح والقوانين الحكومية خلال عملية التخطيط الاستراتيجي.

3- العوامل القانونية والتنظيمية العالمية:

يجب أن تكون المنظمات العاملة على مستوى العالم على دراية بأنظمة قانونية وتنظيمية متنوعة على نطاق واسع بسبب السياسة والاختلافات الاقتصادية وعوامل أخرى، وتشكل الإقتصادات الناشئة على وجه الخصوص تحديات رئيسية لتسهيل عمليات التشغيل والظروف وتحقيق الظروف الملائمة، لذلك يجب على كبار المسؤولين التنفيذيين وموظفي الموارد البشرية مراجعة العوامل القانونية والتنظيمية لكل بلد، قبل وأثناء العمليات الجارية، كما يجب تدريبهم على كيفية التعامل مع الفروق الدقيقة للمتطلبات في كل بلد.²

¹ ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 46.

² The Same Reference, page 48-49.

المطلب الخامس: تكنولوجيا الموارد البشرية:

أدى الاستخدام الأكبر للتكنولوجيا إلى الاستخدام التنظيمي لنظام إدارة الموارد البشرية (HRMS)، وهو نظام متكامل يوفر المعلومات التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في عملية صنع القرار، إن اتخاذ القرارات يكون على مستوى الموارد البشرية، وليس بناء قواعد البيانات واستخدام التكنولوجيا فقط، ويتم تجميع البيانات في نظام المعلومات¹، أو بما يعرف بنظم المعلومات الإدارية.

الغرض الثاني من استخدام تكنولوجيا الموارد البشرية يرتبط بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، إذ أن وجود بيانات يسهل الوصول إليها ويتيح تخطيط الموارد البشرية واتخاذ القرارات الإدارية على أساس درجة أكبر من المعلومات بدلاً من الاعتماد على التصورات الإدارية والحدس.

تؤثر الاستخدامات الأكبر للتكنولوجيات على كيفية تنفيذ أنشطة الموارد البشرية بعدة طرق، ولتوضيح ذلك توفر العديد من الشركات برنامج الخدمة الذاتية للموظفين عبر الإنترنت لموظفيها في جميع أنحاء العالم، ويمكن للموظفين الاتصال بالإنترنت والدخول إلى بياناتهم الشخصية وتغييرها أو التسجيل في برامج المزايا أو تغييرها والاستعداد لمراجعات الأداء.² كما نوقش في الجمعية العامة لإدارة الموارد البشرية، فإن الاستخدام المتفجر للويكي، والمدونات، ومواقع التواصل الاجتماعي، وغيرها من التكنولوجيا يؤثر على الموارد البشرية بشكل كبير.³

وبالفعل، فإن إدارة الموارد البشرية (HRM) هي مجال معقد ومتغير في الممارسة في الصناعة والأوساط الأكاديمية، على الرغم من التطورات الحديثة نسبياً، وبالاعتماد على التأثيرات الخارجية والمحلية، فإن إدارة الموارد البشرية هي عامل حاسم في نجاح جميع المنظمات.

¹ The Same Reference, page 21.

² ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 22.

³The Same Reference, page 23.

تمثل إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية الحديثة تخصصاً حيوياً في عملية تنقيح فلسفاتها وممارساتها ومساهماتها الشاملة في الفعالية التنظيمية استجابة للتأثيرات الخارجية، بما في ذلك التغيرات الاقتصادية والديموغرافية والتشريعية والاجتماعية.

تتبنى إدارة الموارد البشرية نهجاً استراتيجياً لفائدة الشركات، وكما هو الحال في المهن الأخرى، تواجه إدارة الموارد البشرية عدداً من القضايا والمعضلات الصعبة فيما يتعلق بالأخلاقيات والأدوار والممارسات وطبيعتها المهنية، في نهاية المطاف سيعمل التطوير الإضافي لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية على حل هذه المشكلات وتحقيق الأهداف بطرق إبداعية وفعالة.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يمكن القول أنه بالرغم من أن موضوع إدارة الموارد البشرية يعتبر من المواضيع الحديثة نسبياً إلى أنه عرف تطوراً كبيراً وما زال يشكل مجال اهتمام العديد من المختصين والمسيرين في مختلف المدارس والتوجهات الفكرية وفي مختلف المنظمات وخاصة الاقتصادية، وفي مختلف المجالات التسييرية، حيث يمكن القول أن الممارسات المرتبطة بالعنصر البشري قديمة قدم المجتمعات البشرية، وعرفت هذه الممارسات أشكالاً مختلفة ومتطورة في كل هذه المجتمعات، وارتبطت هذه الممارسات بصيرورة تاريخية متسلسلة، وبمعطيات تسييرية انطلقت من أهداف المنظمة من بعدها البيئي وما يوفره لها من فرص أو يفرضه من قيود، واليوم وكنتيجة لإفرازات ومتطلبات البيئية العالمية المعاصرة تعرف هذه الممارسات اهتماماً متزايداً من طرف الباحثين والمختصين، كما تعرف هذه الممارسات تشابهاً كبيراً من حيث المبادئ والتقنيات المستخدمة.

إن مستقبل إدارة الموارد البشرية يرتبط بشكل مباشر بمستقبل الإدارة بوجه خاص وبمستقبل البيئة التي تعيش فيها بوجه عام، كما يرتبط أيضاً بالمواصفات الذاتية للعاملين في حقل الموارد البشرية، فكلما زادت قدرة هؤلاء على التحكم بمستقبلهم زاد الاهتمام بنظريات وتطبيقات هذا الحقل.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: التنمية المستدامة كإطار نظري ومفاهيمي وإرتباطها بمختلف المرجعيات الدينية والوضعية

تمهيد:

التنمية الاقتصادية مطلب انعقدت عليه آمال البلدان النامية في تخطي مشكلة التخلف الاقتصادي في محاولة لرفع مستوى معيشة شعورها والحق بركب التقدم في البلدان المتقدمة، التي انعقدت آمالها أيضا على مواصلة النمو الاقتصادي لتحقيق مستويات أعلى من الرفاهية الاقتصادية لشعوبها، وفي ثانيا مطلب التنمية يبرز مطلب حماية البيئة استشعرت البشرية أن البيئة تعرضت منذ مطلع القرن العشرين بصفة خاصة لتدهور متفاحم، وزيادة الفقر في الدول النامية مما دفع باللجنة الدولية للتنمية والبيئة لإصدار تقرير بمفهوم جديد للتنمية أطلق عليه التنمية المستدامة والقرن الحادي والعشرين يشهد ميلاد عالم جديد يتصف بالاعتماد المتبادل بين مختلف أرجائه، وقد مهدت لهذا الاعتماد التطورات البالغة الأبعاد والمتلاحقة طول القرن خاصة في عقود الأخيرة وصولا إلى إنجازات إنسانية باهرة في مجال القدرات التكنولوجية والثورة العلمية والمعلوماتية والاتصالات... الخ، واستجابة لمقتضيات بات من الضروري طرح ومناقشة بعض التحديات التي تواجهها التنمية المستدامة في ظل هذه المتغيرات وبناء على هذا التقديم، يخطر تساؤل هام يطرح نفسه وهو: ما هو مضمون التنمية المستدامة؟، والمبادئ التي تقوم عليها بالإضافة إلى أبعادها، وما العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة؟.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة

لقد شاع استخدام مصطلح التنمية المستدامة بشكل كبير في مؤتمر ريودي جانيرو لسنة 1992، على الدول كغيرها من الحقوق الأخرى تسعى كل دولة لتحقيقه، حيث سلط الضوء على هذا المفهوم بصورة واضحة لأول مرة إذ نجد أن المفهوم قد شاع في عام 1987 من قبل بعثة برتلاند في تقرير للجنة العالمية للبيئة المستدامة والذي يحمل عنوان مستقبلنا المشترك والتنمية المستدامة.

المطلب الأول: مفهوم ونشأة التنمية المستدامة:

أولاً: تعريف التنمية المستدامة:

يعتبر مصطلح التنمية المستدامة مصطلح يشير إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية، فقد لاقى هذا المفهوم العديد من التعاريف واختلفت حوله الآراء والاتجاهات، فكل تعريف خاص، فهو من بين المواضيع المهمة التي لاقت انتباه واهتمام الباحثين في مختلف الميادين، واعتبرته المنظمات الدولية على الدول كغيرها من الحقوق الأخرى تسعى كل دولة لتحقيقه.¹

بمناسبة الاحتفال بالعيد العاشر لمؤتمر استوكهولم، أجريت مناقشات في برنامج الأمم المتحدة للبيئة وفي المؤتمر العام الذي عقد لهذه المناسبة حول استخدام مصادر الثروة الطبيعية المتاحة لأي دولة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدون إستنزاف الموارد الطبيعية بل الحفاظ عليه بحيث تظل متاحة للاستعمال للمستقبل وفي ظل هذا ظهرت فكرة التنمية المستدامة بمكوناتها الثلاثة حماية البيئة ممثلة في مصادر الثروة الطبيعية، تحقيق النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الاجتماعية، وفي ظل الحاجة لتقديم شرح مفصل للتنمية المستدامة شكلت لجنة دولية وهي اللجنة الدولية للبيئة والتنمية (WCED).

وأصدرت اللجنة تقريرها في عام 1987 بعنوان مستقبلنا المشترك واشتمل التقرير على تعريف التنمية المستدامة ووضع إقتراحات عن كيفية تطبيقها وعرفها على أنها "التنمية التي تضمن الاستجابة لاحتياجات الجيل الحاضر مع عدم التعدي على حقوق الأجيال القادمة في المعيشة بمستوى يعادل الجيل الحالي أو يوافقه إن أمكن".

¹ تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، مستقبلنا المشترك، الأمم المتحدة، نيويورك، 1987، ص 11.

لقد عرضت مقترحات اللجنة على الجمعية العامة للأمم المتحدة وأقرتها وكانت الخطوة التالية اعتماد مفهوم التنمية المستدامة كالتزام من جانب كل الدول وقد جاء ذلك في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية.

وعرف قيمة الأرض والذي عقد في ريودي جانيرو من 3 إلى 11 يوليو 1992، اعتمد المؤتمر التنمية المستدامة كسياسة تلتزم بها كل الدول حتى لا يحدث أضرار بالبيئة أو بصحة الإنسان والاقتصاد نتيجة للأشغال الغير الرشيد لمصادر الثروة الطبيعية، ويتم التوصل إلى ما يسمى بأجندة القرن 21.¹

يعتبر مفهوم التنمية المستدامة مفهوما جديدا أو مبتكرا في الفكر التنموي إذ لا يوجد تعريف متفق عليه عالميا بالنسبة لهذا المصطلح، ولتطرق لتعريف هذا المصطلح ينبغي تحديد تعريف كل من مصطلح التنمية على حدا ومصطلح الاستدامة على حدا. وتعرف التنمية المستدامة على أنها:

استمرارية الموارد الطبيعية لأجيال الحاضر والمستقبل والمحافظة على خصائصها.²

كذلك نجد الأمم المتحدة عرفتتها من خلال تقرير اللجنة العلمية للبيئة والتنمية سنة 1987 بأنها "تلك التنمية التي تلبى حاجات الجيل الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم".

كما يعرفها الدكتور مصطفى قاسم: أن التنمية المستدامة هي التي تلبى احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرات الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، وجاء التعبير عن التنمية التي تتصف بالاستقرار وتسلب عوامل الاستمرار والتواصل.

وحسب قمة الأرض لعام 1992 بالبرازيل هي التي تحدد المعايير الاقتصادية والاجتماعية والبيئة لكيفية تحقيق التنمية المستدامة كبديل تنموي للبشرية لمواجهة احتياجات القرن 21. وهي كذلك عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبى احتياجات الحاضر، دون المساس بقرارات الأجيال القادمة من وجهة نظر علماء الاقتصاد بأن

¹ عصماني خديجة - عمومن الغالية، إشكالية التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 6.
² تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، مستقبلنا المشترك، الأمم المتحدة، نيويورك، 1987، ص 15.

مجموع النظريات والقوانين التي تنظم العلاقات بين الأفراد المجتمع، هذه العلاقات تنشأ عن طريق تبادل السلع والخدمات بهدف تحقيق الرفاهية لجميع أفراد المجتمع.¹ من وجهة نظر علماء الاجتماع: حيث يركزون على الإنسان باعتباره جوهر التنمية وكذا العلاقة الاجتماعية ومحاربة الفقر والتوزيع العادل للموارد واتخاذ القرار بالنسبة للمشاركة الشعبية.

من وجهة نظر علماء البيئة: وضع حدود أمام الاستهلاك والنمو السكاني والتلوث واستغلال المياه وقطع الغابات وانجراف التربة، والنظر إلى العالم بنظرة كلية ونظام مرتبط والنظر إلى نوعية الحياة كنظام.

ومن خلال كل هذا يظهر لنا مكونات التنمية المستدامة:

1- تنمية احتياجات الجيل الحاضر مع مراعاة متطلبات الأجيال القادمة.

2- حماية البيئة وعدم تلوثها.

3- عدم إستنزاف الموارد الطبيعية واستغلالها بطريقة عقلانية.

4- تحقيق التوافق والتوازن بين البيئة والسكان والطبيعة.

وعرفها كذلك مؤتمر ريو دي جانيرو لسنة 1992 في المبدأ بين الثالث والرابع حسب

المبدأ الثالث بأنها:

ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساوي والحاجيات التنموية البيئية لأجيال الحاضر والمستقبل.

كما نقصد بالتنمية المستدامة أيضا لتحقيقها ينبغي أن تشمل حماية البيئة جزءا لا

يتجزأ من عملية التنمية، ولا يمكن التفكير بمعزل عنها المبدأ الرابع.²

وهي أيضا هي عملية يتناغم فيها استغلال الموارد وتوجيهات الاستثمار ومناحي التنمية

التكنولوجية وتغيير المؤسسات على نحو يعزز كلا من إمكانيات الحاضر والمستقبل للوفاء

بحاجيات الإنسان وتطلعاته.³

¹ عبد الله خبابة، رابع بوقرة، الوقائع الاقتصادية، العولمة الاقتصادية، التنمية المستدامة، جامعة الإسكندرية، 2009، ص 349.

² عبد الله خبابة، رابع بوقرة، مرجع سبق ذكره، ص 323.

³ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دور الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تحقيق التنمية المستدامة، 2011، ص 13.

ومن خلال كل هذه التعاريف أمكننا القول أن التنمية المستدامة تسعى لتحقيق تحسين نوعية حياة الإنسان واستغلال الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية ومحاولة إبقائها لفترة زمنية بعيدة، وضمان متطلبات الأجيال المقبلة، بحيث أنه لا يمكن تجاوز هذا الاستغلال والاستخدام الموارد الخاصة في حالة المورد غير المتجددة، وفي حالة الموارد المتجددة يجب ترشيد في استخدامها مع محاولة وجود بدائل لهذه الموارد لتستغل لفترة زمنية طويلة الأجل، ويجب أن تستخدم هذه الموارد في كلتا الحالتين بطريقة مناسبة لا تؤدي إلى عجز بيئي وذلك للعلاقة الوطيدة بين التنمية المستدامة والبيئة.

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم التنمية المستدامة:

مرت التنمية الاقتصادية منذ الأربعينيات بتقلبات متعددة من الاتجاهات والمسميات ولكنها كانت كلها تقوم على أساس واحد وهو زيادة متوسط دخل الفرد، ومنذ ذلك الوقت مر المفهوم بعدة مراحل تعكس كل منها طبيعة وظروف الدول النامية على الخصوص ومراحل نموها، من حيث طبيعة هياكلها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية من ناحية وطبيعة علاقتها بالأنظمة الدولية من ناحية أخرى.¹

كما سيوضح في حينه، يرتبط المفهوم المعني بالبيئة وموارده، أو من ثم فقد اعتبر قديم النشأة يتواجد ضمن نظريات اقتصادية مثل نظرية 'ماتس' التي ربطت السكان بالموارد بظهور الكوارث وقانون تناقص الغلة وغيرها، ومن هنا خرجت دراسات اقتصاديات البيئة وكان ذلك على وجه التحديد من خلال البرنامج الدولي البيولوجي الذي أنشأه المركز الدولي للاتحادات العلمية في عام 1964، وبعد ذلك أعيد تعريف مفهوم التنمية في منتصف السبعينيات، لتصبح "عملية تخفيض أو القضاء على الفقر وسوء توزيع الدخل ومحاربة البطالة وذلك من خلال الزيادة المستمرة في معدلات النمو الاقتصادي" وقد أصبحت في مرحلة لاحقة تعني " النهوض الشامل للمجتمع بأسره من خلال إتباع الحاجات الأساسية للفرد بالإضافة إلى تحقيق ذاتيته وشعوره الإنساني، وتوفير حرية الاختيار"، ثم في عام 1987، برز على يد اللجنة العالمية المعنية بشؤون البيئة والتنمية وقصد به "التنمية التي تعمل على تلبية حاجات الجيل الحاضر من غير

¹ نعيمة مسعودي، التنمية المستدامة وإستراتيجية تطبيقها في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في قسم علوم اقتصادية، المركز الجامعي يحيى فارس بالمدينة، 2007، ص 3.

أن تلوث أو تستنزف الموارد الطبيعية بما يعرض احتياجات الأجيال المقبلة للخطر"، وعليه فقد نشأت علاقة متبادلة بين التقدم الاقتصادي وحماية البيئة، وهذا الوضع دفع بلجنة بروتلاندر سنة 1987 إلى رفع الصوت عالياً، حيث أصبحت الحماية البيئية والتنمية المستدامة من أكبر تحديات القرن الحادي والعشرين.¹

المطلب الثاني: خصائص التنمية المستدامة:

- للتنمية المستدامة مجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من أشكال وصور التنمية ومن خلال التعاريف التي وضعت لهذا المفهوم يمكن استخلاصها:²
- 1- التنمية المستدامة تعني إحداث تغييرات في جميع مجالات الحياة الاقتصادية المتمثلة في زيادة في كمية متوسط نصيب الفرد في الدخل الحقيقي وكذلك الحفاظ على الموارد الطبيعية سواء كانت متجددة أو غير متجددة بالاستغلال العقلاني لها، أما الجانب الاجتماعي ذلك بتحقيق العدالة الاجتماعية بين فئات المجتمع والبيئة بتحقيق التوازن البيئي لينعكس على الجانب الاجتماعي للمجتمع.
 - 2- التنمية المستدامة هي تنمية دائمة حاضرة ومستقبلاً تلبى أمانى وحاجات الحاضر والمستقبل، فالدول تسعى لتحقيق التنمية في جميع القطاعات لتغطية الحاجيات المتزايدة للمجتمع مع الاعتماد على المشاريع والطرق والآليات لضمان حاجيات الأجيال المستقبلية.
 - 3- التنمية المستدامة هي تنمية شاملة ومسؤولية مشتركة وذلك في جميع قطاعات الدولة وتقع على عاتق الدولة بمختلف مستوياتها المساهمة في عملية اتخاذ القرار
 - 4- يعتبر مصطلح التنمية المستدامة مصطلح عالمي، وذلك من خلال الدراسات السياسية والاقتصادية والثقافية التي ساهمت في إدراج مفهوم يجسد التنمية المستدامة.
 - 5- للتنمية المستدامة أبعاد بيئية واجتماعية واقتصادية متشابكة ومتداخلة مع بعضها البعض في إطار تفاعلي يتسم بالضبط والتنظيم والترشيد.
 - 6- للتنمية المستدامة أهداف تسعى لتحقيقها من خلال آليات فعالة ومبادئ تقوم عليها.

¹ نعيمة مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

² عصماني خديجة -عموم الغالية، مرجع سبق ذكره، ص 10.

7- للتنمية المستدامة طرق عقلانية لاستغلال الموارد سواء كانت متجددة أو غير متجددة لضمان تحقيق التوازن بين مختلف الجوانب.

8- وجود علاقة تكاملية بين البيئة من ناحية والتنمية من ناحية أخرى وهذه العلاقة طردية إذ ترتبط بينهما علاقة تكاملية وتوافقية لتحقيق تنمية شاملة في جميع القطاعات المختلفة.

المطلب الثالث: نظريات التنمية المستدامة:

في ظل هذه المفاهيم ظهرت آراء مختلفة متعددة منذ زمن بعيد من طرف علماء الاقتصاد والبيئة والاجتماع، وعلى أفكار رأي إستدامة البيئية فعلماء الاقتصاد يرون ضرورة الاهتمام بالجانب البيئي والأخلاقي ويؤكد علماء الاجتماع على طلبات البيئة التي تحددها الثقافة وركز على الاستدامة في النظم الثقافية والبشرية.

أما علماء البيئة والموارد والأحياء فأشاروا إلى أن المحيط الحيوي هو الذي يحتاج إلى أن يكون مستداما، وهناك من ذهب إلى اقتراح استدامة التقييم الدولي للثروة وإعادة توزيعها لتصبح التنمية المستدامة واقعية على المستوى العالمي.

ومنه فإذا كانت التنمية المستدامة تشمل أبعاد مختلفة اقتصادية وبيئية واجتماعية وحتى سياسية، مما أدى إلى ظهور نظريات ووجهات نظر مختلفة تفاعلت فيما بينها وتداخلت لتفضي في الآخر إلى ظهور هذا المفهوم ومن بين هذه النظريات نجد:

أولا: النظريات الداعية لأولوية البيئة:

علماء البيئة يرون إلى أن الذي يحتاج أن يكون مستديما هو المحيط الحيوي، وظهرت عدة نظريات منها:¹

1- النظرية المتشائمة: في عام 1798 نشر توماس ماتس (thomas malthus) مقالته المشهورة حول مبادئ السكان، حيث يرى أن الجنس البشري إذا استمر في التكاثر وزيادة التناسل، ستواجهه مشاكل حدود الموارد الطبيعية وأن هذا سوف يؤدي إلى بؤس ومجاعة كما رأى ماتس أن الحروب ورغم سلباتها إلا أنها حل أمثل لتقليل النسبة المتزايدة للجنس البشري

¹ يحي سعيدي، سورية شني، نظريات التنمية المستدامة، مقالة عدد 03-04، أكتوبر 2005، جامعة المسيلة، ص 04.

ليتوافق مع الثروة والموارد الطبيعية المتاحة (لذلك عدت نظريته بالمتشائمة)، وأن التنمية طويلة الأجل يمكن أن تحقق فقط عندما يزداد الجنس بمعدلات معقولة خلال فترات الاستقرار الاقتصادي.

وهذا ما يعتقد ماتس باستحالته، لأن الجنس البشري لا يستطيع التحكم في ذلك بسهولة ومن ثمة فإن النهاية حتمية في حال سوء استغلال الموارد الطبيعية.

وانتقدت نظرية ماتس بأنه لم يبين كيف التنبؤ وافترضاياته غير واضحة، واشتمل على

الحظ المسبق على معدلات الوفيات والمواليد وعلاقتها بباقي متغيرات النموذج.¹

2- النظرية المتفائلة: هناك من الاقتصاديين الكلاسيكيين من هم أقل تشاؤما، وعلى سبيل

المثال جون ستوارت ميل John Stuart Mill الذي رأى أنه في حين أن الموارد الطبيعية المحدودة أو الناضبة يمكن أن تمثل قيودا على زيادة الإنتاج في المستقبل، فإن تلك الحدود لم يُتوصل إليها بعد، ولن تصل إليها أي دولة في العالم خلال الإطار الزمني لأي صناعة من الصناعات القائمة.

وقد استند ستوارت ميل في مبادئه على التنمية المستقبلية في قطاع الزراعة وعلى دور

المؤسسات الاجتماعية في رفع معدلات الرفاهة الاقتصادية وكلها عوامل تؤدي -كما كان يعتقد ميل- إلى خفض معدلات نمو السكان.

ومع أن ستوارت ميل أكد على أن ارتفاع مستوى المعيشة يلعب دورا كبيرا في استمرار

النمو الاقتصادي إلا أنه برغم تفاؤله رأى أنه حينما تستخدم موارد البيئة بشكل تام -أي يتم استنفادها- في الأغراض الصناعية وغيرها فإن هذا لن يكون عالما مثاليا بأي حال من الأحوال.

3- الحركة الأمريكية المحافظة (1890-1920):

لقد كانت الحركة المحافظة التي قادها الأمريكي تيودور روزفلت Theo Dore

Roosevelt ومن حوله تمثل نجاحا للفكر السياسي الأيديولوجي في الو.م.أ، خلال الفترة ما

بين عامي 1890 و1920، حيث أنه وفقا لمذاهب هذه الحركة فإن النمو الاقتصادي يحاط

بمجموعة من القيود الطبيعية التي ليس من الممكن تجنبها حتى مع التقدم التكنولوجي وأن

¹ يحي سعيدي، صورية شني، مرجع سبق ذكره، ص 04.

الإسراع الكبير في استخدام الموارد الطبيعية الناضبة يعتبر تهديدا كبيرا لحقوق الأجيال القادمة.

كما كان من أهم معتقدات تلك الحركة المحافظة أنه كلما كان استخدام الموارد الطبيعية الناضبة يتم بمعدلات أقل كلما كان أفضل، كما أن التنافس الاقتصادي والاحتكارات تعتبر من أهم أعداء الاستخدام الحكيم للموارد الطبيعية الناضبة، وأن التحكم بالإشراف الحكومي على استخدام الموارد الطبيعية أمر مرغوب فيه.¹

ثانياً: النظريات الداعية لأولوية الاقتصاد:

في ظل هذه النظرية الاقتصادية للتنمية المستدامة من المهم جدا أن نميز بين المفاهيم ذات العلاقة بالنمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية = النمو الاقتصادي المستدام.
- فالنمو الاقتصادي هو زيادة حصة الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي مع مرور الوقت.
- التنمية الاقتصادية هي مفهوم أوسع من الأول، فهي تضم مفاهيم التنمية من تحسين نوعية حياة السكان والمهارات والمعرفة والإمكانيات والخيارات والحقوق المدنية والحريات.
ومن بين النظريات الداعية لأولوية الاقتصاد نجد:

نظرية الموارد الناضبة:

قام الاقتصادي هارولد هوتلينغ بنشر دراسته حول "اقتصاديات الموارد الناضبة" في عام 1931، وفي هذه الدراسة قام هوتلينغ ببناء نموذج نظري حول كيفية الاستخدام الكفء للموارد الطبيعية الناضبة وتعظيم الاستفادة منها على المدى الطويل.
حيث أنه أول من أشار إلى خصائص الموارد الناضبة وضرورة أخذها في الاعتبار عند تحديد سعر المورد الناضب.

وتستند نظرية الموارد الناضبة والتي صاغها هوتلينغ إلى فرض أساسي وهو أن مُلأك المورد الناضب وهم يهدفون إلى تعظيم الثروة يحاولون إنتاج المورد بطريقة تعظم قيمته الحالية Value its present، ولتحقيق ذلك لابد وأن تكون القيمة الحالية للعائد الصافي لوحدة

¹ يحي سعيدي، سورية شنى، مرجع سبق ذكره، ص 4.

المورد الناضب واحدة في كل الفترات، وإلا سيكون من مصلحة المنتجين تحويل إنتاجهم من فترة إلى أخرى.

وفي الحالات التي تتضمن استخدام منتجات غير متجددة (ناضبة) كالبتروول مثلا يمنع قرار إنتاج برميل من البتروول اليوم إمكانية إنتاج آخر في المستقبل، الواقع أن قرار الإنتاج اليوم يترتب عليه تكلفة للفرصة البديلة Opportunity cost، حيث أن إنتاج اليوم يمنع هذا الإنتاج في فترة أخرى في المستقبل، ويجب على ملاك المورد الناضب أن يأخذوا في اعتبارهم هذا المكون من مكونات النفقة عند اتخاذ قرارهم بالإنتاج.

وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار أن فكرة هوتلينج عن توصيف الموارد الناضبة تعني في جوهرها ضرورة مراعاة الأجيال القادمة في تلك الموارد عند القيام بعمليات استغلالها وهو الأساس النظري الذي انطلق منه فيما بعد مفهوم التنمية المستدامة الذي تبنته الأمم المتحدة في العقد الأخير من القرن العشرين.

ثالثاً: النظريات الداعية للعدالة في توزيع الثروة والتنمية:

من وجهة نظر علماء الاجتماع يرون أنه لتحقيق التنمية المستدامة عليهم الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية في مراحل التنمية وتخصيص البرامج والمشاريع والاهتمام بالفقر وعدم المساواة، الحروب والكوارث الطبيعية السياسات الاقتصادية، وأخذ هذه العوامل مجتمعة مع بعضها البعض.

ومن بين هذه النظريات نجد:

نظرية التحيز الحضري: وضعها ميخائيل ليشون ومن بين المشاكل التي طرحتها هذه النظرية هي:

هل أن التنمية المستدامة أزمة ثقافية أم أزمة بيئية 5.

وفي ظل هذا يقول براون ليستري في 1999 إننا بحاجة إلى بوصلة أخلاقية، تقودنا إلى القرن 21 أساسها المبادئ المستديمة لتلبية الاحتياجات الإنسانية.¹

¹ يحي سعيدي، سورية شنى، مرجع سبق ذكره، ص 14-15.

منذ ظهور تقرير مستقبلنا المشترك وحتى وقتنا الحاضر يشهد العالم دولياً إزدياد الاهتمام والمناقشة حول موضوع التنمية المستدامة، تلاحقت فيها الدراسات والأبحاث والمؤتمرات والندوات، وبمراجعة أدبيات هذه المجاليات الدولية تبين أن العالم يواجه مشاكل بيئية مختلفة ناتجة عن غياب الضوابط الأخلاقية والإنسانية وليس نقص الموارد.

إن المشكلة كما تقول اللجنة العالمية للبيئة والتنمية في تقرير 1989 لا تقتصر على استنزاف الموارد الطبيعية فحسب، بل تمكن أيضاً في تأثير المناخ النفسي الذي يعيشه المجتمع المعاصر وأزمة الأخلاق والقيم على مستوى المناطق والدول وفيما بينها والتي تتمثل في غياب المصالح المشتركة والعمل المشترك نتيجة غياب العدالة الاجتماعية على الصعيد العالمي.

المطلب الرابع: أهداف التنمية المستدامة:

للتنمية المستدامة مجموعة من الأهداف التي تسعى لتحقيقها من خلال آلياتها وما تحويه والتي تتلخص في:¹

1- تحقيق حياة أفضل للسكان: وذلك من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية وعن طريق التركيز على مجالات وجوانب النمو وكيفية تحقيق نمو جيد للمجتمع سواء الاقتصادي أو الاجتماعي والنفسي والروحي، يكون بشكل مقبول وديمقراطي.

2- احترام البيئة الطبيعية: إن الارتباط الوثيق بين التنمية المستدامة والبيئة هو الذي أدى إلى أن يكون الهدف الرئيسي وراء التنمية المستدامة هو الحفاظ على البيئة واحترامها لتصبح علاقة تكامل وانسجام، فنظافة البيئة أساس حياة الإنسان، فحماية البيئة تؤدي إلى ترقية تنمية وطنية مستدامة بتحسين شروط المعيشة والعمل على ضمان إطار معيشي سليم يحقق تنمية مستدامة للمجتمع ككل.

3- تهدف التنمية المستدامة إلى توعية السكان بالمشكلات والمخاطر البيئية التي تحدث فبالوعي تحدث تنمية بالمسؤولية تجاه أهمية الحفاظ على البيئة، وفي حث الأفراد على

¹ عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء، عمان، 2010، ص

إيجاد حلول لإعداد وتنفيذ ومتابعة برامج ومشاريع وسياسات التنمية المستدامة (تنشئة بيئية).

4- وكذلك تسعى لتحقيق استغلال أمثل واستخدام عقلاني للموارد، فالتنمية المستدامة لتحقيق أهدافها عليها بت وظيف استغلال هذه الموارد بشكل عقلاني مخطط له ومدروس لكيلا تستنزف وتدمر هذه الموارد وتفقدتها، فالحفاظ على متطلبات الأجيال القادمة.

5- ربط التكنولوجيا الحديثة والمعاصرة بأهداف المجتمع وذلك بتوظيف هذه الوسائل بما يحقق ويخدم المجتمع، وذلك باستغلالها لما يحقق تنمية للأفراد والمجتمع وفي تحقيق الأهداف المنشودة دون أن تكون له آثار سلبية على المجتمع.

6- إحداث تغيير مستمر في حاجات وأولويات المجتمع، وذلك بتحقيق التوازن التي بواسطته يفعل التنمية الاقتصادية ويؤدي إلى التحكم في المشكلات البيئية الخاصة وبدوره يؤدي إلى إيجاد بدائل مناسبة لهذه المشاكل.

المطلب الخامس: مبادئ وأبعاد التنمية المستدامة:

أولاً: مبادئ التنمية المستدامة:

إن العلاقة التكاملية بين البيئة والنمو هي علاقة وطيدة وعلاقة انسجام، ذلك أنه لتحقيق التنمية ينبغي وجود بيئة محمية ونقية ووجود موارد مع استغلالها بشكل عقلاني، وهذا ما أدى إلا ظهور مبادئ أساسية تقوم عليه التنمية المستدامة وتتجلى في:¹

المبدأ الأول: استخدام أسلوب النظم في إعداد وتنفيذ خطط التنمية المستدامة:

يعد أسلوب النظم أو المنظومات من بين الشروط الأساسية لإعداد وتنفيذ خطط التنمية المستدامة وتتعلق من أن البيئة الإنسانية أي مجتمع ما هي إلا جزء فرعي من النظام الكوني، وأي تغيير يطرأ على محتوى أي نظام فرعي فهو بالضرورة يؤثر على الأنظمة الفرعية الأخرى، فالتنمية المستدامة من خلال هذا المبدأ تعمل على تحقيق التوازن والانسجام بين النظم الفرعية

¹ عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 31.

بشكل يؤدي إلى نتيجة توازن بنية الأرض خاصة، ويهدف للحفاظ على حياة مجتمعات من خلال الاهتمام بجميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

المبدأ الثاني: المشاركة الشعبية: تحتاج لمشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خاصة في مجال ومتابعة الخطة، فالتنمية المستدامة تبدأ من المستوى المحلي، وهذا يعني أنها تنمية من الأسفل (development from below)، ويطلق على هذا المفهوم بالتنمية من الأسفل تبدأ من المستوى المحلي، فالإقليمي فالوطني.

- ويمكن تلخيص الدور المتعاضم للحكومات المحلية والمجالس البلدية في:

- ❖ إن الحكومات والجماعات المحلية تستطيع الحد من الزيادة في ارتفاع درجة حرارة الأرض من خلال إيجاد طرق فعالة لتنفيذ الأرض، وتطوير برامج ترشيد استهلاك الطاقة.
- ❖ تستطيع إدارة ومعالجة النفايات البيئية والتجارية والصناعية، بحيث أصبحت تقوم بتطوير برامج خاصة للتقليل من هذه الظاهرة، مثل برامج تدوير وإعادة تصنيع كميات كبيرة منها.
- ❖ الحد من انبعاث كلور الكربون المسؤول عن المؤثر في طبقة الأوزون، مثل التوعية بمخاطر هذه الغازات السامة وعدم استغلالها.

❖ كذلك هي معنية بتخفيض استهلاك مشتقات النفط من خلال إيجاد بدائل.

المبدأ الثالث: مبدأ المسؤولية المشتركة:

بمعنى أن مسؤولية التنمية المستدامة هي مسؤولية كل الدول على سواء.¹

المبدأ الرابع: مبدأ الاحتراز البيئي:

بمعنى أنه إذا كان هناك شك في أن هناك تأثير سلبي لمادة ما، ولم يتم إثبات أي أدلة على ذلك لا يسمح بتداوله إلى أن يوجد الدليل على عدم خطورته.

المبدأ الخامس: مبدأ التوظيف الأمثل للموارد الاقتصادية:

وذلك باستغلال الموارد بطريقة مثالية وتوظيفها بشكل مناسب.

المبدأ السادس: مبدأ استمرار عمر الموارد الاقتصادية والتخطيط الاستراتيجي لهذه الموارد ووجود موارد اقتصادية متجددة طويلة الأجل.

¹ عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 32.

المبدأ السابع: مبدأ التوازن البيئي والتنوع الأيديولوجي.

المبدأ الثامن: مبدأ التوفيق بين حاجات الأجيال الحالية والمستقبلية:

بمعنى تحقيق متطلبات الحاضر دون إهمال حاجات الأجيال المقبلة.

المبدأ التاسع: مبدأ القدرة على البقاء والتنافسية.

المبدأ العاشر: مبدأ الحفاظ على سمات وخصائص الطبيعة مع تحديد وتطوير هياكل الإنتاج

والاستثمار والاستهلاك.

ثانياً: أبعاد التنمية المستدامة:

إن التنمية المستدامة تظم ثلاث أبعاد متداخلة ومتشابكة مع بعضها البعض في إطار

تفاعلي يتسم بالضبط والتنظيم والترشيد ويشمل كل بعد على منظومات فرعية أو عناصر

تمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

1- البعد الاقتصادي:

تعني الاستدامة بتحقيق الاستمرارية وذلك بتوليد دخل مرتفع يمكن من إعادة استثمار

جزء منه حتى يسمح بإجراء الإحلال والتجديد والصيانة للموارد، وكذلك بإنتاج السلع

والخدمات بشكل مستمر ويحافظ على مستوى معين من التوازن يشمل العناصر التالية: النمو

الاقتصادي المستدام، وكفاءة رأس المال، والعدالة الاقتصادية، وتوفير وإشباع الحاجات

الأساسية.

2- البعد الاجتماعي البشري:

يركز البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها

النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية

إلى جميع المحتاجين لها بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ

القرار بشكل شفافية واستدامة المؤسسات والتنوع الثقافي.¹

3- البعد البيئي:

¹ عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 39-40.

وهو منشأ هذا المفهوم، ويتعلق بالحفاظ على قاعدة الموارد المادية والبيولوجية، وعلى النظم الإيكولوجية وتعزيز حمايتها وترشيدها.

ومعلوم أن الدراسات الاقتصادية اهتمت بالموارد النادرة، وأهملت الموارد الحرة غير النادرة كالماء والهواء، واعتبرتها غير ذات قيمة تبادلية سوقية أو منخفضة جدا، لكن مع ظاهرة التلوث تغيرت النظرة الاقتصادية إلى هذه الموارد، حيث أصبح ينظر إليها من جانب قيمتها الاستعمالية، كذلك فهي تطرح مسألة السلم الصناعي، أي الحاجات التي يتكفل النظام الاقتصادي بتلبيتها، فالقدرة البيئية يجب احترامها والهدف من وراء ذلك هو التسيير والتوظيف الأمثل للرأسمال الطبيعي بدلا من تبيده.¹

والجدول التالي يوضح أبعاد التنمية المستدامة وعناصرها:

الجدول رقم 02: الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة:

البعد الاقتصادي	البعد الاجتماعي	البعد البيئي
النمو الاقتصادي المستديم	المساواة في التوزيع	النظم الإيكولوجية
كفاءة رأس المال	الحراك الاجتماعي	الطاقة
إشباع الحاجات الأساسية	المشاركة الشعبية	التنوع البيولوجي
العدالة الاقتصادية	المشاركة الشعبية	الإنتاجية البيولوجية
	استدامة المؤسسات	القدرة على التكيف

المصدر: العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011، ص 25.

¹ مسعودي يحي، إشكاليات التنمية المستدامة في ظل العولمة في العالم الثالث، حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص 11.

المبحث الثاني: مرجعيات التنمية المستدامة ومساعي تحقيقها

إن التنمية المستدامة بركائزها الثلاث الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لها ارتباط مباشر بالتشريعات المختلفة، سواء التشريع الإسلامي أو التشريع القانوني على مختلف الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية، خاصة وأن أغلب دول العالم تسعى إلى بلوغها لا سيما في القرن الحادي والعشرين، كما وتعمل مختلف الدول والكيانات والهيئات والجماعات والمنظمات على اتخاذ كل التدابير اللازمة لتحقيقها، باعتبار أنها الوسيلة المثلى لتحقيق التقدم الحضاري المنشود بشتى صورته، مع المحافظة في الوقت نفسه على الموارد والثروات الطبيعية من الاستنزاف والتلوث، بحيث يظل كوكب الأرض قادرا على الوفاء بمعطيات التنمية وضمان ديمومتها للأجيال القادمة، انطلاقا من كون هذه الموارد ليست حكرا على جيل بعينه، بل هي ملكية عامة للبشر جميعا في كل مكان وزمان، كما أن التنمية المستدامة تمثل في الوقت نفسه إحدى القيم الحضارية المرتبطة بأخلاقيات التعامل مع البيئة، والتعامل الرشيد مع عناصرها ونظمها ومواردها.

المطلب الأول: التنمية المستدامة في الإسلام:

على الرغم من حداثة مصطلح التنمية المستدامة فإن مفهومه ليس بجديد على الإسلام والمسلمين، فقد حفل القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة بالعديد من النصوص التي تمثل الركائز الأساسية للتنمية المستدامة، وتضع الضوابط التي تحكم علاقة الإنسان بالبيئة من أجل ضمان استمراريتها صالحة للحياة إلى أن يأتي أمر الله، ومن الجدير بالذكر أن مفهوم التنمية المستدامة في الإسلام أكثر شمولاً، بل أنه أكثر إلزاماً من المفهوم المناظر الذي تم تبنيه في أجنده القرن الحادي والعشرين المنبثقة عن قمة ريو، فالنظرة الإسلامية الشاملة للتنمية المستدامة توجب ألا تتم هذه التنمية بمعزل عن الضوابط الدينية والأخلاقية، لأن هذه الضوابط هي التي تحول دون أية تجاوزات تفقد التنمية المستدامة مبررات استمراريتها، وفي الوقت نفسه فإن النظرة الإسلامية الشاملة للتنمية المستدامة تعنى بالنواحي المادية، جنباً إلى جنب مع النواحي الروحية والخلقية، فلا تقتصر التنمية المستدامة على الأنشطة المرتبطة بالحياة الدنيا وحدها، وإنما تمتد إلى الحياة الآخرة، بشكل يضمن تحقيق التوافق بين الحياتين، ويجعل صلاحية الأولى جسر عبور إلى النعيم في الحياة الآخرة التي هي الحيوان، أي الحياة الحقيقية المستمرة بلا انقطاع وبلا منغصات.¹

وهكذا، فإن مهمة التنمية المستدامة في المنظور الإسلامي هي توفير متطلبات البشرية حالياً ومستقبلاً، سواء أكانت مادية أو روحية، بما في ذلك حق الإنسان في كل زمان ومكان بأن يكون له نصيب من التنمية الخلقية والثقافية والاجتماعية، وهذا بُعد مهم تختلف فيه التنمية المستدامة في المنظور الإسلامي عن التنمية المستدامة في النظم والأفكار الأخرى، لأنه يعتمد على مبدأ التوازن والاعتدال في تحقيق متطلبات الجنس البشري بشكل يتفق مع طبيعة الخلقة الإلهية لهذا الكائن، والتنمية المستدامة في المنظور الإسلامي لا تجعل الإنسان ندا للطبيعة، ولا متسلطاً عليها، بل تجعله أميناً بها، محسناً لها، رقيقاً بها وبعناصرها، يأخذ منها بقدر حاجته وحاجة من يعولهم، بدون إسراف، وبلا إفراط ولا تفريط، كما أنها تُعدّ لونا من

¹ محمد عبد القادر الفقي، ركائز التنمية المستدامة وحماية البيئة في السنة النبوية، الندوة العلمية الدولية الثالثة للحديث الشريف حول: القيم الحضارية في السنة النبوية، الأمانة العامة لندوة الحديث، كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي دولة الإمارات العربية المتحدة، 22-25-أفريل 2007، ص 7.

ألوان شكر المنعم على ما أنعم به على خلقه، انطلاقاً من كون العمل في الأرض نمطاً من أنماط الشكر لله، كما قال تعالى: وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا ﴿٦٢﴾ ويقول سبحانه: وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾. سورة الفرقان الأيتين 62 و 67.

والتنمية المستدامة من هذا المنظور توجب على الأغنياء مساعدة الفقراء، فالمال مال الله، وهم مستخلفون فيه، قال تعالى: وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾ هود. ويقول عز وجل: قُلْ هُوَ الَّذِي أَنْشَأَكُمْ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٢٣﴾ الملك.

ويقول سبحانه وتعالى: وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾ البقرة.

ويقول سبحانه: وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾ الأعراف.

وفي آية أخرى يقول سبحانه: فَهَلْ عَسَيْتُمْ إِنْ تَوَلَّيْتُمْ أَنْ تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ وَتَقَطَّعُوا أَرْحَامَكُمْ ﴿٢٢﴾ محمد. ويقول عز وجل: آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلِفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ ﴿٧﴾ الحديد.

ويقول عز وجل: إِنَّ قَارُونَ كَانَ مِنْ قَوْمِ مُوسَىٰ فَبَغَىٰ عَلَيْهِمْ وَآتَيْنَاهُ مِنَ الْكُنُوزِ مَا إِنَّ مَفَاتِحَهُ لَتَنُوءُ بِالْعُصْبَةِ أُولِي الْقُوَّةِ إِذْ قَالَ لَهُ قَوْمُهُ لَا تَفْرَحْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْفَرِحِينَ ﴿٧٦﴾ وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾. سورة القصص الآية 76-77.

ويقول سبحانه: ظَهَرَ الْفُسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾. سورة الروم الآية 41.

إن الآيات السابقة والعديد من الشواهد من القرآن الكريم تحث في مضامينها على التنمية المستدامة بركائزها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فهي تدل على أن الإنسان مستخلف في الأرض وله أن ينتفع بها وعليه ألا يفسد فيها والواجب أن يشكر الله ويبتغي الدار الآخرة

وأن يعين أخاه الإنسان كما ورد الوعيد للمفسد والمقتر وما يترتب عن ذلك من عقوبات دنوية وأخروية، ولأن الأغنياء إن لم يفعلوا قد يضطرون الفقراء إلى الضغط على الموارد الطبيعية واستنزافها من أجل الحصول على قوتهم وقوت أولادهم، وما تقوم به الدول الفقيرة من قطع جائر لغاباتها، وإقامة للصناعات الملوثة للبيئة على أراضيها يُعدّ مثالا لما يمكن أن يفعله الفقر من دمار بيئي.¹

المطلب الثاني: ركائز التنمية المستدامة في السنة النبوية:

يمكن تقسيم ركائز التنمية المستدامة في السنة النبوية إلى ثلاث ركائز أساسية،

كما يلي:

أولا - عمارة الأرض:

إن الاقتصاد يُعدّ أحد العناصر الرئيسية للتنمية المستدامة، ويمكن استعمال المصطلح الإسلامي عمارة الأرض المرادف له لأن دلالات هذا المصطلح تتضمن معاني الوسيلة التي تتحقق بها التنمية المستدامة، كما تتضمن في الوقت نفسه الهدف من هذه التنمية، وتتمثل عمارة الأرض في الإسلام في كل الوسائل التي يمكن من خلالها إحداث مختلف أنواع التنمية، سواء أكانت اقتصادية (صناعية/ زراعية) أم حضرية أم اجتماعية أم صحية أم روحية... إلخ. كما أن عمارة الأرض تمثل الهدف الرئيسي للتنمية المستدامة، فضلا عن كونها غاية دينية ومقصدا شرعيا. فالله خلق الإنسان لكي يضطلع بثلاث مهام رئيسية، هي:² عبادة الله لقوله تعالى: وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾ الذاريات 56.

وقوله عز وجل: وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ البقرة 30
وقال تعالى: وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۖ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّ إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ ۗ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾ هود.

وتحفل السنة النبوية بالعديد من الأحاديث الشريفة التي تحث على عمارة الأرض:

- ففي الحث على الغرس والتشجير والزرع:

¹ محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² نفس المرجع، ص 8.

حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ حَدَّثَنَا حَمَادُ بْنُ سَلَمَةَ عَنْ هِشَامٍ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: " قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ قَامَتْ عَلَى أَحَدِكُمُ الْقِيَامَةُ وَفِي يَدِهِ فَسَلَةٌ فَلْيَغْرِسْهَا " ¹

وليس هناك دعوة إلى الغرس حتى آخر رمق في حياة الإنسان أقوى من هذا الحديث، لأنه يدل على الطبيعة المنتجة والخيرة التي يجب أن يتحلى بها الإنسان المسلم. والعمل هنا يجب أن يؤدي لذات العمل، لأنه ضروري للقيام بحق خلافة الله في الأرض.

وقد رغبت السنة النبوية في الغرس والتشجير وفلاحة الأرض، وجعلت ثواب ذلك أجرا عظيما، فكل ما يصاب من ثمار الأشجار والزررع هو صدقة ينميها الله عز وجل لصاحبها إلى يوم القيامة، بما في ذلك ما تصيبه أحياء البيئة من طير وسباع وحيوان ودواب وحشرات. ²

يقول الله تعالى: أَفَرَأَيْتُمْ مَا تَحْرُثُونَ ﴿٦٣﴾ أَأَنْتُمْ تَزْرَعُونَهُ أَمْ نَحْنُ الزَّارِعُونَ ﴿٦٤﴾ لَوْ نَشَاءُ لَجَعَلْنَاهُ حُطَامًا فَظَلْتُمْ تَفَكَّهُونَ ﴿٦٥﴾ الواقعة

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا أَبُو عَوَانَةَ ح وَحَدَّثَنِي عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ الْمُبَارَكِ حَدَّثَنَا أَبُو عَوَانَةَ عَنْ قَتَادَةَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ " قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ أَوْ إِنْسَانٌ أَوْ بَهِيمَةٌ إِلَّا كَانَ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ " ³.

ومن الملاحظ أن هذه الأحاديث تحت المسلم على أن يدع أحياء البيئة من طير وحشرات وغيرها تأكل من زرعه غير آسف على ذلك، فالله هو الرزاق، وهو يرزق كل ما خلق، وليس على الإنسان أن يمنع مخلوقات الله من أن تحصل على طعامها مما أنبته الله، وعليه أن يطمئن إلى عظم الجزاء الذي سيكون له عند مولاه نظير ما أخذته هذه المخلوقات من ثماره وحبوبه وزروعه. ⁴

¹ أبو الحسن نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان الهيثمي، غاية المقصد في زوائد المسند، تحقيق: خلاف محمود عبد السميع، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 2001، باب في الزرع والغرس، حديث رقم: 1862، ج2، ص 137.

² محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 9.

³ أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، صحيح البخاري، الطبعة الأولى، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1997، الرقم 41 كتاب الحرث والمزارعة، الباب 1 باب فضل الزرع والغرس إذا أكل منه، حديث رقم 2320، ص ص 457-458.

⁴ محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

ولما كان حضر الأنهار والقنوات من مستلزمات الزراعة حثت السنة النبوية على ذلك، وجعلت شق الأنهار من الأعمال التي يلحق ثوابها المؤمن بعد موته، فقد جاء سنن ابن ماجه -

كتاب المقدمة - إن مما يلحق المؤمن من عمله وحسناته بعد موته علما علمه ونشره:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يَحْيَى حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ وَهَبِ بْنِ عَطِيَّةَ حَدَّثَنَا الْوَلِيدُ بْنُ مُسْلِمٍ حَدَّثَنَا مَرْزُوقُ بْنُ أَبِي الْهُدَيْنِ حَدَّثَنِي الزُّهْرِيُّ حَدَّثَنِي أَبُو عَبْدِ اللَّهِ الْأَعْرَبِيُّ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: " قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ مِمَّا يَلْحَقُ الْمُؤْمِنَ مِنْ عَمَلِهِ وَحَسَنَاتِهِ بَعْدَ مَوْتِهِ عِلْمًا عَلَّمَهُ وَنَشَرَهُ وَوَلَدًا صَالِحًا تَرَكَهُ وَمُصْحَفًا وَرَثَهُ أَوْ مَسْجِدًا بَنَاهُ أَوْ بَيْتًا لِابْنِ السَّبِيلِ بَنَاهُ أَوْ نَهْرًا أَجْرَاهُ أَوْ صَدَقَةً أَخْرَجَهَا مِنْ مَالِهِ فِي صِحَّتِهِ وَحَيَاتِهِ يَلْحَقُهُ مِنْ بَعْدِ مَوْتِهِ " ¹.

- في مجال العمل والصناعة، حثت السنة على العمل اليدوي للاستغناء به عن سؤال الناس. وقد جاء في نص الحديث: حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى: أَخْبَرَنِي عَيْسَى بْنُ يُونُسَ، عَنْ ثَوْرٍ، عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ، عَنْ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ " ²

ومن المعروف أن نبي الله داود كان يصنع الحديد كما جاء في القرآن الكريم عنه في قوله تعالى: وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ ﴿٨٠﴾ الأنبياء 80. وقوله عز وجل: وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِيبِي مَعَهُ وَالطَّيْرُ وَأَلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ ﴿١٠﴾ أَنْ اْعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١﴾ سبأ 10-11.

ثانيا: الاهتمام بالإنسان:

ولما كان الإنسان هو أساس برامج التنمية المستدامة، وهو غايتها، والقائم بها، لذلك أعلت السنة النبوية قيمة الإنسان واهتمت به وبتنمية قدراته، باعتباره أهم عنصر من عناصر البيئة، بل إن البيئة نفسها مسخرة لخدمته، وهو خليفة الله في الأرض دون غيره من سائر المخلوقات.

¹ أبو عبدالله محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، الجزء الأول، دار إحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي، القاهرة، مصر، كتاب المقدمة، الباب 20: باب ثواب معلم الناس الخير، حديث رقم 242، ص ص 88-89.

² أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الرقم 34 كتاب البيوع، الباب 15: باب كسب الرجل وعمله بيده، الحديث رقم: 2072، ص 409.

- ففي مجال المحافظة على النفس شددت السنة النبوية على حرمة الدماء حتى لغير المسلمين، وفي نص الحديث:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ غَسَّانَ بْنِ جَبَلَةَ، بِالْبَصْرَةِ قَالَ: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ زَيْدِ الزِّيَادِيِّ، قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ، عَنْ عَمْرِو بْنِ عُبَيْدٍ، عَنِ الْحَسَنِ، عَنْ أَبِي بَكْرَةَ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ قَتَلَ نَفْسًا مُعَاهِدَةً بِغَيْرِ حِلِّهَا حَرَّمَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ، أَنْ يَشُمَّ رِيحَهَا، وَإِنَّ رِيحَهَا لَيُوجَدُ مِنْ مَسِيرَةِ مِائَةِ عَامٍ"¹

وإذا كان الإسلام قد نهى عن قتل نفس الآخر إلا بحقها، فإنه نهى أيضا عن قتل الإنسان لنفسه، يقول عز وجل: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾ النساء.

وفي الحديث: حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ الْوَهَّابِ، حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ الْحَارِثِ، حَدَّثَنَا شُعْبَةُ، عَنْ سُلَيْمَانَ، قَالَ: سَمِعْتُ ذُكْوَانَ، يُحَدِّثُ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ تَرَدَّى مِنْ جَبَلٍ فَقَتَلَ نَفْسَهُ، فَهُوَ فِي نَارِ جَهَنَّمَ يَتَرَدَّى فِيهِ خَالِدًا مُخَلَّدًا فِيهَا أَبَدًا، وَمَنْ تَحَسَّى سُمًّا فَقَتَلَ نَفْسَهُ، فَسُمُّهُ فِي يَدِهِ يَتَحَسَّاهُ فِي نَارِ جَهَنَّمَ خَالِدًا مُخَلَّدًا فِيهَا أَبَدًا، وَمَنْ قَتَلَ نَفْسَهُ بِحَدِيدَةٍ، فَحَدِيدَتُهُ فِي يَدِهِ يَجَأُ بِهَا فِي بَطْنِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ خَالِدًا مُخَلَّدًا فِيهَا أَبَدًا).²

وقد علل الفقهاء ذلك بأن النفس ملك لله عز وجل، فهو المالك الحقيقي لها وجودا وعدما وتصرفا، وليس الإنسان إلا حارسا وأميناً عليها، وهذه الأمانة تقتضي منه وجوب حفظها، ومن ذلك تناول الأكل والشرب لما فيه من قوامها.³

- في مجال توفير الأمن الغذائي والكسائي، حثت السنة النبوية على إطعام الجائع، وجعلت ذلك ركنا من أركان الإيمان، يقول الله عز وجل: لِيَشْهَدُوا مَنَافِعَ لَهُمْ وَيَذْكُرُوا اسْمَ اللَّهِ فِي أَيَّامٍ مَّعْلُومَاتٍ عَلَىٰ مَا رَزَقَهُمْ مِّن بَهِيمَةِ الْأَنْعَامِ ۖ فَكُلُوا مِنْهَا وَأَطْعِمُوا الْبَائِسَ الْفَقِيرَ ﴿٢٨﴾ الحج.

¹ أبو حفص عمر بن أحمد بن عثمان بن أحمد بن محمد بن أيوب بن أرياد البغدادي المعروف بـ ابن شاهين، ناسخ الحديث ومنسوخه، تحقيق سمير بن أمين الزهيري، الطبعة الأولى، مكتبة المنار - الزرقاء، الأردن، 1988، ص 464.

² أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الرقم 76 كتاب الطب، الباب 56 باب شرب السم والدواء به وما يخاف منه والخبيث، حديث رقم 5778، ص 1240.

³ محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 16.

فَعَنْ عَمْرٍو بْنِ خَالِدٍ، قَالَ: حَدَّثَنَا اللَّيْثُ، عَنْ يَزِيدَ، عَنْ أَبِي الْخَيْرِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، أَنَّ رَجُلًا سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَيُّ الْإِسْلَامِ خَيْرٌ؟ فَقَالَ: (تَطْعُمُ الطَّعَامِ، وَتَقْرَأُ السَّلَامَ عَلَى مَنْ عَرَفْتَ وَمَنْ لَمْ تَعْرِفْ)¹.

وجاء في الحديث القدسي ما يؤكد ذلك ويجعل ثواب هذا العمل عظيما ، بما في ذلك كسوة العاري.²

فَعَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ بَهْرَامِ الدَّارِمِيِّ: حَدَّثَنَا مَرْوَانُ يَعْنِي ابْنَ مُحَمَّدِ الدِّمَشْقِيِّ: حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ عَبْدِ الْعَزِيزِ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ يَزِيدَ، عَنْ أَبِي إِدْرِيسَ الْخَوْلَانِيِّ، عَنْ أَبِي ذَرٍّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فِيمَا رَوَى عَنْ اللَّهِ تَبَارَكَ وَتَعَالَى أَنَّهُ قَالَ: (يَا عِبَادِي إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي، وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا، فَلَا تَظَالُمُوا، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ ضَالٌّ إِلَّا مَنْ هَدَيْتُهُ، فَاسْتَهْدُونِي أَهْدِكُمْ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ جَائِعٌ إِلَّا مَنْ أَطْعَمْتُهُ، فَاسْتَطْعِمُونِي أَطْعِمَكُمْ، يَا عِبَادِي كُلُّكُمْ غَارٍ إِلَّا مَنْ كَسَوْتُهُ، فَاسْتَكْسُونِي أَكْسِكُمْ، يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ تُحْطَفُونَ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ، وَأَنَا أَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا، فَاسْتَغْفِرُونِي أَغْفِرْ لَكُمْ، يَا عِبَادِي إِنَّكُمْ لَنْ تَبْلُغُوا صِرِّي فَتَضُرُّونِي، وَلَنْ تَبْلُغُوا نَفْعِي فَتَنْفَعُونِي، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ، وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتْكُمْ، كَانُوا عَلَى أَتَقَى قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مِنْكُمْ، مَا زَادَ ذَلِكَ فِي مُلْكِي شَيْئًا، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ، وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتْكُمْ، كَانُوا عَلَى أَفْجَرِ قَلْبِ رَجُلٍ وَاحِدٍ مِنْكُمْ، مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِنْ مُلْكِي شَيْئًا، يَا عِبَادِي لَوْ أَنَّ أَوْلَكُمْ وَآخِرَكُمْ، وَإِنْسَكُمْ وَجَنَّتْكُمْ، قَامُوا فِي صَعِيدٍ وَاحِدٍ فَسَأَلُونِي، فَأَعْطَيْتُ كُلَّ إِنْسَانٍ مَسْأَلَتَهُ، مَا نَقَصَ ذَلِكَ مِمَّا عِنْدِي إِلَّا كَمَا يَنْقُصُ الْمَخِيطُ إِذَا أُدْخِلَ الْبَحْرَ، يَا عِبَادِي إِنَّمَا هِيَ أَعْمَالُكُمْ أُحْصِيهَا لَكُمْ، ثُمَّ أُؤْفِكُكُمْ بِهَا، فَمَنْ وَجَدَ خَيْرًا فَلْيَحْمَدِ اللَّهَ، وَمَنْ وَجَدَ غَيْرَ ذَلِكَ فَلَا يُلُومَنَّ إِلَّا نَفْسَهُ)³.

فالإنسان الذي به عوز إلى الطعام والشراب والكساء لا يستطيع أن ينتج، وينعكس عجزه هذا على البيئة الطبيعية فتتدهور، وخير مثال على ذلك ما نراه في المجتمعات الفقيرة اليوم في إفريقيا.

فالفقر يقف حجر عثرة أمام استغلال ثروات البيئة في هذه المجتمعات، في حين أن الدول الغنية تنتج ما يفيض عنها فتلجأ إلى إغراق فائض الحبوب في البحر، حفاظا على الأسعار.⁴

¹ أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الكتاب 2: كتاب الإيمان، الباب 6: باب إطعام الطعام من الإسلام، حديث رقم 12، ص 6.

² محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

³ أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، الطبعة الثانية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000، الكتاب 45: كتاب البر والصلة والآداب، المعجم 15- باب تحريم الظلم، الحديث رقم: [6572]-55-(2577)، ص ص 1128-1129.

⁴ محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

- في مجال تحقيق الأمن النفسي نجد أن الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم يحرم ترويع المسلم، حتى لو كان ذلك مقصده المزح، كأن يجبر أحدهم حبلاً فوق نائم فيفرغه لاعتقاده أن الحبل أفعى، ويندرج تحت حماية الإنسان وعدم ترويعه أن يشير امرؤ إلى آخر بالسلاح، وقد جاء في الحديث: حَدَّثَنَا مُحَمَّدٌ: أَخْبَرَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ، عَنْ مَعْمَرٍ، عَنْ هَمَّامٍ: سَمِعْتُ أَبَا هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (لَا يُشِيرُ أَحَدُكُمْ عَلَى أَخِيهِ بِالسَّلَاحِ فَإِنَّهُ لَا يَدْرِي لَعَلَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ فِي يَدِهِ فَيَقَعُ فِي خُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ).¹

- وفي مجال المحافظة على سلامة عقل الإنسان، نهت السنة النبوية المسلم عن كل ما يذهب بالعقل أو يتسبب في تغييب الوعي وفتور البدن، بما في ذلك الخمر بمسمياتها المختلفة والمخدرات بأنواعها المتعددة، يقول الله تعالى:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾ إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوقِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ وَيَصُدَّكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنتَهُونَ ﴿٩١﴾ المائدة.

وعن مسدد: حدثنا يحيى، عن أبي حيان: حدثنا عامر، عن ابن عمر رضي الله عنهما قال: قام عمر على المنبر فقال: أما بعد، نزل تحريم الخمر وهي من خمسة: العنب، والتمر، والعسل، والحنطة، والشعير، والخمر ما خامر العقل.²

- في مجال الحث على طلب العلم والأخذ به، فإن أول ما نزل من كتاب الله تعالى هو قوله تعالى:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾ الفلق.

وقوله عز وجل: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾ المجادلة

ويقول تعالى: فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۗ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۗ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾ طه.

¹ أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الرقم 92 كتاب الفتن، باب 7: باب قول النبي صلى الله عليه وسلم: من حمل علينا السلاح فليس منا، الحديث رقم: 7072، ص ص 1484-1485.

² نفس المرجع، الرقم 74 كتاب الأشربة، باب 2: الخمر من العنب وغيره، الحديث رقم: 5581، ص 1204.

كما وعينت السنة النبوية بهذا الموضوع، ولا يخفى دور العلم والتعلم في تنفيذ برامج التنمية المستدامة، فمن دون العلم لا يكون هناك بحث أو تطوير أو إدراك لأسس أداء العمل بشكل صحيح وبدون حدوث مشكلات تؤثر في مستوى السلامة الصناعية والصحة المهنية والبيئة. ونكتفي هنا بحديث نبوي في الدعوة إلى طلب العلم والتماس أي طريق له.

ومم ورد في صحيح مسلم: حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى التَّمِيمِيُّ وَأَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَمُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ الْهَمْدَانِيُّ وَاللَّفْظُ لِيَحْيَى قَالَ يَحْيَى: أَخْبَرَنَا، وَقَالَ الْأَحْزَان: حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ عَنِ الْأَعْمَشِ، عَنْ أَبِي صَالِحٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ، وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ، يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ، وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ، إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ، وَعَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ، وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ).¹

ثالثا: حماية الموارد الطبيعية وصيانتها وحماية البيئة:

تحتاج التنمية المستدامة إلى حماية الموارد الطبيعية اللازمة لإنتاج المواد الغذائية وتوفير مصادر الطاقة ومواد البناء، وتتمثل هذه الموارد في التربة الصالحة للزراعة، ومصادر المياه اللازمة للري، والثروة الحيوانية (بما فيها مصائد الأسماك)، ومختلف أنواع الوقود، والمعادن. والإخفاق في صيانة الموارد الطبيعية التي تعتمد عليها الزراعة كفيل بحدوث نقص في الأغذية في المستقبل، كما أن الإخفاق في صيانة الموارد اللازمة للصناعة كفيل بحدوث نقص في توفير متطلبات الحياة والحضارة من معدات وآلات وإنشاءات ... إلخ، ولهذا فإن ترشيد استهلاك الموارد والثروات الطبيعية يُعدّ من أهم الوسائل العملية لحماية البيئة، والمحافظة عليها، كما ويعتبر إحدى الآليات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة.²

¹ أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، مرجع سبق ذكره، الكتاب 45: كتاب الذكر والدعاء والتوبة والإستغفار، المعجم 11: باب فضل الاجتماع على تلاوة القرآن والذكر، الحديث رقم: [6853] 38- (2699)، ص 1173.

² محمد عبد القادر الفقي، مرجع سبق ذكره، ص 23.

وقد اهتم الإسلام بهذه القضية، فحثّ الأفراد على الاعتدال في شؤون الحياة كافة، فلا إفراط ولا تفريط، ولا إسراف ولا تقتير، وقد جعل الله عز وجل قضية الترشيد في الإنفاق والاستهلاك من صفات المؤمنين، فقال تعالى:

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾ الفرقان 67

وقال سبحانه: يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ﴿٣١﴾ الأعراف 31

ويكون الترشيد باستخدام أو استهلاك الموارد حسب الحاجة إليها وبشكل منظم ومخطط، إذ إن هناك ثروات وموارد غير متجددة (مثل مصادر الوقود الأحفوري من النفط والفحم) تنفذ بالاستهلاك بشكل تدريجي، ولكي نستفيد من هذه الموارد أطول فترة ممكنة يجب علينا ترشيد استهلاكها.

والإسراف في استخدام الموارد يمثل نوعاً من الأنانية المذمومة، إذ إنه يؤدي إلى حرمان الآخرين من هذه الموارد، كما أنه يؤدي إلى قصور وسائل الإنتاج بشتى صورها عن توفير المتطلبات الأساسية للمجتمع، وعلاوة على ذلك، فإن الإسراف إهداراً لنعم الله عز وجل ومضيعة لها، على النقيض من الترشيد والاعتدال، فهما يعنيان المحافظة على هذه النعم والعمل على استدامتها والانتفاع بها، ويندرج تحت هذه الركيزة أيضاً عدم الفساد في الأرض بإهلاك الحرث والنسل، وتجنب الإسراف في استخدام الموارد، أو في استخدام المواد التي تؤثر في جودة هذه الموارد ونوعيتها، كالإسراف في استخدام الأسمدة الكيميائية والمبيدات، مما يؤدي إلى تدهور نوعية مياه الأنهار والبحيرات، وتهديد الحياة البرية، وتلويث غذاء الإنسان والحيوان والطيور.

وقد ربطت السنة النبوية الشريفة بين التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة ورعايتها، كما ربطت بينهما وبين الإيمان، فجعلت إمطة الأذى من الطريق شعبة من شعب الإيمان، والإحسان إلى أحياء البيئة مدعاة إلى الفوز برضوان الله وجنته، والإساءة إليها توجب دخول المسيء النار.

وتحفل السنة النبوية بالعديد من النصوص التي تحث على حماية الموارد الطبيعية وصيانتها ومنها ما تم ذكره كالحث على الغرس والتشجير والزرع والسقي وفضل ذلك.

- في مجال المحافظة على المصادر المائية من الهدر، لنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم خير قدوة يحتذى بها في هذا المجال، حدثنا أبو نعيم قال: حدثنا مسعر قال: حدثني ابن جبر قال: سمعت أنسا يقول: (كان النبي صلى الله عليه وسلم يغسل أو كان يغتسل بالصاع إلى خمسة أمداد، ويتوضأ بالمد).¹

فهذا الحديث يدل على كراهة الإسراف في الماء للغسل والوضوء، واستحباب الاقتصاد.

- في مجال المحافظة على الموارد الطبيعية الأساسية نهت السنة النبوية عن الاحتكار، فعن عبد الله بن يوسف، أخبرنا مالك، عن أبي الزناد، عن الأعرج، عن أبي هريرة رضي الله عنه: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " لا يُمنع فضل الماء لئمنع به الكأل".²

من استقراء السنة النبوية يجد الباحث أنها وضعت قواعد وقيما عظيمة لتحقيق التنمية المستدامة وحماية البيئة، وأنها حثت على العمل وتحقيق التنمية المتكاملة بمختلف صورها، وعملت على حماية المخلوقات التي تعيش على الأرض والإحسان إليها، بما في ذلك حماية الإنسان من شرور نفسه ومن ظلم أخيه الإنسان، مع الاستفادة مما في الأرض من موارد ومقدرات وفق ضوابط خاصة من غير إفراط ولا تفريط، ولم تقتصر السنة النبوية في هذا المجال على تحديد أساليب الثواب للمحسنين للبيئة والعقاب للمسيئين لها، بل تعدت ذلك إلى جعل أخلاقيات التعامل مع البيئة سلوكا حميدا يجب أن يلتزم به المسلم ويراقب في أدائه ربه.

المطلب الثالث: تعزيز التنمية المستدامة على الصعيد الدولي:

منذ 1945 لم يزل تحقيق التعاون في حل المشاكل العالمية ذات الأبعاد الإنسانية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية وتعزيز احترام الحقوق الإنسانية والتشجيع على الحريات الأساسية للجميع دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين فضلا عن تحسين رفاه الناس أحد المجالات التي تركز عليها الأمم المتحدة تركيزا شديدا، وتغير الفهم العالمي للتنمية بالفعل خلال السنتين الماضيتين، وعلى البلدان الآن الاتفاق على أن التنمية المستدامة التنمية التي

¹ أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الكتاب 4: كتاب الوضوء، الباب 48: باب الوضوء بالمد، الحديث رقم: 201، ص 48.

² أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، مرجع سبق ذكره، الكتاب 42: كتاب المساقاة، الباب 2: باب من قال إن صاحب الماء أحق بالماء، الحديث رقم: 2353، ص 465.

تعزز الازدهار والنمو الاقتصادي وزيادة الرفاه الاجتماعي وحماية البيئة توفر أفضل السبل لتحسين معاش الناس في كل مكان.

إن الحق في التنمية المستدامة، والحق في بيئة نظيفة وغيرها من الحقوق، إنما هي من صميم حقوق الإنسان التي لا يمكن الاستغناء أو التخلي عنها، ولهذا رأينا كثير من دول العالم صادقت على العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية المرتبطة بهذا الحق لضمان تحقيقه، وتقبلت الدول فكرة أن حقوق الإنسان من مسؤولية الدول والحكومات إزاء مجتمعاتها في مقابل المجتمع الدولي لضمان صيانتها، ولأن هذا الحق عالمي مرتبط بالتنمية البشرية عن طريق المؤتمرات الدولية التي عقدتها الأمم المتحدة، فكان تقرير التنمية البشرية لعام 2000 هو اللبنة الأولى للربط بين حقوق الإنسان والتنمية البشرية المستدامة. الحق التنمية المستدامة كحق من حقوق الإنسان في نصوص وقرارات الأمم المتحدة ومؤتمراتها الدولية لحقوق الإنسان، ومنها إعلان الحق في التنمية والذي جاء في ديباجته بأن: التنمية هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والحرية والهادفة في التنمية، وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها¹، بل قد تم التأكيد على حق الشعوب في السعي إلى تحقيق تنميتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحرية والى سيادتهم التامة والكاملة على جميع الثروات والموارد الطبيعية، وإلى ما تؤكد من أن السلم والأمن الدوليين هما عنصرا إعمال الحق في التنمية الرئيسيين، وأن الحق في التنمية حق من حقوق الإنسان غير قابل للتصرف، وأن تكافؤ الفرص في التنمية حق للأمم والأفراد الذين يكونون الأمم على السواء.

وبالنظر في ما جاء بالفقرة الأولى من المادة الأولى في الإعلان أن: الحق في التنمية حق من حقوق الإنسان غير قابل للتصرف، وبموجبه يحق لكل إنسان ولجميع الشعوب المشاركة والإسهام في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية، والتمتع بهذه التنمية التي يمكن فيها إعمال جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالا تاما، وما

¹ إعلان الحق في التنمية، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 41/128 المؤرخ في 4 ديسمبر 1986، ص1.

نصت عليه الفقرة الثانية من ذات المادة المؤكدة على اعتبار هذا الحق من حقوق الإنسان، والتي جاء فيها ينطوي حق الإنسان في التنمية أيضا على الأعمال التام لحق الشعوب في تقرير المصير، الذي يشمل مع مراعاة الأحكام ذات الصلة من العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان ممارسة حقها غير القابل للتصرف في ممارسة السيادة التامة على جميع ثرواتها ومواردها الطبيعية.¹

ومن الأسانيد القانونية الواردة في نصوص وقرارات الأمم المتحدة نص المادة **55 الفقرة** أ من الميثاق، والذي جاء فيه تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب الاستخدام المتصل لكل فرد، والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي²، وما ورد في ديباجة كل من الاتفاقيتين الدوليتين لحقوق الإنسان، إذ جاء فيه لتحقيق المثل العليا وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان في أن يكون البشر أحرار ومتحررين من الخوف والفاقة هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية.

إن من أهم المساعي الدولية في تكريس وتحقيق التنمية المستدامة هو إنعقاد قمة ريو أو قمة الأرض في قمة نظمتها الأمم المتحدة بريو دي جانيرو بالبرازيل من أجل البيئة والتقدم. وكان ذلك من 3 حتى 14 جوان 1992.

شارك في المؤتمر 172 حكومة، منها 108 دول أرسلت رؤساءها أو رؤساء حكوماتها، وحوالي 2400 ممثل لمنظمات غير حكومية و17,000 شخص في المنتدى العالمي للمنظمات غير الحكومية الذي عقد موازيا للقمة وأطلق عليه المركز الاستشاري.³

مؤتمر قمة الأرض أثرت في جميع مؤتمرات الأمم المتحدة لاحقا، والتي بحثت في العلاقة بين حقوق الإنسان والسكان والتنمية الاجتماعية والمرأة والمستوطنات البشرية والحاجة إلى

¹ إعلان الحق في التنمية، 41/128، مرجع سبق ذكره، ص2.

² ميثاق الأمم المتحدة، الفصل التاسع: في التعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي،

<http://www.un.org/ar/sections/un-charter/chapter-ix/index.html>

³ [قمة ريو](https://ar.wikipedia.org/wiki/قمة_ريو) https://ar.wikipedia.org/wiki/قمة_ريو

التنمية المستدامة، المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا عام 1993، على سبيل المثال، أكدت على حق الشعوب في بيئة سليمة والحق في التنمية، والمطالب المثيرة للجدل التي قد اجتمع مع مقاومة من بعض الدول الأعضاء حتى ريو.¹

في ريو دي جانيرو، الحكومات - 108 ممثلاً من رؤساء الدول أو الحكومات اعتمدت ثلاث اتفاقيات رئيسية تهدف إلى تغيير النهج التقليدي في التنمية:

- جدول الأعمال القرن 21: وضع برنامج عمل شامل للعمل العالمي في جميع مجالات التنمية المستدامة.
- إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية: سلسلة من المبادئ التي تحدد حقوق ومسؤوليات الدول.
- بيان مبادئ الغابات: وهي مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها الإدارة المستدامة للغابات في جميع أنحاء العالم.
- بالإضافة إلى ذلك، تم فتح باب التوقيع على اثنين من الاتفاقيات الملزمة قانوناً التي تهدف إلى منع تغير المناخ العالمي والقضاء على تنوع الأنواع البيولوجية، وإعطاء لمحة عالية لهذه الجهود:
 - اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.
 - اتفاقية التنوع البيولوجي.
- إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية يعتمد جدول أعمال القرن 21 من خلال تحديد حقوق ومسؤوليات الدول فيما يتعلق بهذه القضايا، ومن مبادئه:²
 - على أن البشر هم في صميم الاهتمامات المتعلقة بالتنمية المستدامة، يحق لهم أن يحيوا حياة صحية ومنتجة في وئام مع الطبيعة.
 - أن عدم اليقين العلمي لا ينبغي أن تؤخر اتخاذ تدابير لمنع التدهور البيئي حيث توجد تهديدات بأضرار خطيرة أو لا رجعة فيها.
 - أن يكون للدول الحق السيادي في استغلال مواردها الخاصة ولكن لا تسبب ضرراً لبيئة الدول الأخرى.

¹ نفس المرجع.

² [قمة ريو/https://ar.wikipedia.org/wiki/قمة_ريو](https://ar.wikipedia.org/wiki/قمة_ريو)

- إن القضاء على الفقر وتقليل التفاوت في مستويات المعيشة في جميع أنحاء العالم هي "لا غنى عنه" من أجل التنمية المستدامة.
 - أن المشاركة الكاملة للمرأة أمر ضروري لتحقيق التنمية المستدامة.
 - أن تعترف البلدان المتقدمة بالمسؤولية التي تتحملها في السعي الدولي لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء الضغوط التي تلقىها مجتمعاتها على كاهل البيئة العالمية والتكنولوجيات والموارد المالية التي تحت تصرفها.
- وفي إطار منظومة الأمم المتحدة، يتحمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي المسؤولية الرئيسية عن متابعة جميع المؤتمرات الدولية الرئيسية السابقة المرتبطة بالركائز الثلاث للتنمية المستدامة، وبوصفه مركزاً لتبادل المعرفة والتعلم المتبادل، فقد كان له دور أساسي في فحص الدروس المستفادة من الأهداف الإنمائية للألفية، وتقييم خطط التنمية وبحث قضايا التنفيذ، واستطلاع نطاق إقامة شراكة عالمية متجددة، ودعوة الشباب للمشاركة بأرائهم في صنع مستقبلهم.¹
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي هو قلب منظومة الأمم المتحدة لتحقيق الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وهو المنبر الرئيسي لتشجيع النقاش والأفكار المبتكرة، وصياغة التوافق للسير قُدماً، وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المتفق عليها دولياً، وهو مسؤول أيضاً عن متابعة مؤتمرات الأمم المتحدة الرئيسية ومؤتمرات القمة.²
- وقد أنشأ ميثاق الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام 1946 بوصفه أحد الفروع الستة للأمم المتحدة.
- يعد المجلس الاقتصادي والاجتماعي بوابة لشراكة الأمم المتحدة ومشاركة بقية العالم، بناءً على دوره التنسيقي داخل منظومة الأمم المتحدة، فهو يوفر نقطة التقاء عالمية فريدة من أجل الحوار المثمر فيما بين مقرري السياسات، والبرلمانيين، والأكاديميين، والمؤسسات، وشركات الأعمال، والشباب، و3200 منظمة من المنظمات غير الحكومية المسجلة.

¹ <https://www.un.org/ecosoc/ar/content/promotion-du-développement-durable>

² <https://www.un.org/ecosoc/ar/about-us>

ينظم المجلس الاقتصادي والاجتماعي عمله كل عام حول موضوع سنوي ينطوي على أهمية عالمية بالنسبة للتنمية المستدامة. وهذا يكفل تركيز الاهتمام بين مجموعة المشاركين في المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وعلى نطاق جهاز الأمم المتحدة الإنمائي.

يشمل الجزء الرفيع المستوى السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي:

- المنتدى السياسي الرفيع المستوى: وهو يوفر قيادة سياسية، وإرشاداً، وتوصيات بشأن

التنمية المستدامة، ويستعرض التقدم المحرز في تنفيذ التزامات التنمية المستدامة.

- منتدى التعاون الإنمائي: وهو يستعرض الاتجاهات والتقدم المحرز في التعاون الإنمائي.

تشكيل لجنة التنمية المستدامة:

أنشئت لجنة التنمية المستدامة في ديسمبر 1992 لكفالة متابعة مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية متابعة فعّالة عن طريق رصد تنفيذ الاتفاقات التي تم التوصل إليها في المؤتمر وتقديم التقارير عنها على كل من الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية، وعقب مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة في عام 2002، كُلفت اللجنة أيضاً بتوفير التوجيه في مجال السياسة العامة لمتابعة خطة جوهانسبرغ التنفيذية، ولجنة التنمية المستدامة هي لجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، وبها 53 عضواً.¹

وقد شددت الجمعية العامة للأمم المتحدة مرارا، آخرها في القرار 236/64، على أن لجنة التنمية المستدامة ينبغي أن تواصل العمل بوصفها اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالتنمية المستدامة داخل منظومة الأمم المتحدة، وأن تكون بمثابة منتدى للنظر في المسائل المتصلة بتكامل الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة.²

وفي عام 2002، دعا مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة إلى تقوية لجنة التنمية المستدامة لتقوم بدور أكبر في تعجيل وتيرة العمل على جميع الصُعد في تنفيذ جدول أعمال القرن 21 وخطة جوهانسبرغ التنفيذية، وتبعاً لذلك، قررت اللجنة في جلستها الحادية عشرة أن تؤدي مهامها على أساس دورات تنفيذ مدتها عامان حتى 2016/2017، تشمل سنوات

¹ اللجنة التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، التقدم المحرز حتى تاريخه والثغرات المتبقية في تنفيذ نتائج مؤتمرات القمة الرئيسية في ميدان التنمية المستدامة، وتحليل المواضيع المطروحة في المؤتمر، البند 3 من جدول الأعمال المؤقت، تقرير الأمين العام، 17-19 ماي 2010، الفقرة 64، ص 27.

² نفس المرجع، الفقرة 65، ص 28.

الاستعراض ووضع السياسات، وكانت سنة الاستعراض مخصصة لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وتحديد العوائق والعقبات، بينما تتخذ قرارات في سنة وضع السياسات لتعجيل وتيرة التنفيذ وحشد الجهود للتغلب على العوائق والعقبات، وفضلا عن ذلك، اتفق على مناقشة عدد من المسائل الشاملة لعدة قطاعات، إلى جانب المواضيع الرئيسية المحددة لكل دورة.¹

وكان أحد الابتكارات المهمة التي حظيت باعتراف وقوة دفع في مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة بوصفه أداة تنفيذ ونتائج قائمة على العمل هو مفهوم الشراكات من أجل التنمية المستدامة، ومنذ مؤتمر القمة سجل ما يربو على 360 من تلك الشراكات لدى أمانة لجنة التنمية المستدامة، وبناء على طلب الدول الأعضاء نُظمت أنشطة معارض الشراكات خلال دورات اللجنة لإتاحة الفرصة لمناقشة واستعراض ورصد إسهامات الشراكات المسجلة في تنفيذ التنمية المستدامة، وحن الوقت للارتقاء بهذه الفكرة إلى مستوى أعلى عن طريق تقييم الإنجازات وتحديد الدروس المستفادة وأفضل الممارسات فضلا عن العوائق والقيود، واستكشاف الآراء بشأن قابليتها للتكرار وتوسيع نطاقها وتكييفها.²

من السياسة إلى التنفيذ: ومن الناحية المثالية، فإن الدور التكاملي للجنة التنمية المستدامة فيما يخص الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة يجب ألا ينتهي باعتماد قرار، بل يجب أن يسفر عن إجراءات يتخذها الشركاء المنفذون، لا سيما الحكومات، وتتعكس في خططهم الوطنية أو المؤسسية، وقد طُرح عدد من الخيارات بشأن هذا الموضوع، من بينها تخصيص يوم خلال الجزء الرفيع المستوى من سنة وضع السياسات للجنة كيوم للتنفيذ، من أجل تبادل المعلومات والإبلاغ عن كيفية إدراج القرارات المتخذة خلال الدورة السابقة ضمن خطط التنمية الوطنية.³

إن المجلس الاقتصادي والاجتماعي مكلف بمهمة تحقيق تكامل العناصر الثلاث للتنمية المستدامة، وقد عقدت جلسات استثنائية للمجلس لتحقيق التكامل مثل الدورة الموضوعية لعام

¹ نفس المرجع، الفقرة 66، ص 28.

² اللجنة التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، البند 3 من جدول الأعمال المؤقت، مرجع سبق ذكره، الفقرة 67، ص 28.

³ نفس المرجع، الفقرة 73، ص 30.

2007 التي كُرِّست لموضوع التنمية المستدامة، على أن الموضوع الرئيسي للمجلس يختلف كثيرا من سنة إلى أخرى، ولا يجري تناول التنمية المستدامة بمعناها الواسع حسب تعريفها في جدول أعمال القرن 21 في كل عام، ومرة أخرى أثير سؤال حول ما إذا كان ينبغي للمجلس أن يعقد مناقشة تكاملية عن التنمية المستدامة خلال الجزء العام من دورته، أو أن يقصر استعراضه على تقارير منفصلة من الركائز الثلاث.¹

المطلب الرابع: تكريس التنمية المستدامة في التشريع الجزائري:

إن الجزائر من الدول السباقة في شتى المجالات على الصعيد الدولي خاصة، حيث إنضمت إلى هيئة الأمم المتحدة بعد الإستقلال بتاريخ 8 أكتوبر 1962²، وفي قمة الأرض ريو 20+ الذي انعقد في ريو دي جانيرو البرازيل سنة 2012 قام السيد عبد القادر بن صالح رئيس مجلس الأمة بالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بتمثيل الجزائر في المؤتمر ضمن المسؤولين الرفيعة المستوى³، وللفترة الممتدة بين 1 جانفي 2013 إلى 31 ديسمبر 2015 قامت السيدة نورية بن غبريت بتمثيل الجزائر ضمن لجنة السياسات الإنمائية لمنظمة الأمم المتحدة⁴، وقام السيد عزوز كردون بتمثيل الجزائر في منظمة الأمم المتحدة ضمن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية منذ 1 جانفي 2015 إلى غاية 31 ديسمبر 2018⁵.

أما على المستوى الوطني فقد كرسست الجزائر العديد من الجهود في سبيل تحقيق التنمية المستدامة، ومن أهم التشريعات المتعلقة بالتنمية المستدامة ما يلي:

قانون رقم 83-03 ممضي في 05 فبراير 1983، وزارة الفلاحة والثورة الزراعية، يتعلق

بحماية البيئة.⁶

¹ نفس المرجع، الفقرة 78، ص 31.

² https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_États_membres_de_l%27Organisation_des_Nations_unies

³ تقرير منظمة الأمم المتحدة لتنمية المستدامة، ريو دي جانيرو، البرازيل، 20-22 جوان 2012، الأمم المتحدة نيويورك 2012، ص 80.

⁴ الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 2015، الدورة السبعون الملحق رقم:3، الوثائق الرسمية، الأمم المتحدة، نيويورك، 2015، ص 252.

⁵ نفس المرجع، ص 254.

⁶ الجريدة الرسمية عدد 6 مؤرخة في 08 فبراير 1983، ص 380.

مرسوم رقم 83-457 ممضي في 23 يوليو 1983 ، كتابة الدولة للغابات وإستصلاح

الأراضي، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لحماية البيئة.¹

قرار ممضي في 28 مارس 1989 ، وزارة الداخلية والبيئة، يتضمن اعتماد الجمعية

المسماة "الجمعية الجزائرية لحماية الطبيعة والبيئة".²

مرسوم رئاسي رقم 92-355 ممضي في 23 سبتمبر 1992 ، وزارة الشؤون الخارجية،

يتضمن الإنضمام إلى بروتوكول مونريال بشأن المواد المستنفذة لطبقة الأوزون الذي أبرم في

مونريال في 16 سبتمبر سنة 1987 وإلى تعديلاته (لندن 27 و 29 يونيو سنة 1990).³

مرسوم رئاسي رقم 94-465 ممضي في 25 ديسمبر 1994 ، وزارة الداخلية والجماعات

المحلية والبيئة والإصلاح الإداري، يتضمن إحداث مجلس أعلى للبيئة والتنمية المستدامة ويحدد

صلاحياته وتنظيمه وعمله.⁴

مرسوم رئاسي رقم 94-465 ممضي في 25 ديسمبر 1994 ، وزارة الداخلية والجماعات

المحلية والبيئة والإصلاح الإداري، يتضمن إحداث مجلس أعلى للبيئة والتنمية المستدامة ويحدد

صلاحياته وتنظيمه وعمله.⁵

مرسوم رئاسي رقم 96-446 ممضي في 16 ديسمبر 1996 ، وزارة المالية، يتضمن الموافقة

على اتفاق القرض رقم 4034 آل، الموقع في 19 يونيو سنة 1996 بواشنطن بين الجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، قصد تمويل مشروع مراقبة

التلوث الصناعي.⁶

مرسوم رئاسي رقم 92-355 ممضي في 23 سبتمبر 1992 ، وزارة الشؤون الخارجية،

ملحق المرسوم الرئاسي رقم 92-355 المؤرخ في 25 ربيع الأول عام 1413 الموافق 23 سبتمبر سنة

1992 والمتضمن الانضمام إلى بروتوكول مونريال بشأن المواد المستنفذة لطبقة الأوزون الذي

¹ الجريدة الرسمية عدد 31 مؤرخة في 26 يوليو 1983، ص 1979.

² الجريدة الرسمية عدد 20 مؤرخة في 17 مايو 1989، ص 540.

³ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 27 سبتمبر 1992، ص 1802.

⁴ الجريدة الرسمية عدد 1 مؤرخة في 08 يناير 1995، ص 4.

⁵ الجريدة الرسمية عدد 1 مؤرخة في 08 يناير 1995، ص 4.

⁶ الجريدة الرسمية عدد 80 مؤرخة في 18 ديسمبر 1996، ص 4.

أبرم في منريال يوم 16 سبتمبر سنة 1987 وإلى تعديلاته (لندن 27 و29 يونيو سنة 1990) المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (العدد 69 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1413 الموافق 27 سبتمبر سنة 1992).¹

قانون رقم 01-19 ممضي في 12 ديسمبر 2001، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها.²

قانون رقم 01-20 ممضي في 12 ديسمبر 2001، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بتهيئة الإقليم وتنميته المستدامة.³

مرسوم تنفيذي رقم 02-115 ممضي في 03 أبريل 2002، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتضمن إنشاء المرصد الوطني للبيئة والتنمية المستدامة.⁴

قانون رقم 02-08 ممضي في 08 مايو 2002، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بشروط إنشاء المدن الجديدة وتهيئتها.⁵

قانون رقم 03-10 ممضي في 19 يوليو 2003، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.⁶

قانون رقم 04-03 ممضي في 23 يونيو 2004، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بحماية المناطق الجبلية في إطار التنمية المستدامة.⁷

قانون رقم 04-09 ممضي في 14 غشت 2004، وزارة الطاقة والمناجم، يتعلق بترقية الطاقات المتجددة في إطار التنمية المستدامة.⁸

قانون رقم 04-20 ممضي في 25 ديسمبر 2004، وزارة الداخلية والجماعات المحلية، يتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة.⁹

¹ الجريدة الرسمية عدد 17 مؤرخة في 29 مارس 2000، ص 18.

² الجريدة الرسمية عدد 77 مؤرخة في 15 ديسمبر 2001، ص 9.

³ الجريدة الرسمية عدد 77 مؤرخة في 15 ديسمبر 2001، ص 18.

⁴ الجريدة الرسمية عدد 22 مؤرخة في 03 أبريل 2002، ص 14.

⁵ الجريدة الرسمية عدد 34 مؤرخة في 14 مايو 2002، ص 4.

⁶ الجريدة الرسمية عدد 43 مؤرخة في 20 يوليو 2003، ص 6.

⁷ الجريدة الرسمية عدد 41 مؤرخة في 27 يونيو 2004، ص 11.

⁸ الجريدة الرسمية عدد 52 مؤرخة في 18 غشت 2004، ص 9.

⁹ الجريدة الرسمية عدد 84 مؤرخة في 29 ديسمبر 2004، ص 13.

مرسوم رئاسي رقم 05-71 ممضي في 13 فبراير 2005، وزارة الشؤون الخارجية، يتضمن التصديق على البروتوكول المتعلق بالتعاون في منع التلوث من السفن ومكافحة تلوث البحر المتوسط في حالات الطوارئ، المحرر في فاليتا (مالطة) يوم 25 يناير سنة 2002.¹

مرسوم تنفيذي رقم 05-444 ممضي في 14 نوفمبر 2005، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يحدد كفاءات منح الجائزة الوطنية من أجل حماية البيئة.²

قانون رقم 06-06 ممضي في 20 فبراير 2006، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتضمن القانون التوجيهي للمدينة.³

مرسوم رئاسي رقم 06-302 ممضي في 02 سبتمبر 2006، وزارة الشؤون الخارجية، يتضمن التصديق على الاتفاق بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة المملكة المغربية وحكومة الجمهورية التونسية المتضمن المخطط الاستعجالي شبه الإقليمي بين الجزائر والمغرب وتونس للاستعداد والتصدي لحوادث التلوث البحري في منطقة جنوب غرب البحر الأبيض المتوسط، الموقع بالجزائر في 13 جمادى الأولى عام 1426 الموافق 20 يونيو سنة 2005.⁴

قانون رقم 07-06 ممضي في 13 مايو 2007، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بتسيير المساحات الخضراء وحمايتها وتمييتها.⁵

قانون رقم 11-02 ممضي في 17 فبراير 2011، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بالمجالات المحمية في إطار التنمية المستدامة.⁶

مرسوم تنفيذي رقم 14-264 ممضي في 22 سبتمبر 2014، وزارة التهيئة العمرانية والبيئة، يتعلق بتنظيم مكافحة التلوثات البحرية وإحداث مخططات استعجالية لذلك.⁷

¹ الجريدة الرسمية عدد 12 مؤرخة في 13 فبراير 2005، ص 3.

² الجريدة الرسمية عدد 75 مؤرخة في 20 نوفمبر 2005، ص 13.

³ الجريدة الرسمية عدد 15 مؤرخة في 12 مارس 2006، ص 16.

⁴ الجريدة الرسمية عدد 63 مؤرخة في 08 أكتوبر 2006، ص 4.

⁵ الجريدة الرسمية عدد 31 مؤرخة في 13 مايو 2007، ص 6.

⁶ الجريدة الرسمية عدد 13 مؤرخة في 28 فبراير 2011، ص 9.

⁷ الجريدة الرسمية عدد 58 مؤرخة في 01 أكتوبر 2014، ص 9.

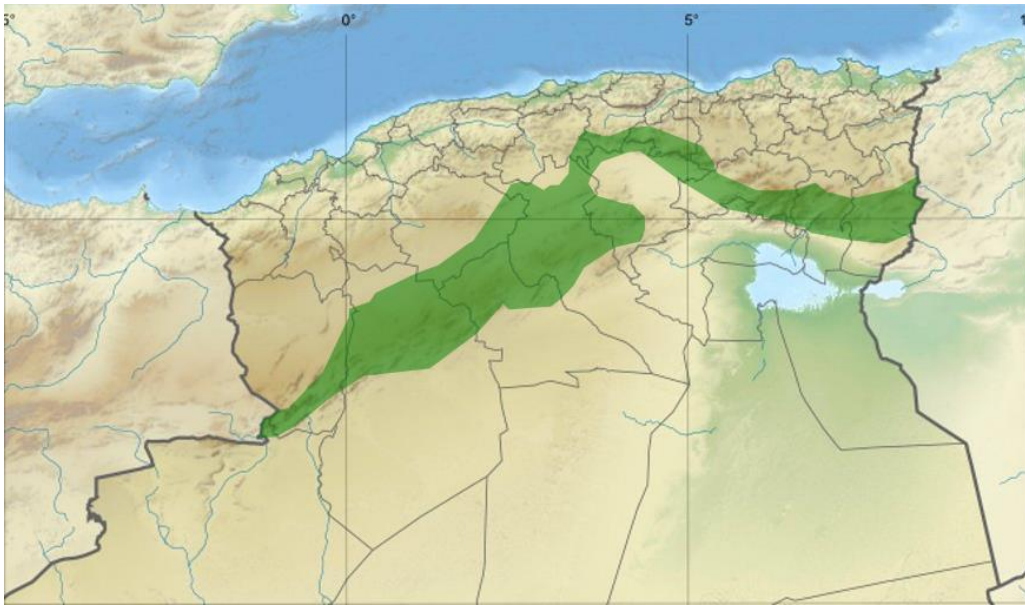
مرسوم رئاسي رقم 14-376 ممضي في 30 ديسمبر 2014، وزارة الشؤون الخارجية، يتضمن التصديق على مذكرة التفاهم بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة دولة الكويت في مجال البيئة والتنمية المستدامة، الموقعة في مدينة الكويت بتاريخ 2 أكتوبر سنة 2013.¹

مرسوم رئاسي رقم 15-117 ممضي في 13 مايو 2015، وزارة الشؤون الخارجية، يتضمن التصديق على الاتفاق بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وجامعة الأمم المتحدة حول إنشاء وسير وموقع معهد جامعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بالجزائر العاصمة، الجزائر، الموقع بالجزائر في 22 ديسمبر سنة 2013.²

القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016.³

ومن بين الإنجازات التي قامت بها الجزائر في مجال تحقيق التنمية المستدامة مشروع السد الأخضر الذي سنة 1971م للحد من تقدم الرمال نحو الشمال الخصب طوله 1700 كيلومتر على عمق تجاوز في بعض الأحيان 400 كيلومتر كان لهذا السد دور في نشوء 400 قرية نموذجية جديدة، والحد من هجوم الصحراء على المناطق الحضرية.⁴

- الشكل رقم 01: خريطة تبين مسار السد الأخضر



https://ar.wikipedia.org/wiki/السد_الأخضر

¹ الجريدة الرسمية عدد 1 مؤرخة في 07 يناير 2015، ص 5.

² الجريدة الرسمية عدد 25 مؤرخة في 18 مايو 2015، ص 4.

³ الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

⁴ [السد الأخضر](https://ar.wikipedia.org/wiki/السد_الأخضر)



خاتمة الفصل:

إن التنمية المستدامة جسر يصل ما بين مختلف الأهداف والبلدان، وفئات أصحاب المصلحة، ونظم المعرفة، والأجيال، وهي لا تبشر بالموءمة بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فحسب، بل وتعد أيضا بإيجاد أساس رشيد للتعاون الدولي، وآلية لإشراك القطاع الخاص والمجتمع المدني، ووسيلة لوضع المعرفة العلمية في أيدي صانعي السياسات والمجتمعات المحلية، وسبيلا للإعراب عن المسؤولية إزاء الأجيال المقبلة، وقد أحدثت لدى قدومها إثارة هائلة وحشدت طاقات مجموعة ضخمة من أصحاب المصلحة. واليوم بعد أن أصبحت التحديات أكثر إلحاحا، فإن العالم أضحى في حاجة من جديد إلى "روح ريو"، ويهيئ مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة فرصة لإحياء الحماس والطاقة بإظهار كيف يمكن اتخاذ الأساس الذي أرسى في ريو دي جانيرو عام 1992 ركيزة للعمل.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: دراسة حالة المجلس الوطني

الاقتصادي والاجتماعي CNES

تمهيد:

برزت الحاجة إلى ضرورة الاهتمام بالوظيفة الاستشارية في ظل تعقد وظائف الدولة واتساع دورها في جميع مجالات الحياة، حيث تعتبر الاستشارة آلية لدراسة المشكلات وايجاد حلول مناسبة لها انطلاقا من دراسة الواقع الاقتصادي والاجتماعي حتى تستطيع الجهات المستشارة وضع سياستها بما يضمن تحقيق غاياتها، وبالتالي تحقق عملية التطوير والتنمية. عملت الجزائر كغيرها من الدول على استحداث هيئات استشارية في عدة مجالات، سواء سياسية واجتماعية واقتصادية لغرض المساهمة في اتخاذ القرارات وصنع السياسة العامة، ومن بين هذه الهيئات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي لعب دوره في تقديم المشورة للأجهزة الحكومية، واقتراح الحلول وتحديد البدائل التي تساعد في نجاح العملية التنموية.

المبحث الأول: عرض عام للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي

تعمل الهيئات الاستشارية ومن بينها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي على مساعدة الأجهزة الإدارية في اتخاذ القرارات، سعياً إلى رفع مستوى أداءها وتحقيقاً لتنمية على جميع الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والثقافية، ومدى تجسيد ذلك على الأرض الواقع ضمن مكانة قانونية تفرض رعايتها وصيانتها ودعمها وفق أسس علمية صحيحة.

المطلب الأول: التعريف بالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

يمكن تعريف المجلس كما جاء في الأمر رقم 68-610 المؤرخ في 6 نوفمبر 1968 المتضمن إحداث مجلس وطني إقتصادي واجتماعي على أنه:¹

المادة 2: إن المجلس هو هيئة ذات طابع إستشاري تضم على الصعيد الوطني الأعضاء المختصين من المنظمات السياسية للإدارة الاقتصادية ومن وحدات الإنتاج الرئيسية قصد توسيع مساهمة هذه الهيئات والوحدات في إعداد وتنفيذ السياسة الإقتصادية والاجتماعية للحكومة في نطاق التخطيط.

المادة 3: يكلف المجلس بالمساهمة في اعداد المخطط وتحديد السياسة الخاصة بالأجور والأسعار وإنتاج المؤسسات، وبصفة عامة يعطي رأيه عن كل مسألة لها صبغة إقتصادية أو إجتماعية تعرضها عليه الحكومة.

المادة 4: يمكن للمجلس أيضاً أن يحيل على الحكومة بمبادرة منه كل مسألة تتعلق بالسياسة الإقتصادية أو الإجتماعية للبلاد، مرفوقة بتقرير.

وحسب ما جاء التعديل الدستوري لسنة 2016:²

المادة 204 (جديدة): المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الذي يدعى في صلب النص " المجلس "، إطار للحوار والتشاور والاقتراح في المجالين الاقتصادي والاجتماعي. وهو مستشار الحكومة.

¹ الجريدة الرسمية عدد 90 مؤرخة في 08 نوفمبر 1968، ص 1775.

² قانون رقم 01 - 16 مؤرخ في 6 مارس سنة 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ص 35.

ويعتبر من أهم الهيئات الوطنية الاستشارية في الجزائر، من خلال الدور الذي يلعبه في المجالات المخصصة له ومناقشته لمواضيع مهمة ومتنوعة تساهم في صنع السياسة العامة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الثاني: المسار التاريخي للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

عرفت نشأة وتطور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي منذ الإشارة إليه في دستور 1963 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية تحت تسميته "المجلس الأعلى الاقتصادي والاجتماعي" لا سيما المواد 69-170، وكذا منذ إحداثه في 1968 تغيرات وتعديلات والتي طرأت عليه وفق أوامر ومراسيم وهي كالآتي:

أولاً: أمر رقم 68-610 ممضي في 06 نوفمبر 1968: يتضمن إحداث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي:²

المادة الأولى: يحدث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي يكون مركزه بمدينة الجزائر العاصمة ويسمى فيما يلي المجلس.

المادة 2: إن المجلس هو هيئة ذات طابع إستشاري تضم على الصعيد الوطني الأعضاء المختصين من المنظمات السياسية للإدارة الاقتصادية ومن وحدات الإنتاج الرئيسية قصد توسيع مساهمة هذه الهيئات والوحدات في إعداد وتنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة في نطاق التخطيط.

المادة 3: يكلف المجلس بالمساهمة في اعداد المخطط وتحديد السياسة الخاصة بالأجور والأسعار وإنتاج المؤسسات، وبصفة عامة يعطي رأيه عن كل مسألة لها صبغة إقتصادية أو إجتماعية تعرضها عليه الحكومة

المادة 4: يمكن للمجلس أيضا أن يحيل على الحكومة بمبادرة منه كل مسألة تتعلق بالسياسة الإقتصادية أو الإجتماعية للبلاد، مرفوقة بتقرير.

¹ ملوكي فوزية، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، ص 7.

² الجريدة الرسمية عدد 90 مؤرخة في 08 نوفمبر 1968، ص 1775.

المواد 5-10: يحتوي المجلس على أربعة أقسام هي:

- قسم المخططات: ينظر قسم المخططات قصد إبداء رأيه في مشروع المخطط عبر مختلف مراحل اعداده ويتتبع تنفيذه.
 - قسم المؤسسات: يكلف قسم المؤسسات بالسهر على حسن تنفيذ سياسة الحكومة من قبل مؤسسات قطاع الدولة والقطاع المسير ذاتيا فيما يخص التنظيم والتسيير. فهو يدرس الميزانيات ويبيدي رأيه فيما يخص النتائج ويصدر قراراته حول برنامج الاستثمار كما يبيدي آراءه حول السياسة الاجتماعية للمؤسسة وتنظيمها ومنشآتها وأيضا يوجه ويقوي نشاط المؤسسات الخاصة لإنجاز الأهداف الوطنية
 - قسم الأجور والأسعار: يكلف قسم الأجور والأسعار بدراسة وتتبع تأسيس الأسعار وتطورها سواء عند الإنتاج أو عند الإستهلاك، وإبداء توصياته حول سياسة الأجور، ويكلف أيضا بإقتراح العناصر الخاصة بسياسة الأجور، وبالمساهمة على الخصوص في إعداد جدول وطني للأسعار
 - قسم الشؤون الاجتماعية: يكلف قسم الشؤون الاجتماعية بدراسة جميع المسائل المتعلقة بالترقية الاجتماعية للأفراد وبمساهمتهم في مهام تنمية البلاد.
- المادة 11: يوجه رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي إلى رئيس الحكومة الآراء والتقارير والتوصيات الصادرة عن المجلس وعن الأقسام المشتمل عليها.
- ثانيا: مرسوم رقم 76-212 ممضي في 30 ديسمبر 1976، يتضمن حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:¹
- يحل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المحدث بموجب الأمر رقم 68-610 الممضي في 06 نوفمبر 1968.
- ثالثا: مرسوم رئاسي رقم 93-225 ممضي في 05 أكتوبر 1993، يتضمن إنشاء مجلس وطني اقتصادي واجتماعي:²

¹ الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 12 يناير 1977، ص 47.

² الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص 11.

المادة 1- ينشأ وطني مجلس اقتصادي واجتماعي، يخضع لأحكام هذا المرسوم، ويسمى في صلب النص "المجلس".

ويكون مقر المجلس في مدينة الجزائر العاصمة.

المادة 2- المجلس هو هيئة استشارية للحوار والتشاور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

المادة 3- تشمل واجبات المجلس ما يلي:

- ضمان استمرارية الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.
 - تقويم المسائل ذات المنفعة الوطنية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والثقافية ودراساتها.
 - تقديم الإقتراحات والتوصيات وإبداء الرأي حول القضايا التي تدرج في نطاق اختصاصاته.
- أما بالنسبة للتنظيم:

المادة 12- يتم انتخاب مجلس الإدارة المؤلف من 6 إلى 9 أعضاء من قبل الهيئة العامة للمجلس في كل تجديد دوري للمجلس.¹

ينبغي أن يعكس تكوين المجلس تنوع تمثيل المؤسسات والمنظمات داخل المجلس على النحو المحدد في المادتين 4 و 5.

المادة 13- ينتخب المكتب من ضمنه بالأغلبية المطلقة رئيس المجلس. ويقلد رئيس المجلس مهامه بمرسوم رئاسي.

المادة 14- يعين مكتب المجلس من بين أعضائه ثلاثة (3) نواب للرئيس ومقررين اثنين.

المادة 15- يحدد مكتب المجلس جدول أعمال كل دورة

المادة 16- يشكل المجلس لجانا دائمة من بين أعضائه:

- لجنة التقويم.
- لجنة آفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- لجنة علاقات العمل.
- لجنة التنمية الإقليمية والبيئة.
- لجنة السكان والاحتياجات الاجتماعية.

¹ الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص 12.

المادة 17 - تقوم لجنة التقويم بشكل دوري بإعداد تقارير ودراسات حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، بما في ذلك

الإجراءات التي اتخذتها السلطات العامة فيما يتعلق بالأشياء الثابتة، وكذلك آثارها على النشاط الاقتصادي وتغطية الطلب الاجتماعي.

المادة 18 - تحلل اللجنة المعنية بآفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية جميع الوثائق والتقارير المتعلقة بسياسات التنمية المتوسطة الأجل والطويلة الأجل من وجهة نظر قضاياها وخياراتها وأهدافها وآثارها المحتملة على النمو الاقتصادي والتنمية والتقدم الاجتماعي. في هذا الإطار تدرس اللجنة مشروع المخطط الوطني.

المادة 19 - تقوم لجنة علاقات العمل وتحلل الصكوك القانونية والآليات التقليدية التي تحدد تطور الحوار بين الشركاء الاجتماعيين وتحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية.

المادة 20 - تقوم لجنة التهيئة الإقليمية والبيئة وتقوم نتائج وتأثيرات البرامج على داخل التوازنات الجهوية، وفيما بينها، وكذلك تقدم اللامركزية على تحسين أسلوب حياة الناس والبيئة.¹

المادة 21 - مهمة لجنة السكان والإحتياجات الاجتماعية هي:

- تبرز وتقوم نتائج سياسة تلبية الإحتياجات الاجتماعية فيما يتعلق بالسياسات السكانية والتشغيلية والتدريب والدخول وتوزيعها والتضامن الوطني تجاه الفئات الاجتماعية و / أو المهنية لا سيما المحرومين.

- توصي بالتدابير التصحيحية اللازمة وخاصة تلك المتعلقة بتحسين شروط تنفيذ الميزانية الاجتماعية للأمة

المادة 22 - بالإضافة إلى اللجان الدائمة، يمكن للمجلس تشكيل لجان فرعية ولجان متخصصة عند الاقتضاء من قبل مكتبه، أو بناء على اقتراح من ثلث أعضائه على الأقل.

وفي المسائل التي تهم عدة لجان يمكنه أن يكون لجاناً متخصصة.

أما في المسائل القطاعية ذات المنفعة الوطنية فيمكنه ان يكون فرق عمل.²

المادة 23 - كل لجنة تنتخب من وسطها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس ومقرر.

¹ الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص 13.

² الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص 13.

المادة 24 - يحضر رؤساء اللجان الدائمة اجتماعات مكتب المجلس بناء على طلب رئيسه.

المادة 25- يمتلك المجلس أمانة إدارية وفنية تحت سلطة رئيس المجلس.

يرأس الأمانة أمين عام يتم تعيينه بموجب مرسوم تنفيذي.

يتولى الأمين العام كتابة اجتماعات مكتب المجلس.

يحدد النظام الداخلي للمجلس القانون الأساسي للمصالح الإدارية والتقنية.

❖ عمل المجلس:

المادة 26 بناء على اقتراح المكتب، يعتمد المجلس نظامه الداخلي، ويوافق عليه بموجب مرسوم تنفيذي.

تأخذ القواعد الإجرائية في الحسبان حقيقة أن أنشطة أعضاء المجلس يجب أن تكون متوافقة مع ممارسة النشاط المهني.

المادة 27- جلسات المجلس واللجان علنية ما لم يقرر المكتب خلاف ذلك.

المادة 28- يجتمع المجلس في دورات عادية ثلاث (3) مرات في السنة بناء على دعوة رئيسه.

جلسة واحدة مخصصة لدراسة برامج التنمية وتقويم آثارها وضغوطها.

بالإضافة إلى الدورات العادية، قد يجتمع المجلس في جلسات خاصة.

المادة 29 - يزود المجلس لأداء مهامه بالمعلومات والتقارير والمعطيات الإحصائية.

وتبلغ له المعلومات المؤسسات والمنظمات والجمعيات والمقاولات.

المادة 30- يعقد المجلس بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة 28 من هذا المرسوم، ويعبر

حسب الحالات بالتوصيات أو الآراء أو التقارير أو الدراسات.

المادة 31 - الوثائق الناتجة عن أعمال المجلس قابلة للنشر، باستثناء رأي مخالف لرئيس

الحكومة.

المادة 32 - تحدد شروط تطبيق المواد من 28 إلى 31 حسب الاقتضاء حسب القواعد الداخلية

للمجلس.

المادة 33- يجتمع المجلس في الجمعية العامة للتداول بشأن نتائج أعمال اللجان.

يتم إرسال التوصيات والآراء والتقارير والدراسات التي يصادق عليها المجلس إلى الهيئات العليا في الدولة.¹

يتم اعتماد التوصيات والآراء من قبل المجلس بالأغلبية المطلقة.

يتم اعتماد التقارير والدراسات من قبل المجلس بأغلبية نسبية.

ويجب أن تذكر التوصيات والآراء والتقارير والدراسات الصادرة عن المجلس، حسب الاقتضاء، مواقف و / أو تحفظات مختلف الأطراف ولا سيما وجهات نظر الأقليات.

في حالة عدم وجود أغلبية، يتم إرسال سجل العمل 31 للحصول على معلومات إلى السلطات المشار إليها في الفقرة 2 أعلاه.

المادة 34- يضع المجلس تقريراً سنوياً عن النشاط، وهذا التقرير هو موضوع منشور.

المادة 35 - يمكن للمجلس أن يستشير أو يسمع أو يربط بعمله بأي شخص يراه مفيداً بسبب صلاحيته.

المادة 36 - تضع الدولة تحت تصرف المجلس الموارد المالية والمادية والبشرية اللازمة لعملها. لهذا الغرض، يتم تزويد مجلس الإدارة ب: الميزانية.

رئيس مجلس الإدارة هو المسؤول الرئيسي عن الميزانية وهو تحت تصرف مجلس الإدارة.

الأمين العام هو المسؤول الثانوي.

يتم إعداد الميزانية التشغيلية للمجلس من قبل الأمين العام ويوافق عليها المجلس.

رابعاً: مرسوم تنفيذي رقم 94-430 مؤرخ في 06 رجب 1415 الموافق 10 ديسمبر 1994،

يتضمن الموافقة على اللائحة المتعلقة بتنظيم المصالح الإدارية والتقنية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

المادة الأولى: تشتمل إدارة المجلس، الموضوعة تحت سلطة رئيس المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، على ما يأتي:²

- الكاتب العام.

- رئيس الديوان.

¹ الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993، ص14.

² الجريدة الرسمية عدد 83 مؤرخة في 21 ديسمبر 1994، ص 7.

- مكلفون بالدراسات والتلخيص لا يتجاوز عددهم 6.

- ملحقون بالديوان لا يتجاوز عددهم 4.

وتم إحداث الهياكل الآتية:

- قسم الدراسات الاقتصادية.
- قسم الدراسات الاجتماعية.
- مديرية الدراسات الإحصائية والنمذجة والتلخيص.
- مديرية النشريات.
- مديرية الإدارة والوسائل.

وتتكفل هياكل المجلس بمساعدة أنشطة مختلف اللجان وتدعيمها وبهذه الصفة تتولى ما يأتي:

- تحضير الملفات المتعلقة بتوصيات المجلس وآراءه وتقاريره ودراساته وأعماله الأخرى.
- تنفيذ الدراسات التي يبادر بها المجلس.
- البحث الوثائقي.
- الدعم التقني.

خامسا: مرسوم تنفيذي رقم 94-398 مؤرخ في 15 جمادى الثانية 1415 الموافق 19 نوفمبر 1994، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وتجديد عضويتهم.¹

ويتعلق بالنظام الداخلي للمجلس ويشمل حقوق وواجبات وأشغال أعضاء المجلس، وكذا تنصيب أجهزة المجلس.

سادسا: مرسوم تنفيذي رقم 94-99 مؤرخ في 23 ذي القعدة 1414 الموافق 04 مايو 1994، يحدد كفاءات تعيين أعضاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وتجديد عضويتهم. يحدد هذا المرسوم كفاءات تعيين أعضاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وكفاءات تجديد تجديد عضويتهم، حيث يتم تعيين أعضاء المجلس كما يأتي:²

¹ الجريدة الرسمية عدد 78 مؤرخة في 27 نوفمبر 1994، ص 9.

² الجريدة الرسمية عدد 29 مؤرخة في 11 مايو 1994، ص 3.

- باسم المؤسسات والهيئات العمومية والإطارات المسيرة في القطاع العمومي الاقتصادي والاجتماعي - التربوي.
 - باسم المؤسسات الخاصة والحرفيين والتجار الصغار.
 - باسم المستثمرات والتعاونيات الفلاحية.
 - باسم الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي.
 - باسم الجالية الجزائرية في الخارج.
 - باسم المهن الحرة.
- ويوزع ممثلو الإدارة المركزية والإدارة المحلية والهيئات الأخرى التابعة للدولة الأعضاء في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي كما يأتي:
- باسم الإدارة المركزية: 11 ممثلاً.
 - باسم الإدارة المحلية: 23 ممثلاً.
 - باسم الهيئات والهيئات الأخرى التابعة للدولة: 11 ممثلاً.
- سابعاً: مرسوم رئاسي رقم 96-156 المؤرخ في 16 ذي الحجة 1416 الموافق 14 مايو 1996، يعدل المرسوم الرئاسي 93-225 المؤرخ في 19 ربيع الثاني 1414 الموافق 5 أكتوبر 1993 والمتضمن إنشاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.
- تم في هذا المرسوم تعديل أحكام المادة 8 من المرسوم الرئاسي 93-225 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 والذي كان نصه:
- يجدد ثلث تشكيلة المجلس كل سنة وفق النسبة المذكورة في هذا المرسوم، وحسب الكيفيات التي تحدد بمرسوم تنفيذي.
- حي ألغيت أحكام هذه المادة ليتم ترسيمها كما يأتي: يعين أعضاء المجلس لعضوية مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد.¹

¹ الجريدة الرسمية عدد 28 مؤرخة في 08 مايو 1996، ص 5.

ثامنا: مرسوم رئاسي رقم 16-309 ممضي في 28 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وسيره.¹

تاسعا: المادة 204، القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.²

عاشرا: مرسوم تنفيذي رقم 17-355 ممضي في 07 ديسمبر 2017، الجريدة الرسمية عدد 72 مؤرخة في 13 ديسمبر 2017، يتضمن تنظيم الأمانة الإدارية والتقنية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.³

المطلب الثالث: تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

تتم تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي عن طريق مرسوم⁴ وهي كالآتي:

المادة 3: يعين رئيس الجمهورية رئيس المجلس.

المادة 4: يضم المجلس في تشكيلته أعضاء ممثلين أو مؤهلين.

يتألف المجلس من مائتي (200) عضو موزعين على النحو الآتي:

- ثمانون (80) عضوا بعنوان القطاعين الاقتصادي والاجتماعي.
- خمسون (50) عضوا بعنوان المجتمع المدني.
- أربعون (40) عضوا بعنوان الشخصيات المؤهلة يتم تعيينها لاعتبار شخصي.
- ثلاثون (30) عضوا بعنوان إدارات ومؤسسات الدولة.

يعين الأعضاء لعهدة مدتها ثلاث(3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن تحتوي تشكيلة الفئات المماثلة المذكورة أعلاه الثلث(1/3) من النساء، على الأقل.

المادة 5: تتنافى صفة العضوية بالمجلس مع ممارسة:

- وظيفة في أجهزة قيادية لحزب سياسي.
- وظيفة حكومية.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 8.

² الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016، ص 3.

³ الجريدة الرسمية عدد 72 مؤرخة في 13 ديسمبر 2017، ص 12.

⁴ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 9.

- وظيفة انتخابية.

المادة 6: يعين رئيس الجمهورية نصف عدد الأشخاص المذكورين في المادة 4، الذين يعينون للاعتبار الشخصي، ويتولى الوزير الأول تعيين النصف الآخر من العدد.

المادة 7: يعين أعضاء المجلس الذين يمثلون القطاعين الاقتصادي والاجتماعي من طرف مفوضيهم، وإذا كان تمثيلهم مؤكدا تعينهم، حسب الحالة، جمعياتهم أو منظماتهم المهنية أو النقابية، كما يأتي:

- 20 ممثلا عن العمال الأجراء.

- 10 ممثلين عن مسيري الشركات والمؤسسات العمومية الكبرى.

- 10 ممثلين عن أرباب العمل الخواص.

- 10 ممثلين عن أصحاب المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات الصغرى والمؤسسات الناشئة.

- 8 ممثلين عن القطاع الفلاحي.

- 8 ممثلين عن الإطارات المسيرة للمؤسسات الاجتماعية والتربوية،

- 7 ممثلين عن المهن الحرة.

- 7 ممثلين عن الجالية الجزائرية المقيمة في الخارج.

المادة 8: يتوزع ممثلو المجتمع المدني، حسب مجالات اهتماماتهم، كما يأتي:¹

- 8 ممثلين عن جمعيات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

- 6 ممثلين عن الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي والإنساني.

- 5 ممثلين عن الجمعيات ذات الطابع الاقتصادي.

- 5 ممثلين عن الجمعيات التي تنشط في مجال الحفاظ على البيئة والتنمية المستدامة،

- 5 ممثلين عن الجمعيات النسوية.

- 5 ممثلين عن جمعيات الشباب.

- 4 ممثلين عن الجمعيات الطلابية.

- 4 ممثلين عن الجمعيات ذات الطابع العلمي والثقافي.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 9.

- 4 ممثلين عن الجمعيات الرياضية.

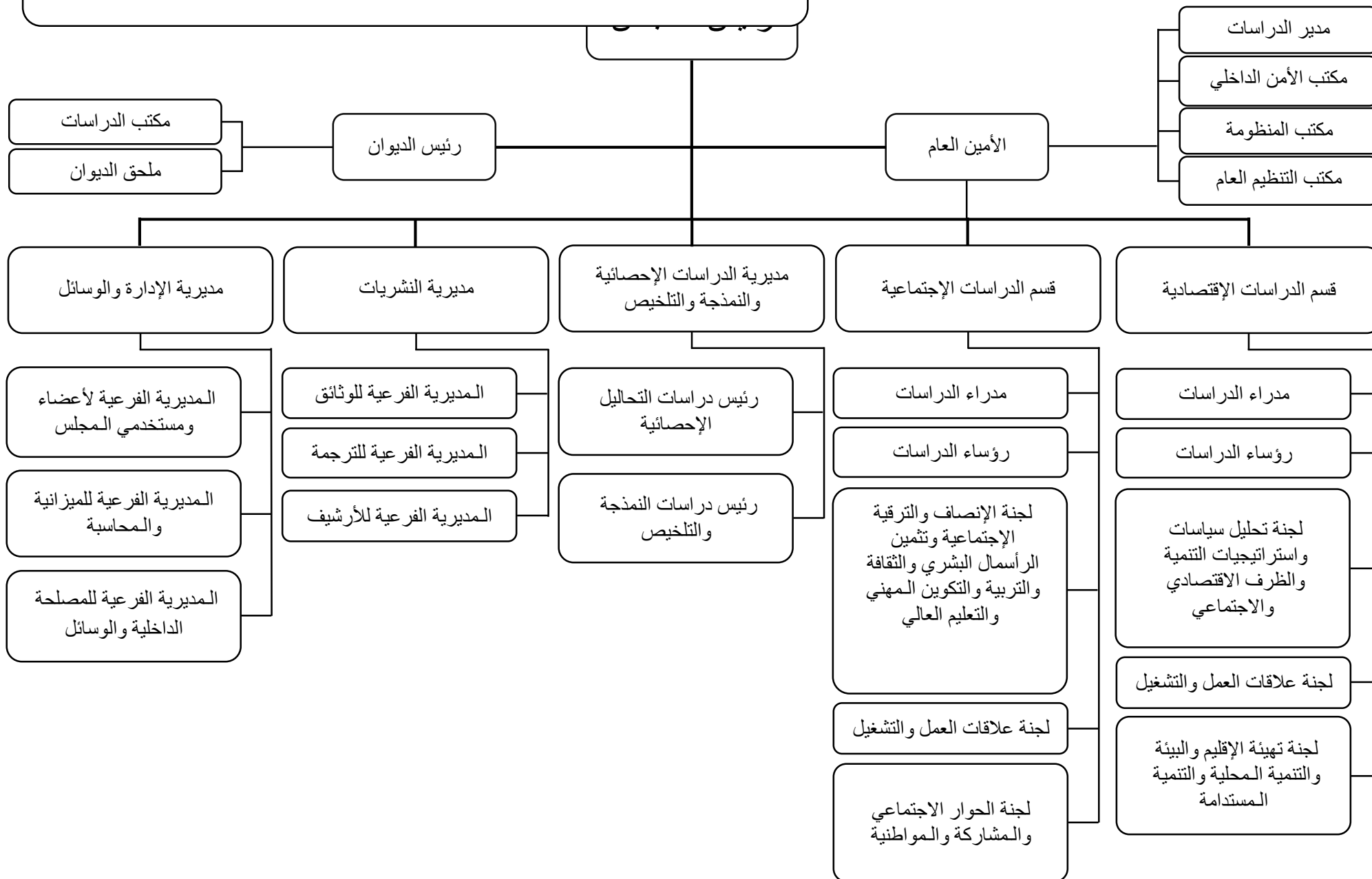
- 4 ممثلين عن جمعيات رعاية الطفولة والأسرة.

المادة 09: يحدد الوزير الأول التمثيل في المجلس بعنوان الهيئات والمؤسسات والادارات المركزية للدولة والجماعات المحلية.

المادة 10: يحدد التمثيل بعنوان القطاعين الاقتصادي والاجتماعي وكذا المجتمع المدني بموجب مداولة تتخذها لجنة خاصة تتشكل من أعضاء "ذوي الاعتبار الشخصي" يرأسها رئيس المجلس.

المادة 11: يتم تحيين قائمة أعضاء المجلس سنويا وتنتشر في الجريدة الرسمية.

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي



المطلب الرابع: مهام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

يكلف المجلس في إطار مهامه، كمؤسسة استشارية وإطار للحوار والتشاور في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ومستشار الحكومة، بما يلي:¹

- توفير إطار لمشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الوطنيين.
- تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، والتكويني والتعليم العالي والثقافة والبيئة، ودراساتها.
- عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة.

المطلب الخامس: تسيير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

المادة 12: يخطر رئيس الجمهورية أو الوزير الأول المجلس في أي ملف أو أية دراسة يندرجان ضمن مجال اختصاصه.²

كما يمكن المجلس أن يبادر بصياغة اقتراحات وتوصيات أو إعداد كل الدراسات أو التقارير التي تتناول القضايا التي تدرج ضمن مهامه، ويرفعها إلى الحكومة. تحدد سلطة الإخطار المدة التي يسلم خلالها المجلس تقريره أو رأيه. وفي حال ما لم يتم تحديد هذه المدة صراحة، يسلم المجلس تقريره أو رأيه في أجل أقصاه شهران (2)، ابتداء من تاريخ الإخطار.

المادة 13: يمكن المجلس، في إطار إعداد التقارير وصياغة الآراء، بالتنسيق مع مصالح الوزير الأول، دعوة أعضاء من الحكومة وكذا أي مسؤول هيئة ومؤسسة عموميتين يكون كفيلا بتقديم توضيحات بهذا الخصوص.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 8.

² نفس المرجع، ص 9.

المادة 14: أجهزة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي هي:¹

- الجمعية العامة.
- الرئيس.
- المكتب.
- اللجان الدائمة.

المادة 15: زيادة على اللجان الدائمة، يمكن للمجلس أن يؤسس عند الحاجة، لجانا فرعية ولجانا خاصة.

يمكن للمجلس أن ينشئ لجانا متخصصة للنظر في القضايا المشتركة التي تعني عدة لجان. كما يمكنه إحداث مرصد موضوعاتية داخلية تعنى بالإشكاليات التي تدرج ضمن مجال اختصاصه.

المادة 16: للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي أمانة إدارية وتقنية توضع تحت سلطة رئيس المجلس.

يتولى إدارة المجلس أمين عام يعين بموجب مرسوم رئاسي. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم تنفيذي.

الفصل الأول: الجمعية العامة

المادة 17: تكلف الجمعية العامة التي يترأسها رئيس المجلس، بما يأتي:

- المصادقة على النظام الداخلي.
- دراسة برنامج نشاطه والمصادقة عليه.
- دراسة تقارير اللجان الدائمة والمصادقة عليها.
- دراسة التقرير السنوي لنشاطات المجلس والمصادقة عليه.
- دراسة كل التقارير والتوصيات والآراء والدراسات.
- إنتخاب أعضاء مكتب المجلس.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 10.

المادة 18: تجتمع الجمعية العامة في دورة عادية أربع (04) مرات في السنة، بناء على استدعاء من رئيسها.

يمكن الجمعية العامة أن تجتمع في دورات غير عادية، بناء على استدعاء من الرئيس، أو بطلب ثلثي (3/2) من أعضائها أو بطلب من الوزير الأول.

المادة 19: تحدد تعويضات أعضاء المجلس بموجب مرسوم تنفيذي.

الفصل الثاني: رئيس المجلس

المادة 20: يطلع رئيس المجلس بما يأتي:¹

- يدير أشغال الجمعية العامة.
- يرأس مكتب المجلس ويوزع المهام بين أعضائه.
- يحدد جدول أعمال اجتماعات الجمعية العامة والمكتب.
- يقدم مشاريع برنامج المجلس وحصيلة نشاطه إلى الجمعية العامة للموافقة عليهم.
- يعين المستخدمين الذين لم تقرر أي طريقة أخرى لتعيينهم.
- يمارس السلطة السلمية على مجموع المستخدمين.
- يرفع إلى رئيس الجمهورية و/أو الوزير الأول التقرير السنوي عن النشاط، وكذا كل التقارير والتوصيات والآراء والدراسات.

الفصل الثالث: المكتب

المادة 21: يرأس رئيس المجلس مكتب المجلس المتكون من ستة (06) أعضاء، ينتخبون من قبل الجمعية العامة.

يحافظ أعضاء المكتب على عضويتهم طيلة عهدهم.
يحدد النظام الداخلي كفاءات إنتخاب أعضاء المكتب.

المادة 22: يكلف المكتب بما يأتي:

- إعداد مشروع النظام الداخلي للمجلس وعرضه على الجمعية العامة لدراسته والمصادقة عليه.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 10.

- تحضير مشروع برنامج النشاط ومتابعته بعد مصادقة الجمعية العامة عليه.
- توزيع أعضاء المجلس على مختلف اللجان.
- تنسيق نشاطات مختلف اللجان ومتابعة ذلك.
- إعداد التقرير السنوي وعرضه على الجمعية العامة.
- يدرس المكتب مشروع الميزانية ويوافق عليه.

المادة 23: يعين مكتب المجلس نائبين (02) للرئيس من بين أعضائه.

يتولى الأمين العام للمجلس أمانة إجتماعات مكتب المجلس.

الفصل الرابع: اللجان الدائمة

المادة 24: يؤسس المجلس ست (06) لجان دائمة:¹

- لجنة تحليل سياسات واستراتيجيات التنمية والظرف الاقتصادي والاجتماعي.
 - لجنة تهيئة الإقليم والبيئة والتنمية المحلية والتنمية المستدامة.
 - لجنة الإنصاف والترقية الاجتماعية وتثمين الرأسمال البشري والثقافة والتربية والتكوين المهني والتعليم العالي.
 - لجنة علاقات العمل والتشغيل.
 - لجنة الحوار الاجتماعي والمشاركة المواطنة.
 - لجنة الجالية الوطنية بالخارج.
- تنتخب كل لجنة رئيسها ومقررها.

المادة 25: تقوم اللجان، كل فيما يخصها، بإعداد تقييمات وتقارير ودراسات ترفق

باقترحات وتوصيات حول المسائل والإشكاليات المرتبطة بمجال اختصاصها.

المادة 26: اجتماعات المجلس واللجان عمومية ما لم يقرر المكتب خلاف ذلك.

¹ الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016، ص 11.

يعد المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي هيئةً لتشاوور بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، متكون من مجموعة خبراء ومتخصصين في مجالات متعددة أسند لها صلاحيات مختلفة في مجالات عديدة.

ويتكون من مجموعة من اللجان المتخصصة في مجالات مختلفة مثل لجنة تحليل سياسات واستراتيجيات التنمية والظرف الاقتصادي والاجتماعي، لجنة تهيئة الإقليم والبيئة والتنمية المحلية والتنمية المستدامة، لجنة الإنصاف والترقية الاجتماعية وتثمين الرأسمال البشري والثقافة والتربية والتكوين المهني والتعليم العالي، لجنة علاقات العمل والتشغيل، لجنة الحوار الاجتماعي والمشاركة والمواطنة، بالإضافة إلى أنه يمكن للمجلس أن يشكل لجان خاصة أو فرعية ينشئها عند الحاجة.

يضطلع المجلس بدور محوريا في تثمين عملية التنمية على مختلف الأصعدة وذلك لحاجة الحكومة لتقارير المجلس التي تعكس الحقيقة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للأوضاع الراهنة في البلاد.

المبحث الثاني: دور المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي في تحقيق التنمية

المستدامة

بما أن المجلس يعتبر من أهم الهيئات الوطنية الاستشارية في الجزائر، من خلال الدور الذي يلعبه في المجالات المخصصة له ومناقشته لمواضيع مهمة ومتنوعة تساهم في صنع السياسة العامة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، كما يعمل مستشارا للحكومة، ويعمل على التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة، ويقوم بإعداد تقارير من خلالها يتم تقديم صورة عن واقع التنمية المستدامة في الجزائر، وتعكس هذه التقارير مدى تحقيق الأهداف الموضوعية حيز التنفيذ، وسيتم من خلال هذا المبحث عرض ما قدمه المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي عن أهم أهداف التنمية المستدامة في الجزائر.

المطلب الأول: تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي عن الأهداف الإنمائية للألفية 2000-2015:

تشكل الأهداف الإنمائية الثمانية، والتي تتراوح طموحاتها من إنهاء الفقر المدقع إلى وقف إنتشار مرض الإيدز وتوفير التعليم الإبتدائي لجميع الأطفال بحلول عام 2015، خطة عمل رئيسية لجميع دول العالم وجميع المنظمات العاملة في مجال العمل التنموي، وقد حشدت هذه الجهات جهودا كبيرة لم يسبق لها مثيل في السنوات الماضية من أجل تحقيق هذه الأهداف خدمة لسكان العالم الأفقر والأقل حظا.

الشكل رقم 03: الأهداف الإنمائية للألفية 2000-2015



الهدف 1: القضاء على الفقر المدقع والجوع:

مؤشر الفقر الوطني متعدد الأبعاد¹: يقيس مؤشر الفقر متعدد الأبعاد الحرمان المتعدد الذي يعاني منه أكثر الناس فقرا، يتجاوز هذا المؤشر الدخل النقدي لقياس الفروقات المتفاوتة التي يعاني منها الفقراء في الأبعاد الثلاثة التي يغطيها مؤشر التنمية المستدامة، يعرض مؤشر الفقر متعدد الأبعاد عدد الأشخاص الذين يعانون من الفروقات المتفاوتة ونسبة شدة الفقر.

يأخذ مؤشر الفقر متعدد الأبعاد في الاعتبار البيئة المعيشية للناس كبعد بدلاً من الدخل من أجل التحايل على المشكلات التي تثيرها عملية تحديد فقر الدخل والنطاق الضيق لهذه الطريقة في ذلك هي المعلومات المتعلقة بالغذاء أو التعليم أو الصحة، لذلك يعد هذا المؤشر مكملاً جيداً للقياسات النقدية للفقر ودليل جيد لاستهداف السياسات العامة للحد من الفقر.

ومن خلال إستخدام مؤشر الفقر متعدد الأبعاد سنة 2012 وجد أنه في الجزائر يعاني 1.65% من السكان من الفقر المتعدد بنسبة (1%) في المناطق الحضرية مقارنة بـ 2.7% في المناطق الريفية) من الفقر، أما متوسط نسبة الفقر التي يعاني منها الناس في مؤشر الفقر متعدد الأبعاد، هو 36.07% (34.88% في المناطق الحضرية مقابل 38.42%) في المناطق الريفية، أما معدل نسبة لشدة الفقر، هو 0.006 (0.003 في المناطق الحضرية مقابل 0.011 في المناطق الريفية).

تظهر مقارنة هذه النتائج مع تلك المنشورة في التقرير الوطني للتنمية 2009، بإستخدام مؤشر الفقر متعدد الأبعاد 3 - 2006، تحسنا في معدل الفقر 1.74% من شدتها التي كانت عندها 42.09% (36.53% في المناطق الحضرية مقابل 42.84% في المناطق الريفية).

تظهر النتائج أن شدة الفقر قد انخفضت، ومن الملاحظ أن الجنوب يمثل النسبة الأكبر في مؤشر الفقر.

¹ C.N.E.S, RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE, Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie, Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015, Réalisé en Coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement, UNDP Algérie, page 39.

الهدف 2: تحقيق تعميم التعليم الابتدائي:

بعد الاستقلال في عام 1962، كان معدل الأمية 85 ٪، وبفضل مختلف السياسات وبرامج التنمية المنفذة، انخفضت هذه الظاهرة بشكل كبير.¹

بلغ معدل الأمية بين الأطفال البالغين من العمر 10 سنوات وأكثر من 74.6 ٪ في عام 1966 و 31.7 في المائة في عام 1998 و 22.3 في المائة في عام 2008، ويرتبط أيضا تراجع هذخ النسبة إلى تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمحو الأمية، التي اعتمدت في عام 2007 والتي خصص لها غلاف مالي بقيمة 48.6 مليار دينار (حوالي 700 مليون دولار أمريكي)، وتدعو هذه الاستراتيجية إلى توسيع نطاق المسؤولية عن مكافحة الأمية لجميع القطاعات المعنية والمجتمع المدني والحركات النقابية.²

التعليم الوطني:

بدأ التعليم الوطني إصلاحاً تم تكريسه على المستوى القانوني من خلال إصدار قانون التوجيه في يناير 2008 والذي تتمثل محاوره الرئيسية في:

- (1) إصلاح المحتوى التعليمي لجميع التخصصات التي تدرس.
- (2) إنشاء نظام تم تجديده للتدريب وتحسين الإشراف التربوي والإداري.
- (ج) إعادة تنظيم النظام التعليمي بشكل عام.

وهناك ثلاثة مستويات من الدروس:

التعليم التحضيري: هو تعليم اختياري وتكون مدته سنة واحدة للأطفال الذين تبلغ أعمارهم حوالي 5 سنوات، ويهدف في المقام الأول إلى إضفاء الطابع الاجتماعي على الطفل، وتعمل على تطوير استقلاله واكتساب المهارات التي تسمح له ببناء قاعدة التعلم الأساسي في القراءة والكتابة والحساب وتهيئة أفضل للدخول إلى التعليم الابتدائي.

¹ C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 48.

² Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport National 2000 – 2015, Rapport établi par le Gouvernement Algérien, Juin 2016, page 53.

التعليم الأساسي الإلزامي "الإبتدائي": يمتد على فترة تسع سنوات، منها خمس سنوات في التعليم الإبتدائي وأربع سنوات في التعليم المتوسط، ويكون الانتقال من التعليم الإبتدائي إلى المتوسط مشروط بنجاح في الامتحان الوطني.

يهدف التعليم الإبتدائي إلى تزويد الطفل بالأدوات الأساسية للمعرفة: التعبير الشفوي والكتابي، والقراءة، والحساب، في حين أن التعليم المتوسط يجب أن يزود الطالب بالعناصر الرئيسية للرياضيات والعلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإتقان اللغة العربية من حيث الفهم والتعبير والكتابة ومعرفة لغة أجنبية حية.

عموماً يهدف التعليم الأساسي إلى غرس قيم الطلاب التي تمكنهم من تعزيز هويتهم الشخصية والاجتماعية، مع التفتح أمام الثقافات والحضارات الأجنبية.

التعلم في مرحلة الطفولة المبكرة:¹

إن الطفولة المبكرة هي أكثر مراحل نمو الدماغ تطوراً مدى الحياة وتمتد من فترة الولادة إلى سن الثامنة، يشمل التطور في مرحلة الطفولة المبكرة على سلسلة من عمليات التعلم التي تعتمد على البيئة وعلى الطفل نفسه، يبدأ الطفل في التعلم ويبدأ رحلة للشروع في اللغة، والاتصال مع العالم من حوله، وممارسة الألعاب والقدرات البدنية والفكرية. تعتمد جودة التعليم وأداء النظام التعليمي بشكل كبير على الرعاية الاجتماعية والتربوية في مرحلة الطفولة المبكرة، في الواقع أظهرت العديد من الدراسات أن المجتمع الذي يكرس للطفل تعليمه من سن 3 سنوات، تمكن الطفل من تطوير المهارات والقدرات اللازمة للنجاح في التعليم من خلال تعزيز التعلم مدى الحياة.

أ- الأنشطة الأولية والتعلم داخل الأسر:

وتكشف المعلومات المتعلقة بعدد من الأنشطة التي تدعم التعلم في مرحلة الطفولة المبكرة التي تم جمعها من خلال القيام بالمسح متعدد المؤشرات (2012) أن 78٪ من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 36-59 شهراً (61.5٪ في عام 2006) مارسوا على الأقل أربعة أنشطة لتعزيز وتقوية التعلم والاستعداد المدرسي داخل أسرهم، وتلقى ما يقارب أربعة أطفال من

¹ C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 49.

أصل خمسة أطفال (79٪) الدعم من والديهم لهذا التعلم (78.4٪ في عام 2006). واعتماداً على مكان الإقامة، فإن هذه النسب أعلى بكثير في المناطق الحضرية منها في المناطق الريفية.

وفيما يتعلق بقراءة الكتب، وهو أمر مهم بالنسبة للطفل وللأداء المدرسي اللاحق، فإن 11٪ فقط من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-59 شهراً يعيشون في منازل في 2012 فيها ما لا يقل عن 3 كتب للأطفال، مقارنة بـ 27 كتاباً بنسبة 5٪ في عام 2006، هذه النسبة التي شهدت جميعها انخفاضاً ملحوظاً لا تزال مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بمستوى تعليم الأم و / أو الأب.¹

ب- الوصول إلى مرحلة ما قبل المدرسة والتعليم التحضيري:

بالنسبة لرعاية الأطفال في سن ما قبل المدرسة 3 و 4 في مرحلة ما قبل المدرسة، فإن الالتحاق بالتعليم الخاص قد انتشر بشكل هائل في السنوات الأخيرة، ويتم توفير هذا النوع من التعليم في دور الحضانة وروضات الأطفال التي يفتحها الخواص والسلطات المحلية والمؤسسات والجمعيات العامة.

الجدول رقم 03: بيانات عن عدد روضات الأطفال والأطفال المسجلين خلال السنة الدراسية 2013-2014.

عدد الأطفال المسجلين	عدد روضات الأطفال	
63827	1468	القطاع الخاص
13637	425	المجتمعات المحلية
8712	126	المنشآت العامة
5992	120	الجمعيات
22000	--	الدروس القرآنية
114168	2139	المجموع الكلي

C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 49.

¹ C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 49.

ما زال التعليم التحضري محدوداً، رغم أهميته في تنمية الطفولة المبكرة، وبالفعل حدثت زيادة في الوصول إلى التعليم قبل المدرسي بطريقة مختلفة على المستوى الإقليمي وتبقى معتمدة على مستوى معيشة الأسرة ومستوى تعليم الوالدين.¹

الهدف 3: تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

صدّقت الجزائر على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والميثاق العربي لحقوق الإنسان، كما وقعت على البروتوكول الإضافي للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة الأفريقية، والتزمت ببرنامج تعزيز المساواة بين الجنسين في المنطقة الأورو-متوسطية. 2008-2011.²

ولإعطاء المحتوى التشغيلي والمؤسسي للنهج الجنساني، تم تسخير عدد من الأدوات التنظيمية والخطط والأطر التي تشكل قاعدة الإنطلاق وضعت حيز التنفيذ، التي كانت أساساً إنشاء وزارة مسؤولة عن الأسرة ووضع المرأة في القطاع، كما وتم إنشاء مركز البحوث والتوثيق والإعلام حول المرأة والأسرة والطفل، ومجلس الأسرة والمرأة، وهكذا تم إعداد الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة وإدماجها وخطة العمل الخاصة بها (2010-2014).

فالاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة وخطة عملها (2007-2011)، وبرنامج العمل الوطنية للأطفال (2008-2015)، وميثاق المرأة العاملة وبرنامج العمل للنهوض بالمرأة الريفية (2015-2019)، وآليات لمساعدة ودعم النساء اللاتي يعانين من صعوبات.

تضاف إلى هذه البنود التشاركية للمرأة الريفية في سياسة التجديد الريفي والزراعي (2009-2014).

¹ C.N.E.S, The Same Reference, page 50.

² Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 59.

وقد عزز تنفيذ جميع هذه البنود مكانة المرأة في العالم السياسي والاقتصادي والاجتماعي عن طريق تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص ومشاركتها في جميع المجالات، يوضح التطور الإيجابي للمؤشرات الموضوعة للهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية تحسين حالة المرأة بشكل عام.¹

يقيس هذا المؤشر الفوارق في إنجازات الرجال والنساء في ثلاثة أبعاد : الصحة، التمكين وسوق العمل، وهو يسمح بتحليل السياسات والجهود المبذولة، ويبين ارتفاع القيمة اتساع الفارق بين الرجال والنساء. بلغ مؤشر التفاوت بين الجنسين الذي استمر في الانخفاض 0,405 سنة 2014 مما يعكس الجهود المبذولة للتقليص من التفاوتات بين الرجال والنساء. ولا زالت دراسة الفوارق بين الجنسين في مختلف مكونات هذا المؤشر متأثرة بنسبة مشاركة النساء، كما هو مبين في النتائج التالية:²

1- تمكين النساء: يبين مؤشر التعليم تفاوتاً ضئيلاً بين الرجال والنساء، حيث تمثل فئة النساء اللاتي لهن مستوى التعليم الثانوي فما فوق، نسبة تزيد عن % 29 أما نسبة فئة الذكور فتتفوق بقليل نسبة النساء، أي % 31 ومع ذلك لا تنعكس هذه الاستفادة من التعليم، على قدم المساواة بين الرجال والنساء في المساواة في المشاركة في صنع القرار، خاصة في الإجراءات السياسية الجديدة للحصص.

2- سوق العمل: تظهر الإحصائيات الوطنية انخفاض نسبة مشاركة النساء التي تقل بكثير عن نسبة الرجال، إذ لا تمثل النساء سوى نسبة % 14,9 من السكان النشطين.

الجدول رقم 04: مؤشر التفاوت بين الجنسين 2010-2014

¹ The Same Reference, page 60.

² C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 37.

		السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	
Dimensions	الصحة	نسبة وفيات الأمهات لكل مولود حي	النساء	76,9	73,9	70,3	69,9	60,3
		نسبة الإخصاب عند المراهقات (لكل 1000 امرأة 15-19 سنة)	النساء	10,2	10,7	11,8	12,4	13,5
	بعد التكوين	التمثيل البرلماني في المجالس الوطنية (%)	النساء	6,5	6,5	33,3	33,3	33,3
			الرجال	93,5	93,5	66,7	66,7	66,7
		المستوى المتوصل إليه في التعليم الثانوي والعالي (%)	النساء	24,8	26,0	27,3	27,7	29,3
	الرجال		29,1	30	30,4	30,3	30,9	
	سوق العمل	نسبة المشاركة %	النساء	14,0	14,2	15,8	16,6	14,9
			الرجال	68,9	65,3	67,8	69,5	66,2
			النساء	0,127	0,128	0,174	0,176	0,173
	مؤشر الجنس	الرجال	0,599	0,588	0,553	0,559	0,548	
مؤشر التفاوت بين الجنسين		0,504	0,498	0,404	0,403	0,405		

C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 38

لقد جرى تعزيز وضع المرأة من خلال إدماج النهج الجنساني على جميع المستويات وفي جميع المجالات، وهكذا تحسنت حالة المرأة في الجزائر بشكل ملحوظ، وتم التغلب تدريجياً على القيود الاجتماعية الثقافية السائدة.¹

الهدف 4: تخفيض معدل وفيات الأطفال:

خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة (2000-2015)، فيما يتعلق بالتحسين العام لمستوى المعيشة وإمدادات الرعاية المتزايدة باستمرار، من وجهة نظر البنى التحتية والموارد البشرية وتنظيم نظام التعليم. الصحة، وحالة صحة السكان، سجلت تقدماً ملحوظاً، ارتفع العمر المتوقع عند الولادة، وهو مؤشر للتنمية يدمج جميع محددات صحة الفرد، من 72.5 سنة في عام 2000 إلى 77.2 سنة في عام 2014.

لطالما كانت صحة الطفل، التي تعد عاملاً أساسياً لزيادة العمر المتوقع، وقد حظيت بأولوية عالية في السياسات الصحية الجزائرية، كما تم دمج الفوائد ذات الصلة في الرعاية الأساسية في أواخر الستينيات، وتم تعزيزها في منتصف الثمانينيات مع اعتماد في عام 1984 من البرنامج الوطني لمكافحة وفاة الرضع.

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 70.

وقد تجلى تحديد أولويات صحة الطفل على وجه الخصوص في تنفيذ ثمانية (08) برامج وقائية تستهدف على وجه التحديد الطفولة المبكرة، تهدف إلى الحد من الأشكال الخطيرة للأمراض التي تؤثر على الأطفال، ومضاعفاتهم، وخاصة الوفيات. المرتبطة بها¹، أدى هذا إلى انخفاض مطرد في معدل وفيات الرضع وتحسين صحة الطفل بشكل عام. وبالإضافة إلى ذلك، ومع الاعتراف بأن صحة الطفل هي مؤشر رئيسي على وجود نظام صحي فعال، والعدالة الاجتماعية ونوعية الحياة، فقد اشتركت الجزائر في مختلف الاتفاقيات والإعلانات الدولية والإقليمية في هذا المجال.²

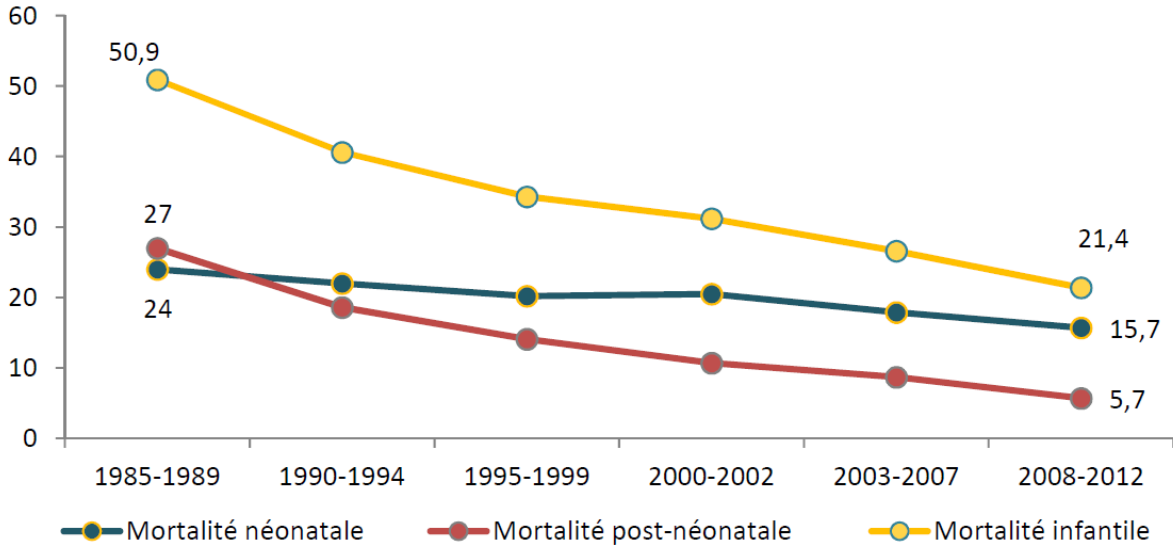
من حيث صحة الطفل، وفيات الأطفال حديثي الولادة للفترة 1985-2012 لا تزال مرتفعة نسبيا على الرغم من انها سجلت انخفاضا كبيرا من 8 نقاط في أنها ارتفعت من 24% في الفترة 1985-1989 إلى 15.7% للفترة 2008-2012، في الواقع، زادت نسبة وفيات حديثي الولادة في وفيات الرضع، وهو ما يمثل 47.٪ في عام 1985 إلى 1989 حتى 57.7% في 2000-2002 إلى 73.4% بين 2008 و2012.³

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 72.

² The same reference, page 73.

³ C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 83.

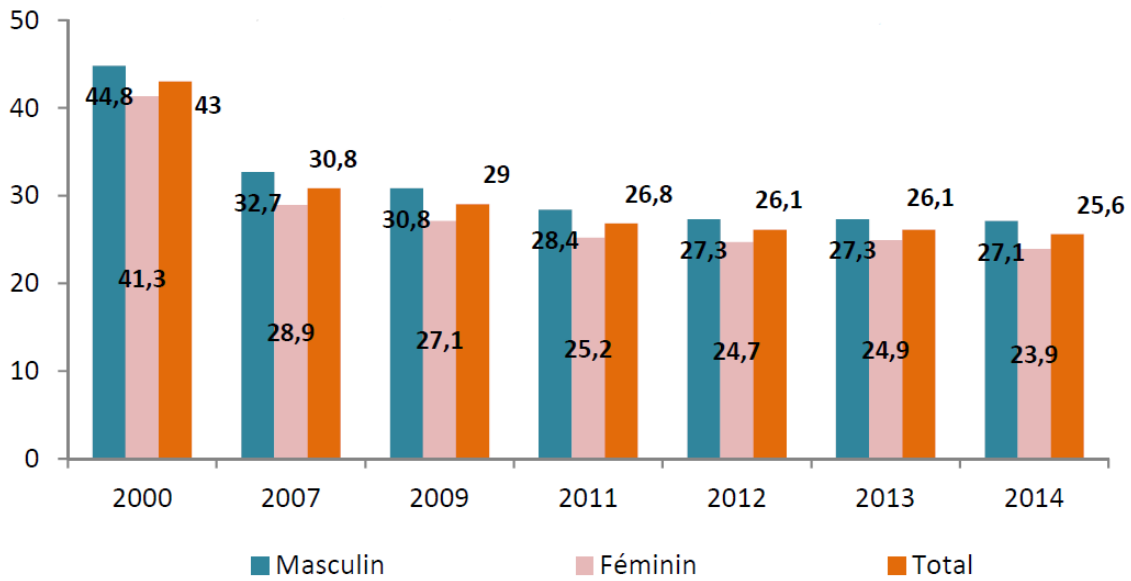
الشكل رقم 04: تطور معدل وفيات الأطفال حديثي الولادة، ما بعد الولادة والرضع.



C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 83.

وفي الوقت نفسه، تُظهر بيانات الإحصاءات الحيوية السنوية انخفاضاً ملموساً في معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة، مما يعكس مدى التحسن في البيئة العامة التي يعيش فيها الأطفال بعد الولادة، حيث ارتفع معدل هذه الوفيات من 43% في عام 2000 إلى 27.5% في عام 2010، حيث بلغ 25.6% في عام 2014 (27.1% للبنين و 23.9% للفتيات).¹

الشكل رقم 05: معدل وفيات الأطفال دون 5 سنوات لكل 1000 طفل



C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 83.

¹ C.N.E.S, Reference mentioned previously, page 83.

إن التقدم ليس متجانساً في جميع أنحاء البلاد بسبب الفوارق الجغرافية الملحوظة، على الرغم من أن هذه الأمور تميل إلى التقلص، يمثل الحد من هذه الفروقات الجغرافية تحدياً آخر.¹

الهدف 5: تحسين الصحة النفاسية:

وقد بذلت الجزائر جهوداً كبيرة في مجال الصحة العامة، لا سيما في مجال صحة الأم، وهي إحدى المجالات ذات الأولوية.

خلال العقد الماضي، عملت الجزائر على تنفيذ عملية للحد من وفيات الأمهات، من خلال البرنامج الوطني للولادة، الذي اعتمد في عام 2005، بناء على: (1) تقوية المراقبة السابقة للولادة، لمكافحة الأمراض السائدة للحمل (مرض السكري وارتفاع ضغط الدم)، من خلال إنشاء مشاورات الإحالة المتخصصة؛ (2) توحيد مراقبة التوليد للحد من وفيات الأمهات المتعلقة بمضاعفات نزيف الولادة؛ (3) توحيد غرف الولادة وتحديد أولويات مستويات رعاية الأطفال حديثي الولادة (الرعاية العامة الأساسية، الإنعاش الوليدي، الرعاية المكثفة)؛ وأخيراً (4) - تنفيذ خطة واسعة لتنفيذ البنى التحتية المخصصة لصحة الأمهات والأطفال المنتشرة في المناطق الجغرافية المختلفة، كما تسهم إجراءات أخرى في خفض معدل وفيات الفترة المحيطة بالولادة (تمديد شبكة البنية التحتية، وبرنامج المباشرة بين الولادات، ومحو الأمية، وما إلى ذلك).²

وقد اتخذت تدابير أخرى للتعجيل بخفض وفيات الأمهات وتشمل هذه: (1) إدخال في 2013 الإبلاغ الإلزامي عن وفيات الأمهات؛ (2) إنشاء مراجعة لوفيات الأمهات في عام 2014 من أجل تحليل العوامل والآليات التي أدت إلى وفيات الأمهات، والتحقيق في السبب الدقيق، وتحسين نوعية الرعاية بالأمهات؛ (3) وضع الصيغة النهائية لخطة وطنية للخفض المتسارع لوفيات الأمهات في الفترة 2015-2019 كجزء من المبادرات الإقليمية، لا سيما الحملة الرامية إلى التعجيل بخفض وفيات الأمهات في إفريقيا (CARMMA).

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 76.

² Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 79.

يتمثل التحدي الحالي في تحسين أداء النظام الصحي في الجزائر واتخاذ جميع التدابير التصحيحية لزيادة خفض الوفيات النفاسية التي يمكن تجنبها.

من المؤكد أن التقدم المحرز والنتائج التي تم الحصول عليها في مجال إدارة صحة الأم والطفل هامة، ولكن بالنظر إلى إمكانات البلد، فإنها لا تزال دون النتائج المتوقعة، بقدر ما يتم تسجيل الفجوات بين الولايات.¹

تمثل الخطة الوطنية للفترة 2015-2019 للحد من الوفيات النفاسية المعجلة الإطار التشغيلي للتصدي لتحدي خفض معدل وفيات الأمهات. تمحورت الخطة حول خمسة محاور استراتيجية: (1) التدخلات الفعالة المؤكدة، (2) الوصول إلى الموظفين المهرة أثناء الحمل والولادة، (3) -جودة الخدمات الصحية، (4) دور الأفراد والأسر والمجتمعات، (5) الإطار السياسي والتشريعي.

فيما يتعلق بالإنفاذ الشامل إلى الصحة الإنجابية، ينبغي تعزيز التدابير القائمة، بما في ذلك: (1) تطوير خدمات تنظيم الأسرة ضمن الإطار الشامل للرعاية الصحية الإنجابية، أي صحة الأم؛ وفترة ما حول الولادة (2) تحسين نوعية المنافع الخاصة بوصفها موانع الحمل التي تتضمن معايير الأهلية الطبية والحصول على طرق جديدة، نظراً للتأجيل الكبير لخصوبة الإناث؛ (3) الترويج لحملات إعلامية موجهة تستهدف الشباب.

الهدف 6: مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية "الإيدز" والملاريا وغيرهما من الأمراض:

أ: وقف انتشار فيروس نقص المناعة البشرية "الإيدز" بحلول عام 2015 وبدء انحساره اعتباراً من ذلك التاريخ:²

في الجزائر، لا يزال وباء فيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، بالنظر إلى معدل انتشاره المنخفض (0.1 في المائة) من مجموع السكان، ضعيفاً ويتركز في فئات سكانية معينة معرضة للخطر.

ووفقاً للبيانات الصادرة عن المختبر الوطني المعني بالإيدز، فقد تم بلوغ الهدف الوطني المتمثل في تثبيت عدد التشخيصات الجديدة في أقل من 1000 حالة في السنة، في 31 ديسمبر

¹ The Same Reference, page 86.

² The Same Reference , page 89.

2015 تم تسجيل 1651، وبلغ العدد التراكمي إلى 9843 حالة فيروس نقص المناعة المكتسبة، بما في ذلك 8219 حالة من الحالات التي ظهرت عليها أعراض الفيروس.

وفي إطار التنمية المستدامة تركز جهود مكافحة الأمراض على الوقاية من انتقال المرض من الأم إلى الطفل وقت الولادة وكذلك منع الخطر بين الشباب في سياق برامج الصحة الإنجابية وبرامج صحة المراهقين.

ب: تعميم إتاحة العلاج من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز بحلول عام 2010 لجميع من يحتاجونه.

ج: وقف انتشار الملاريا وغيرها من الأمراض الرئيسية بحلول عام 2015 وبدء انحسارها اعتبارا من ذلك التاريخ.

في الفترة ما بين 2000 إلى 2015، أدى التوسع الكبير في مكافحة الملاريا إلى انخفاض في معدلات الإصابة بها على الرغم من أنه تم تسجيل حالات قليلة، ويتم إتخاذ كل الإجراءات اللازمة للوقاية من حدوث أي إصابات.

في مجال اكتشاف ومعالجة حالات السل، تم تحقيق أهداف البرنامج الوطني لمكافحة السل، كما أن الجزائر من خلال الفحص تسجل سنوياً أكثر من 85% من حالات السل الرئوي المجهري الإيجابي (TPM +)، والمعدل السنوي للنجاح العلاجي يقترب من 90%. ص 95 ويتمثل التحدي الكبير في عكس الإصابة بمرض السل الرئوي عن طريق تحسين التشخيص.

الهدف 7: كفاءة الاستدامة البيئية:

أ- دمج مبادئ التنمية المستدامة في السياسات والبرامج الوطنية وعكس الاتجاه الحالي

لإهدار الموارد البيئية:¹

السياسة الوطنية للتخطيط وحماية البيئة هي جزء من عملية ديناميكية تهدف إلى تنمية اجتماعية واقتصادية مستدامة للبلاد، وفيما يتعلق بحماية البيئة، فإن التحديات كثيرة:

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 98.

الحفاظ على النظم الإيكولوجية، وتغير المناخ، والمحافظة على المناطق الطبيعية، وإدارة الموارد الحية وتقييمها.

أما بالنسبة لمواجهة التحديات المتعلقة بالنفايات، وضعت الجزائر استراتيجية لحماية البيئة والتنمية المستدامة، بهدف التخفيف من الآثار السلبية للتدهور البيئي في مختلف البيئات.

ومن أجل تفعيل مبدأ التنمية المستدامة، أبرز تحليل مفصل للمشاكل الإيكولوجية (الطبيعة ومدى التكاليف الاجتماعية الاقتصادية وتحليل الأولويات) أربعة أهداف نوعية للجودة، تتعلق ببرنامج الإصلاحات الاقتصادية: تحسين البيئة المعيشية، والمحافظة على رأس المال الطبيعي وتحسينه، والحد من الخسائر الاقتصادية وتحسين القدرة التنافسية، وحماية البيئة الوطنية والعالمية.

ومن بين الأهداف الوطنية المقررة في المؤتمر الذي عقدته منظمة الأمم المتحدة:

- إدماج مبادئ التنمية المستدامة في السياسات والبرامج القطرية وانحسار فقدان الموارد البيئية

- الحد بقدر ملموس من معدل فقدان التنوع البيولوجي بحلول عام 2010.

- تخفيض نسبة الأشخاص الذين لا يمكنهم الحصول باستمرار على مياه الشرب

المأمونة وخدمات الصرف الصحي الأساسية إلى النصف بحلول عام 2015

- تحقيق تحسين كبير بحلول عام 2020 لمعيشة ما لا يقل عن 100 مليون من سكان

الأحياء الفقيرة

- المخطط الوطني لتهيئة الإقليم (SNAT) في آفاق 2025 ويهدف إلى:

يقترح المخطط الوطني لتهيئة الإقليم (SNAT) توجهات قطاعية وإقليمية وإجراءات

لمموسة للاستجابة لتحديات التنمية المستدامة التي تواجه الجزائر في سياق العولمة، هذه

الإجراءات تعمل على تغطية العجز عن طريق إعادة تنشيط الهضاب العليا والجنوب، يستند

المخطط الوطني لتهيئة الإقليم SNAT على أربعة محاور رئيسية:¹

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 98

- 1 الاستدامة من خلال الحفاظ على رأس المال الطبيعي والثقافي لبلدنا.
- 2 إعادة التوازن في مواقع الأنشطة والسكان.
- 3 جذب الاستثمارات.
- 4 تحقيق الإنصاف.

وذلك من خلال تجديد المساحات المناطق الحضرية والريفية، ورفع مستوى المناطق ذات العجز، المخطط الوطني لتهيئة الإقليم SNAT كاستراتيجية للتنسيق السياسات العامة والأنشطة الإنمائية، يشرف على 4 مخططات رئيسية للمدن (الجزائر العاصمة وهران وقسنطينة وعنابة) و 48 خطة تنمية لباقي الولايات.

توحيد وترقية الإطار التشريعي:

عززت الجزائر إطارها التشريعي لرعاية جميع الاهتمامات البيئية، بما في ذلك التلوث وتحسين البيئة المعيشية وبيئات الاستقبال والحفاظ عليه، والحفاظ على النظم الإيكولوجية وحفظها، تم توحيد هذا الإطار من أجل دعم أفضل للمراقبة والرصد البيئي.¹

إن توحيد الإطار التنظيمي للطاقات المتجددة ومكافحة التصحر والحفاظ على التربة ومكافحة الآثار الضارة لتغير المناخ، يجعل من الممكن فهم التحديات المستقبلية بشكل أفضل.

كونها دولة شديدة التأثر بتغير المناخ بسبب موقعها الجغرافي، بدأت الجزائر في تنظيم إطارها القانوني والمؤسسي لمكافحة الآثار الضارة لتغير المناخ وتعزيز صمود نظمها البيئية وبيئتها.

تحسين البيئة المعيشية:

البيئة هي القوة الدافعة سواء في تحسين البيئة المعيشية للمواطنين أو من حيث المساهمة في الجهود الإنمائية للبلاد، وأدت السياسة البيئية للجزائر إلى بناء البنية التحتية للحد من آثار النفايات وتطوير صناعات معالجة النفايات.

ب- الحد بقدر ملموس من معدل فقدان التنوع البيولوجي بحلول عام 2010:

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 99.

مثلت النظم الإيكولوجية المحمية 15.2 في المائة من الأراضي و8.4 في المائة من المناطق البحرية الساحلية في جميع أنحاء العالم عام 2014.

ج- تخفيض نسبة الأشخاص الذين لا يمكنهم الحصول باستمرار على مياه الشرب وخدمات الصرف الصحي الأساسية إلى النصف بحلول عام 2015.

شرعت الجزائر في برنامج واسع لإعادة تأهيل وتوسيع شبكات نقل وتوزيع المياه في المناطق الحضرية، فضلاً عن تعزيز القدرة الإدارية لخدمات المياه العامة، خفض هذا البرنامج نسبة السكان غير المرتبطين بشبكة المياه من 29.2 في عام 1998 إلى 2 في عام 2015، بانخفاض قدره 93٪، وهي قيمة أعلى بكثير من الهدف المتوقع وهو 50٪.

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقاً لبيانات مؤشرات المسح البيئي، بلغت نسبة السكان الجزائريين الذين يستخدمون مصدر مياه الشرب المحسن 86.1٪ في 2012-2013.¹

وقد أدى تحسين خدمات المياه والصرف الصحي وحماية النظم الإيكولوجية للمياه إلى انخفاض كبير ودائم في حالات الأمراض التي تنتقل عن طريق المياه.

د: تحقيق تحسين كبير بحلول عام 2020 لمعيشة ما لا يقل عن 100 مليون من سكان الأحياء الفقيرة:

بذلت الجزائر جهوداً كبيرة من حيث الإسكان، ومنذ استقلالها في عام 1962، قامت ببناء أكثر من خمسة (05) مليون مسكن لضمان السكن اللائق والمقبول لجميع الطبقات الاجتماعية.

وقد أوضحت جهود البرامج الخمسية التي نفذت منذ عام 2000، إستناداً إلى مبادئ التنوع ومعالجة الطلب المتعددة الجوانب، فضلاً عن تكثيف بناء المساكن، وهكذا تمكنت 3 ملايين أسرة من الوصول إلى السكن اللائق تحت شكل تأجير أو ملكية المنازل.²

الهدف 8: إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية:

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 115.

² The same reference, page 116.

الغايات:

أ: المضي في إقامة نظام تجاري ومالي يتسم بالانفتاح والتقيد بالقواعد والقابلية للتنبؤ به وعدم

التمييز:

زادت المساعدات الإنمائية الرسمية من الدول المتقدمة بنسبة 66 في المائة من حيث

القيمة الحقيقية بين عامي 2000 و 2014، حيث بلغت 135.2 مليار دولار.

ب: معالجة الاحتياجات الخاصة لأقل البلدان نموا

ج: معالجة الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية

كجزء من سياسة حسن الجوار، تعمل الجزائر على تعزيز وتوطيد علاقاتها مع الدول

المجاورة، تشكل الطرق مصدراً رئيسياً لتعزيز التكامل الإقليمي وتسخير إمكانات التنمية

في دول المنطقة (الصناعات الاستخراجية، الزراعة، السياحة)، ومن هنا تأتي قيمة هذه

الطرق الحدودية لتحقيق منافع داخلية وخارجية وتسهيل حركة الأشخاص والسلع

والخدمات.¹

د: المعالجة الشاملة لمشاكل ديون البلدان النامية.

هـ: التعاون مع شركات المستحضرات الصيدلانية لإتاحة العقاقير الأساسية بأسعار ميسورة

في البلدان النامية:

تحتل الصناعة الدوائية في الجزائر مكاناً ذا أولوية في الاستراتيجية التنموية

الاقتصادية الوطنية.

ويجد التوجه نحو هذا القطاع مرجعية في الخيارات السياسية التي اختارتها الدولة،

مما يجعل التغطية الصحية لجميع السكان عاملاً من عوامل التماسك والعدالة الاجتماعية،

فضلاً عن الحاجة إلى الربحية والنمو الاقتصادي وخلق الثروة.

تم إنتاج 103 وحدة إنتاجية للصناعات والمنتجات الصيدلانية خلال الفترة 2000-

2015، بما في ذلك 54 وحدة في إنتاج الدواء، وكان عدد هذه الوحدات 16 وحدة في 31

ديسمبر 1999.

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 121.

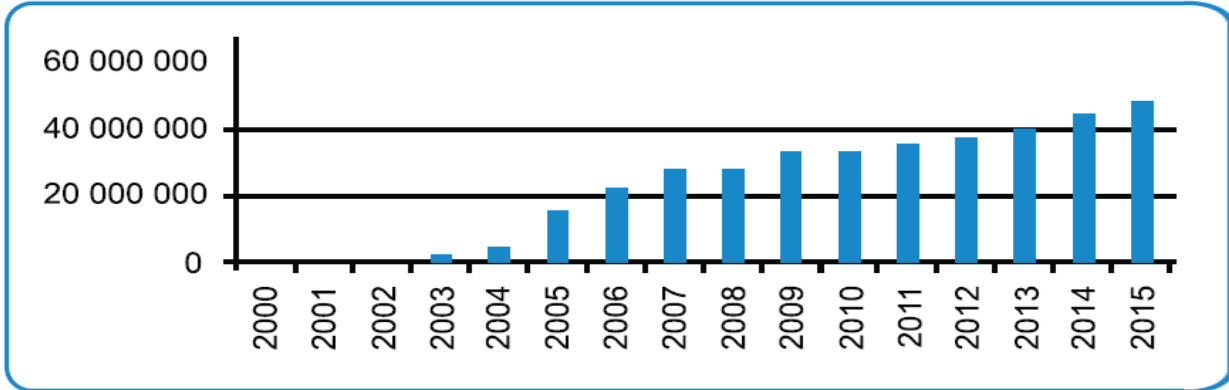
و: التعاون مع القطاع الخاص لإتاحة فوائد التكنولوجيات الجديدة، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

تسهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إنشاء ونشر البيانات الاقتصادية والاجتماعية ونشرها والحفاظ عليها، وهي أيضا وسيلة لنشر التراث الثقافي واللغوي في العالم والحفاظ عليه، وهي تشارك بشكل متزايد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، وأصبحت أدوات لا غنى عنها لتحسين العمل في المجال السياسي والإداري والاقتصادي والوصول إلى المعرفة، تبين المؤشرات المتعلقة بتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حدوث تقدم في سد الفجوة الرقمية، والهدف النهائي هو بناء مجتمع المعلومات والمعرفة والاقتصاد الرقمي.¹

الهاتف النقال:

لقد شاع استخدام الهواتف المحمولة بشكل كبير في الجزائر، في الواقع تظهر المؤشرات كثافة لإستخدام الهاتف المحمول (GSM & 3G) تبلغ 114.4% في نهاية عام 2015، بينما كانت 0.3% فقط في عام 2001.

الشكل رقم 06: رسم البياني لتطور عدد المشتركين في الهاتف المحمول (GSM + 3G)



Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 129.

وهكذا، بعد عامين فقط من إطلاق الجيل الثالث، كان معدل الانتشار لهذه الخدمة في نهاية عام 2015، 44.9%، أو 45 مشتركاً لكل 100 نسمة.

¹ Objectifs du Millénaire pour le Développement, Reference mentioned previously, page 127.

بالإضافة إلى ذلك، وبفضل مساهمة الجيل الثالث، يرتفع معدل انتشار الإنترنت بشكل كبير في نهاية عام 2015، مع استمرار نشر شبكات الجيل الثالث والرابع وفقاً لبرنامج التنفيذ المتوقع.

لا يمكن فصل نتائج الأهداف الإنمائية للألفية، التي ساهمت في توجيه برامج التنمية، عن التوازن السياسي والاقتصادي والاجتماعي الإجمالي في البلد، فلقد مرت الجزائر خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة من تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية بفترة استثنائية في جميع المجالات، خاصة من الناحية الاقتصادية، والاستفادة من التطورات المواتية في سوق العالمية.

المطلب الثاني: أهداف التنمية المستدامة جدول أعمال 2030:

الشكل رقم 07: أهداف التنمية المستدامة 2030.



تحدد الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، المعنونة "المستقبل الذي نصبو إليه"، وأصدرت الوثيقة تكليفاً بأن تكون أهداف التنمية المستدامة متسقة مع خطة الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام 2015 وأن تكون مدمجة فيها.

ويمثل الإنسان محور التنمية المستدامة، وفي هذا الصدد قُدِّم في الوثيقة الختامية وعُد بالسعي إلى إقامة عالم عادل منصف وشامل للجميع وقُدِّم التزام بالعمل سوياً لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، والتنمية الاجتماعية، والحماية البيئية بحيث يستفيد بذلك الجميع، ولا سيما أطفال العالم والشباب وأجيال العالم المقبلة، بدون تمييز من أي نوع كان من قبيل العمر أو الجنس أو الإعاقة أو الثقافة أو العرق أو الإثنية أو الأصل أو الوضع كمهاجر أو الديانة أو الوضع الاقتصادي أو أي وضع آخر.

وتقع على عاتق كل بلد المسؤولية الأولى عن تنميته الاقتصادية والاجتماعية ولا يمكن أن تكون هناك حاجة إلى التشديد على دور السياسات الوطنية، والموارد المحلية، والاستراتيجيات الإنمائية، وثمة حاجة إلى حشد كبير للموارد من طائفة متنوعة من المصادر وإلى استخدام التمويل على نحو فعال، من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

وتضمنت الوثيقة الختامية تأكيداً للالتزام بإعادة تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة وبتعبئة الموارد اللازمة لتنفيذها، وسوف يقترح تقرير لجنة الخبراء الحكومية الدولية المعنية بتمويل التنمية المستدامة خيارات لاستراتيجية لتمويل التنمية المستدامة.

وأعيد في الوثيقة الختامية تأكيد وجود نهج ورؤى ونماذج وأدوات مختلفة متاحة لكل بلد، وفقاً لظروفه وأولوياته الوطنية، لتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة، وهو ما يمثل الهدف الذي يعلو على ما عداه.

وسوف يتوقف تنفيذ أهداف التنمية المستدامة على وجود شراكة عالمية من أجل التنمية المستدامة تعمل فيها الحكومات وكذلك المجتمع المدني والقطاع الخاص ومنظومة الأمم المتحدة بنشاط، وسيكون وجود آلية متينة لاستعراض التنفيذ أساسياً للنجاح في بلوغ الأهداف، وسيؤدي كل من الجمعية العامة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، والمنتدى السياسي الرفيع المستوى دوراً رئيسياً في هذا الصدد.¹

¹<https://sustainabledevelopment.un.org/processes/post2015/owg/proposal/arabic>, 21/04/2018, 18.36.

وأهداف التنمية المستدامة مصحوبة بغايات وسيجري مزيد من البلورة لها من خلال مؤشرات تركز على النتائج القابلة للقياس، وهي ذات وجهة عملية، وتتسم بطابع عالمي، وقابلة للتطبيق على الجميع، كما وتأخذ في الحسبان مختلف الحقائق والقدرات ومستويات التنمية الوطنية وتحترم السياسات والأولويات الوطنية، وهي تستند إلى الأساس الذي أرسته الأهداف الإنمائية للألفية، وتسعى إلى إنجاز الأعمال غير المنتهية من الأهداف الإنمائية للألفية ومجابهة التحديات الجديدة، وهي تشكل مجموعة متكاملة ولا تنفصم عن الأولويات العالمية لتحقيق التنمية المستدامة، وتحدد الغايات بوصفها غايات عالمية تطلعية بحيث تحدد كل حكومة غاياتها الوطنية مسترشدة في ذلك بالمستوى العالمي للطموح، ولكن مع أخذ الظروف الوطنية في الاعتبار، وتضم الأهداف والغايات جوانب اقتصادية واجتماعية وبيئية وتعترف بالصلوات فيما بينها لتحقيق التنمية المستدامة بجميع أبعادها.

أهداف التنمية المستدامة:

باعتبار الجزائر عضوا في منظمة الأمم المتحدة، فهي تسعى إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة 17 والتي برمجت على مدى 15 سنة 2016-2030، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:¹

- الهدف 1 - القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
- الهدف 2 - القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.
- الهدف 3 - ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.
- الهدف 4 - ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
- الهدف 5 - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
- الهدف 6 - ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة.

¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/processes/post2015/owg/proposal/arabic>, 21/04/2018, 18.36.

الهدف 7 - ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة.

الهدف 8 - تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

الهدف 9 - إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار.

الهدف 10 - الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

الهدف 11 - جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.

الهدف 12 - ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.

الهدف 13 - اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره.

الهدف 14 - حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة.

الهدف 15 - حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي.

الهدف 16 - التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهمَّش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

الهدف 17 - تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.¹

المطلب الثالث: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: الاستدامة في صلب السياسات

العمومية:

¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/processes/post2015/owg/proposal/arabic>, 21/04/2018, 18.36.

اعتماد "أهداف التنمية المستدامة" في قمة الأمم المتحدة في سبتمبر 2015 باعتبارها جوهر "جدول الأعمال العالمي لما بعد عام 2015"، وكذلك الوعي المجتمعي الدولي بضرورة التحرك نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لهذا قام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بإقامة يوم تحسيسي حول أهداف التنمية المستدامة ومن أهم النقاط التي خلص إليها ما يلي:

- 1 - إن مصادقة هيئة الأمم المتحدة، خلال شهر سبتمبر 2015، على "أهداف التنمية المستدامة" المشكلة لفحوى "الأجندة العالمية لما بعد 2015" الذي يختم دورة الألفية المكرسة لتحقيق "أهداف الألفية للتنمية"، وكذا الوعي شبه التام للمجموعة الدولية بضرورة اعتماد، من الآن فصاعداً، أنماط تنمية شاملة، ومنصفة ومحافضة على البيئة، تسترعي تغييراً نموذجياً يتلاءم تماماً مع مقتضيات السياق الجديد.¹
- 2 - وعلى هذا الأساس، فإن تبني مواقف وسلوكيات جديدة فيما يخص إعداد وتنفيذ ومتابعة/تقييم السياسات العمومية، والذي تمثل فيه الاستدامة، التي تدرج عليها بالنسبة لكافة بلدان المعمورة، يمثل العنصر الحاسم لضمان تنمية مستمرة للبشرية جمعاء. ويجدر الإشارة فيما يخص بمتابعة/تقييم السياسات العمومية، ذات الوظيفة الأساسية التي تمثل المهمة الاستشارية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، أن "التنمية المستدامة" تشكل الموضوع والاهتمام الرئيسي، الأفقي والعميق المسجل ضمن المخطط الذي تنتهجه هيئتنا.
- 3 - وعلى صعيد آخر، وباعتراف المجموعة الدولية، فإن الجزائر أقحمت نفسها بصفة ملتزمة، ودائمة وحاسمة في المسارات العالمية التي تعنى بإعداد وتجسيد الرزنامة العالمية فيما يتعلق "بالتنمية المستدامة" والحفاظ على الارصدة البيئية، المترتبة عن الآليتين الاستراتيجيتين المتمثلتين في كل من أجندة ما بعد 2015 وكذا مؤتمر الأطراف (COP21).

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم وطني تحسيسي حول أهداف التنمية المستدامة: الاستدامة في صلب السياسات العمومية، المداخلة الافتتاحية لرئيس المجلس إقامة جنان الميثاق، الأحد 6 مارس 2016. ص 2.

4- وعليه، فإن التجسيد الفعلي والناجح للالتزامات المشار إليها سابقا يبقى مشروط بمستوى عال من التمكن واستيعاب للمعارف ونظم الأداء التي تركز على الخبرة الأكيدة والممارسات الجيدة الناتجة عن قدر كبير من التعاون/الشراكة والمبادلات الدولية المناسبة.

5- ويأتي السياق العالمي المواتي ليدعم الفرصة، بالنسبة لبلدنا، لتنظيم هذا "اليوم الوطني التحسيس" المخصص للمجتمع المدني بما يعزز، أكثر فأكثر، الدور الريادي للجزائر. ويندرج هذا الحدث في سياق منطقي وطبيعي بعد اختيار الجزائر لإيواء معهد الأمم المتحدة للتنمية المستدامة UNU-IRADDA، والذي أشرف خلاله المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، بصفته المفوض عن الحكومة، على مختلف مراحل نضج المشروع، وذلك بالدعم المطلق لرئيس الجمهورية.

6- وفيما يخص الأنماط والمقاربات والتكيفات/التعديلات الواجب تبنيها لما يتعلق الأمر بالتباحث والمناقشة العميقة حول البناء المنهجي الواجب علينا احترامه على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للاستجابة بصفة فعالة للمتطلبات المترتبة على تبني النموذج الجديد الذي تم التطرق إليه أعلاه، الرجوع والتطرق بإمعان إلى أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر (17) وغاياتها ومراميها الـ169 المحددة من قبل الجمعية العامة لبيئة الأمم المتحدة.¹

7- وسيترتب عن هذا "اليوم الوطني التحسيس" إصدار أعمال اللقاء على شكل مجلد تتجسد أبعاده العملية في صياغة توصيات/مقترحات من شأنها توفير موافق ورؤى صناع القرار فيما يخص الاستراتيجيات الوطنية في هذا المجال، لاسيما في جانبها المتعلق بإحدى الجهات الفاعلة التي تم إدراجها مؤخرا في الدستور، بعنوان إحلال الديمقراطية التشاركية.

8- وسيمثل "اليوم الوطني" بالنسبة لبلدنا مرجعا أساسيا وفرصة استثنائية للتبادل والتباحث، لا على مستوى الخبراء فحسب، بل مع الأطراف المعنية التي تشمل أصحاب

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم وطني تحسيس حول أهداف التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص

القرار، والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية، والأكاديميين والجامعيين، وكذا جميع الأطراف ذوي صلة.

9- إن النتائج المتوخاة هي تلك المتعلقة بضرورة صياغة توصيات وتوجيهات تحث على إرساء وإدراج الاستدامة في صلب السياسات العمومية، من جهة، وضع الترتيبات والأطر الملائمة لضم وإشراك المجتمع المدني في نظم الحكامة الوطنية، من جهة أخرى.

10- وفي الختام، أود أن أشير إلى أن أجندة 2030 والالتزامات التي تتطوي عليها، لما تتقاطع مع التراجع المذهل للسوق العالمية للمحروقات، تشكل من وجهة نظرنا، فرصة استثنائية لبلدنا لتغيير نمط النمو في إطار "مخطط بروز - Plan d'émergence"، يدفعنا إلى الانسحاق في مسار وتوجه استراتيجي يهدف إلى تحويل إقتصادنا بجعله إقتصادا أكثر تنوعا، وأكثر حفاظا على البيئة، وأكثر تثمينا للموارد، مع مستوى منخفض من إنبعاثات الكربون، ذات التوجه رسم معاملة بوضوح "فريق الخبراء" بمناسبة المائدة المستديرة التي نضمها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في شهر سبتمبر 2015.¹

المطلب الرابع: أدوار المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المتعلقة بالتنمية الوطنية:

أ- تحليل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للوضع الاقتصادي للبلاد:

إن قلق الرأي العام الوطني إزاء انخفاض أسعار المحروقات في السوق الدولية أمر يمكن فهمه، ذلك أن الطابع أحادي الدخل لهذا المورد له أثر مقلق للغاية بالنظر إلى التبعية الكبيرة التي يعيشها إقتصادنا، 96% من عائدات العملة الصعبة، ضرائب النفط تغطي 2/3 من عائدات الضرائب، وقيمة مضافة تقارب 33% من القيمة المضافة الإجمالية. أمام هذا الواقع، من المهم أن تتفاعل السلطات العمومية للإقتناع بأهمية الإجراءات التصحيحية المتخذة في هذا الصدد.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم وطني تحسيسي حول أهداف التنمية المستدامة، مرجع سبق ذكره، ص

بناءً على ما سبق، فإن الهيئة الاستشارية المتمثلة في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لم تتخلف عن تقديم انشغالاتها، وفي وقت مبكر، بالتحديد مع انعقاد “الجلسات العامة الأولى للمجتمع المدني” (نهاية جوان 2011).

وعليه فإن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لم ينتظر التغييرات الأخيرة للوضع الطاقوي ليعرب عن قلقه، وبالتالي عن موقفه الثابت المتمثل في رفض نموذج نمو قائم على عائدات النفط فقط، وقد تعزز هذا الموقف مع نهاية المهمة الفريدة التي كلف بها رئيس الجمهورية المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي عند انعقاد مجلس الوزراء في 02 ماي 2011، والمكرس للموضوع العام التالي: “التممية المحلية وتطلعات المواطنين”، إحدى “التوصيات الخمسين (50)” التي توجت هذه المهمة الفريدة التي أشرفت عليها لمدة خمسة أشهر ونصف عبر كامل التراب الوطني، توجه نداء صريح من أجل “نظام جديد للتممية”، مُنشئ لقيمة مضافة ومناصب شغل ملائمة ودائمة، مروراً بتنويع الاقتصاد وترسيخه في سلسلة القيم الدولية، وقد تم تأكيد هذا الموقف نفسه خلال “المنتدى الاقتصادي والاجتماعي للخمسينية” الذي نظمه المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي تحت الرعاية السامية لرئيس الجمهورية والذي افتتحه رسمياً الوزير الأول.¹

هذا التذكير المقتضب يدل بكل وضوح على المتابعة/التقييم الدائمين للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للوضع الاقتصادي للبلاد، من جهة أخرى، فإنه من الواضح أن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حريص أكثر من أي وقت مضى على هذا الموقف، في الوقت الذي دخلت مؤشرات الظرف فعلاً في المنطقة الحمراء، مما هو واضح من خلال الأرصادة الشاملة لميزان المدفوعات الخارجية، التي تؤكد هشاشة الاقتصاد الوطني أمام أي تذبذب في المعايير الخارجية.

من جهة أخرى، فإن كل المؤشرات المتعلقة بتطور العرض والطلب العالميين على المحروقات تؤكد وجود توجه نحو زوال هذا المورد بالنسبة للجزائر، بما أن سعر الميزانية المعتدلة يبقى على المدى القصير أكبر من هذا التطور بشكل واضح، بالرغم من ذلك، فإن

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يؤكد عدم الرضوخ للقلق، ذلك أن تقييم الوضع الاقتصادي الكلي للبلاد يسمح لنا بتأكيد أن الجزائر تمتلك نظريا وسائل لمجابهة هذا الوضع لامتلاكها لحرية التصرف، بفضل سياساتها التحفظية والاحتياطية القبلية (صندوق الاحتياط للمعاشات واحتياطي الصرف)، بقي أن تعلن "الدولة الخبيرة" و "المخططة الرئيسة" بصوت عال نهاية فترة البحبوحة المالية، لترك المجال لإستراتيجية طويلة المدى من شأنها النأي بالاقتصاد والمجتمع عن الصدمات العنيفة، وهو التوجه المحوري الذي ارتكزت عليه التدابير التي أقرها مجلس الوزراء المصغر المنعقد يوم 23 ديسمبر 2014، هذه الأخيرة من شأنها بالفعل أن تحوي، على المديين القصير والمتوسط، النفقات العمومية في الحدود المعقولة والتحكم في الواردات، مما يؤدي دون شك، إلى ترشيد تسيير موارد الدولة والمحافظة على التوازنات الداخلية والخارجية، هذه الإجراءات تشكل ما يعرف بـ "quick wins الربح السريع" (ذي الآثار الفورية)، في انتظار تعميم الاستراتيجية الهادفة إلى التحويل الهيكلي لنموذجنا الإنمائي وذلك في إطار "المخطط الخماسي 2015-2019" عن طريق زيادة التنوع مما يسمح بمقاومة أفضل للاقتصاد عند حدوث الصدمات الخارجية، التي منها ما هو ناتج عن تذبذب السوق العالمية للمحروقات.¹

فيما يتعلق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي العام الحاصل خلال العشرية الفارطة ومن أجل سياق دولي أكثر ملائمة، فإنه ينبغي علينا أيضا أن نسجل الاستدراك التاريخي الذي تم القيام به على جميع المنشآت القاعدية، استدراك بدت عناصره الأساسية على منحني التنمية البشرية التي قدمتها النسخات الأخيرة من "التقرير العالمي للتنمية البشرية" الذي يصدره "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"، ستكون لنا دون شك فرصة العودة، قريبا إلى جميع هذه الجوانب من أجل نشر "الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمة" الذي يعني تحليل المعطيات المرصودة وكذا "التقرير حول الظرف" الذي يعني من جهته تحليل المعطيات الجديدة السائدة.

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

في هذه المرحلة، ينبغي العلم أن أموال البترول قد سمحت بتوفير الظروف الإنسانية والمادية لنمو وتنمية دائمين، حيث أن الجزائر تملك عاملين أساسيين لهذا: رأس المال البشري الذي استثمرت الدولة كثيراً من أجله، والرصيد المالي الذي لا يزال مستواه معتبراً، لا سيما بالنظر إلى مدخرات الفاعلين الاقتصاديين وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بالأسر.

إن الاقتصاد الجزائري قد بلغ مستوى حرجاً، يدفعه من الآن فصاعداً إلى إعادة التفكير في نموه، وفي تراكم مصادره وحركيات إدراجه في الاقتصاد العالمي، وفي هذا الإطار، ترسم عناصر إستراتيجية على نحو واضح، ألا وهي: استعمال البرامج ذات الأثر البناء، إبطاء بعض الاستثمارات وتكييفها بإعادة صياغة ملائمة للسياسات التي تدعمها، الشروع و/أو تشجيع ومرافقة استثمارات ذات قيمة مضاعفة مؤكدة بكثافة رأسمالية ضعيفة أو متوسطة وتلك التي تمدد سلسلات القيمة، وهو عموماً خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة/الصناعات الصغيرة والمتوسطة/المؤسسات الصغيرة جداً والمبتدئة خاصة على طول خط المعرفة الاقتصادية، استغلال أفضل لمجالات وقدرات النمو الموجودة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي وفي بعض الفروع والاختصاصات.¹

في حين أن هذا غير كافٍ، فإن المرحلة الجديدة للتنمية التي تُعرض على الجزائر غنية بآفاق المؤسسة، غير أنه يجب إقناع الرأي والفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين (وسائل الإعلام في وضعية تمكّنها من أداء هذا) بأن مغامرة الجزائر لم تفتأ أن تبدأ، يجب التأكد من الصعود بوتيرة تدريجية قبل الرّسو على ديناميكية نمو صالحة، حيث تقوم المحروقات مقام تكملة لا يستهان بها، نحن في مرحلة حاسمة من التاريخ الاقتصادي المعاصر للجزائر: إما أن تفرض قوى الرّيع أمرها منذرة باستمرار الكارثة، عن طريق قدرتها على الاقتطاع والتخلّص من الفائض أو تفرض قوى التقدم نفسها، مسندة التزامها إلى "أخلاقيات الاقتناع" و/أو "أخلاقيات المسؤولية القوية" حسب مفهوم ماكس ويبر، كبديل تحدُّ بأبعاد معتبرة حيث الهدف منها إلا جعل الجزائر بلداً بارزاً في مستوى استطلاعاته السياسية والتاريخية والجيوسياسية.²

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

² <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

طبعاً هناك عدد محدّد من الإصلاحات التي يجب القيام بها، من أهمها منح الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين وللفضاءات الوسيطة للمجتمع المدني المنظمّ أراضيات فرعية وتأهيلية تسمح لهم بأكبر مساهمة في، الضبط والمبادرة والتكفل الاجتماعي بعدد محدّد من الانشغالات التي احتوتها كلياً هذه الفروع المحيطة، والتي قد تنجح بفعالية وبشرعية، هي على أي حال إحدى الدروس الكبرى المستخلصة على أثر الإصغاء للمناطق التي تفقدّها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الثلاثي الثاني لسنة 2011 ولجميع الفاعلين (منظمات، جمعيات منتخبة ومجتمع مدني/حركة جمعوية)، على مختلف المستويات المحلية والمحلية الجهوية.

سيكون لهذا التحول أثر وهو تنمية أكبر لفضاءات السوق وترشيد استعمال الموارد العمومية خصوصاً لأغراض الحماية الاجتماعية، في الواقع عندما تُحلّل الوضعية الاقتصادية للجزائر يلفت الانتباه نوعان وعاملان من الخمول: قلة فضاءات وأنشطة السوق (العقار، المال، البنوك، الأوعية العقارية، والعمل، الخ) من جهة، والوزن المفرط للنفقات الاجتماعية التي لم تُقس آثارها أبداً من جهة أخرى، يجب النظر في كل هذا عن قرب، وهذا ما بدء المجلس في القيام به بالتعاون مع الشركاء المكسيكيين "للمجلس الوطني لتقييم السياسات الاجتماعية" (م.وت)، السلّطة التي بنت وحددت "علبة أدوات" مثالية ومرجعية مطلقة، من شأنها الحرص على الالتزام بالعدالة في إنتاج السياسات العمومية الموجهة للحقل الاجتماعي. إن أعمال ونشريات تومس بيكتي وجائزة نوبل لجوزيف ستيجليتز في هذا الصدد موضحة تماماً لهذه الشروط المسبقة فيما يخص متانة وديمومة النمو الاقتصادي على هذا النحو.

ب- رأى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول الوضعية الاقتصادية والمالية:

لقد أحدث انخفاض أسعار النفط، في الواقع العديد من المخاوف، منذ ذلك الوقت وبعد قرابة سنة من الأزمة، لم تظهر أي علامة لعودة قوية في الأسواق، غير أنه يجب اعتبار أن النتائج، بالنسبة للاقتصاد الوطني، تأتي في المدى المتوسط أكثر من المدى القصير.

النقطة الأولى هي أن أسواق النفط غير ثابتة ووصول الغاز والنفط الصخري على صعيد كبير من شأنه أن يعقد مشاكل قراءة الظروف والبنيات حيث تشكل توقعات التنمية في

مختلف نقاط العالم موضوع مراجعات متواصلة نظرا لصعوبات تحديد اتجاهات جديدة للسوق.¹

بالإضافة فإن الافتراض قوي أن الأزمة المالية لسنة 2008 الناجمة من سياسة الرهن العقاري، لم تمتص بعد بشكل كامل جميع عواملها الخارجية السلبية بصورة ملموسة، يتعلق الأمر بتنفيذ شبه فوري لاستراتيجيات خاصة بهدف جني الثمار على المدى الطويل، وكذا بميزان المدفوعات وبميزانية الدولة، مثلها مثل تلك الموجهة لتنويع الناتج الداخلي الخام وتنافسية الصادرات وتحسين القدرات التنافسية على السوق الداخلية.

فوفقاً لانخفاض توقعات صندوق النقد الدولي ستكون الزيادة أقل حدة مما هو متوقع مبدئياً، فعجز ميزان العمليات الجارية أمر بالغ الأهمية، حيث ستعرف البطالة ارتفاعاً طفيفاً، وهذا ليس بمقدار أن الوضع المالي للدولة سيكون هشاً، بل سيصبح كذلك في المدى المتوسط إذا حافظ سعر البرميل على مستواه الحالي، وبأن لا شيء بوسعه ضبط الاقتصاد الكلي للبلاد بمعنى تشجيع أداة الإنتاج والحفاظ على التوازنات الاجتماعية، إن التحفيز الممول والمؤطر من قبل الدولة لأكثر من عقد من الزمن سيفسح المجال تدريجياً للقطاع التجاري العام والخاص على حد سواء، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة على أن الوقت قد حان لجمع وسائل تعبئة المدخرات الخاصة والتي في الواقع استبعدت على الأقل بشكل غير مباشر من خلال مدخرات عامة كبيرة، يعد نظام الحوافز ثاني أهم أقوى عنصر قصد تجديد الالتزام للقطاع الخاص، لحد الآن لقد شوه هذا النظام بسبب أعباء البيروقراطية وعدم الكفاءة التي أدت إلى تكاليف معاملات مفرطة الارتفاع، لدرجة أنها عقلت الحوافز في حد ذاتها، وعلاوة على ذلك ينبغي أن يتكيف هذا النظام بعناية وفق إستراتيجية إجمالية ولكن قطاعية أيضاً، ولن يثبت فعاليته التامة إلا عندما تصبح جهود القطاع الخاص تتوافق مع المصلحة العامة التي تجسدها الدولة.²

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

² <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

ج- دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في التنمية الاقتصادية للبلاد :

يعد المجلس الاقتصادي والاجتماعي مؤسسة جمهورية تتمتع بالصلاحية القانونية النيابية مقيدة بتوجهها كهيئة استشارية، ويمثل في الواقع طاولة حقيقية لحوار وطني حول الأطراف المعنية ذات الصلة، مكلفا ببساطة لقيادة حوار اجتماعي ومدني متقدم.

انطلاقا من هذا فان المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يمارس مهامه عاديا بطريقة مزدوجة وفقا للإخطار والإخطار الذاتي، وبالتالي في هذه الحالة، وبعد مدة قصيرة من اعتماد الحكومة لبرنامج عمل لعام 2015، اعتمد المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي مسارا لرصد وتقييم البرنامج ذاته لسنة 2015، المتضمن لعناصر مخطط ضمني / أو واضح تابع للفترة الخماسية حيث تدرج حصة سنة 2015، إن نهج المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي يمتثل لمبدأ رئيس الجمهورية قد أفسح المجال أيضا لتبادل التوافق مع الوزير الأول في سياق ضمان التكامل والملائمة والنزاهة والحياد.

وهذا ما يفسر الدور المنوط إلى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي أي يلبي شروط قراره آليا إن صح التعبير، لأنه يتمثل في دور فريد من نوعه في حد ذاته.

إن هذه الهيئة الاستشارية لها دور رئيسي في حيز واسع من التشاور المؤسساتي الشامل وكذلك المناطق المحيطة الشبه مؤسساتية، التي بدأتها الحكومة، كما أن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حاليا يقود فكرا عميقا بشأن الوضع التنموي وشروط ووسائل عمله في خضم المعايير العالمية "للحكم الراشد"، وبما يتماشى مع التزامات الجزائر فيما يخص "الآلية الإفريقية للتقويم من قبل النظراء"، كما هو صحيح أن نمط النمو الاقتصادي الجديد يتشارك جوهريا مع إعادة تشكيل جميع طبقات الحكم بما في ذلك إدارة الشركات أو "حوكمة الشركات"، علاوة على ذلك، فان هذا المنظور المحوري هو ما ورد في إطار "جدول الأعمال لسنة 2015" الذي منحه المجتمع الدولي من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.¹

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

د- دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وإنشاء "جامعة الأمم المتحدة - إرادة" وإنشاء "أكاديمية العلوم والتكنولوجيات بالجزائر (ASTA)":

صحيح أن هاتين الهيئتين احتضنهما المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وفقا للإخطار الذاتي، بموافقة رئيس الجمهورية ودعمه الكبير، وكلاهما ناتجتان عن مسار طويل، ابتداءً بفضل إشراف المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي على دراستين ذات أهمية عرضية وإستراتيجية، إحداهما مكرسة "للاقتصاد القائم على المعرفة" والأخرى مكرسة "للتنمية المستدامة".

حفزت الدراسة الأولى الأهمية الموجهة لإنشاء أكاديمية العلوم والتكنولوجيات بالجزائر، انطلاقاً من القناة المشتركة بأن انتقاداً كبيراً لحق الجزائر في هذا الشأن. أما فيما يخص الدراسة الثانية، فقد أثرت بالتأكيد من الاهتمام المطروح إزاء إنشاء فضاء معرفي لاختصاصات متكونة من التعليم ما بعد التدرج من مستوى الماجستير والدكتوراه وما بعد الدكتوراه، وفي ذات الوقت للبحث التطبيقي المختص في هذه الاختصاصات، حيث يكون جميعهم تابعاً لجامعة الأمم المتحدة التي يوجد مقرها بطوكيو، وعميدها هو أيضاً نائب الأمين العام لجامعة الأمم المتحدة.

وعليه، يُعتبر "معهد إرادة" السلطة المدنية الأكاديمية للنخبة الدولية من أجل بلوغ "أهداف التنمية المستدامة" المكتملة "لأهداف الألفية للتنمية" التي ستشكل العمود الفقري "لأجندة ما بعد 2015" التي ستعلن عنها لاحقاً الجمعية العامة للأمم المتحدة (نيويورك).¹

وتجدر الإشارة إلى أن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي دعم هذين المشروعين لم يعد معنياً مباشرة بمصير الهيئات المنبثقة عنهما، حيث تعود مسؤولية التكفل بها إلى السلطة المختصة، إذ أن مهمة تفعيل السياسات العمومية هي من اختصاص الجهاز التنفيذي للحكومة.

المطلب الخامس توصيات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في إطار التنمية المستدامة:

¹ <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>

الندوة الدولية رفيعة المستوى تحت عنوان: "التنمية البشرية والرفاهية في جدول أعمال ما بعد عام 2015"، التي نظمتها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للجزائر - CNES - في شراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عُقد يومي 9 و10 جوان 2014 في الجزائر العاصمة - قصر المعارض - نادي الصنوبر البحري.

حضر الندوة الدولية وفود من:¹

- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية (EESC) - الرئيس السيد Henri MALOSSE.

- اتحاد المجالس الاقتصادية والاجتماعية لأفريقيا - UCESA - الرئيسة السيدة Aminata TALL، رئيسة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للسنغال.

- المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة من ناحية المؤسسات أو الهيئات التي تجمع المعلومات الإحصائية وتقييم السياسات العامة، من جهة أخرى: بوركينا فاسو، ليبيا، مالي، المغرب، موريتانيا، النيجر وتونس.

- الممثلون المقيمون لمنسقي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / إدارة الأمم المتحدة من موريتانيا والنيجر والسنغال.

كما شارك في هذه الندوة ممثلون لمكتب تقرير التنمية البشرية (HDRO) ومختلف وكالات الأمم المتحدة (شعبة السكان والشعبة الإحصائية بالأمانة العامة للأمم المتحدة). منظمة العمل الدولية، منظمة الأغذية والزراعة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، منظمة الصحة العالمية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)، UN-ESCWA، اليونيسيف)، بالإضافة إلى ممثلين إقليميين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في القاهرة وأديس أبابا. كما شهدت الندوة مشاركة باحثين أكاديميين.

¹ CNES, PNUD, Développement humain et société du bien-être à l'aune de l'agenda post-2015, Symposium International de haut niveau, DECLARATION D'ALGER, Palais des Nations – Club des Pins, 09-10 JUIN 2014, page 2.

ناقش المشاركون الأهداف الإنمائية للألفية إلى أهداف التنمية المستدامة في خطة ما بعد عام 2015.

في هذا السياق، فقد أكد الوفود على:¹

- دعم الحاجة إلى الاستفادة من تجربة الأهداف الإنمائية للألفية والاستفادة منها خلال السنوات الخمسة عشر الماضية.
- دعوة الدول إلى لعب دورها الكامل في قيادة وتنسيق التنمية البشرية.
- إعادة التأكيد على الحاجة إلى بناء إطار جديد في المشروع حول نظام أكثر فاعلية للحكم الراشد، مدعوماً، على وجه الخصوص، باحترام حقوق الإنسان.
- الاعتراف بالحاجة إلى التطور نحو تنمية مستدامة شاملة، وتركز على الرفاه والقضاء على الأسباب الهيكلية لعدم المساواة وعدم المساواة في جميع أشكالها (ما بين المناطق - بين الأجيال - الدول - بين الأقاليم)، على أساس نمو الجودة.
- دعم حتمية تفضيل التضامن الإقليمي والقاري والدولي الذي يشارك في المسؤولية.
- الدعوة إلى تعزيز دور المجتمع المدني المنظم في عملية التنمية البشرية ومشاركته الفعالة في تطوير المبادئ وصنع القرار العالمي.
- تمت الإشارة إلى أهمية إيلاء المزيد من الاهتمام لقضية تغير المناخ وتأثيرها على البيئة واقتصادات البلدان.

على أساس هذه المبادئ، اعتمد المشاركون التوصيات التالية:

1. كفرص وتحديات:²

- وضع مسألة الاستدامة في جميع أبعادها في صميم خطة ما بعد عام 2015.
- تعزيز قدرة البلدان، لا سيما تلك الموجودة في إفريقيا، على التعامل مع الصدمات الاقتصادية والمالية والطبيعية من خلال الاستثمار في آليات الوقاية من الكوارث وإدارتها، وكذلك في مبادرات التكيف مع تغير المناخ وبتعزيز القدرات الاستباقية.

¹ CNES, PNUD, Reference mentioned previously, page 3.

² CNES, PNUD, Reference mentioned previously, page 4.

- تدعيم القدرات الإحصائية الوطنية لقياس وتقييم أداء وفعالية سياسات التنمية العامة على المستويين الوطني ودون الوطني (البيانات المفتوحة للبحث / معالجة البيانات).
 - تعزيز تنمية مسؤولة بدرجة أكبر تجاه الموارد الطبيعية من خلال بناء القدرات ونظم إدارة الموارد الطبيعية، وتسهيل الوصول إلى هذه الموارد، وضمان الحفاظ على جودتها وتحسينها.
 - تعزيز ثقافة صنع القرار على أساس الحجة العلمية والاستشارة الجماعية.
 - تنفيذ شروط تعزيز واحترام التنوعات الثقافية وتشجيع إنتشارها.
 - دمج جوانب النمو السكاني كدليل على التنمية البشرية، على وجه الخصوص، من خلال تعبيراتها من حيث الهجرة والشباب والمسنين.
 - تحسين تماسك سياسات التنمية البشرية على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية.
2. تطوير التنمية البشرية:¹
- تعزيز استراتيجيات مكافحة الفقر في جوانبها المتعددة الأبعاد.
 - إعطاء الأولوية للإنصاف والإدماج الاجتماعي وتقييم التقدم المحرز في التوافر وإمكانية بلوغ جودة الخدمات المقدمة.
 - العمل من أجل التحول الهيكلي للاقتصادات وضمان النمو المستدام والشامل للجميع، مع التركيز على التنمية البشرية، وتعزيز العمالة اللائقة والحد من عدم المساواة بين الجنسين، على وجه الخصوص.
 - خلق ظروف مواتية للتنوع الاقتصادي، وتحسين مناخ الأعمال والتركيز على تنمية القطاع الخاص، وتحويل القطاع غير الرسمي، والتوزيع المحسن وإعادة استثمار الثروة.
 - السعي لتحقيق التميز في التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي وبناء القدرات البشرية من خلال تحسين جودة التعلم مدى الحياة وضمان تكييف التدريب بشكل أفضل مع السوق العمل.
 - تولي مسؤولية مفهوم الرفاه عن طريق دمج مؤشرات الجودة البيئية (الهواء والماء والصرف الصحي، وما إلى ذلك) وشدة استهلاك الطاقة.

¹ The Same Reference, page 5.

- ضمان الوصول العالمي والعدل إلى الرعاية الصحية القائمة على الجودة والمجتمعية من خلال تحسين صحة الأم، والإنجاب، والولادة، وصحة الطفل، ودمج هدف القضاء على فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز في خطة ما بعد عام 2015 وضمان إنشاء أرضية للحماية الاجتماعية.
 - تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تحسين واستدامة التقدم في مشاركة المرأة في التنمية، ولا سيما مع مراعاة العمل المنزلي.
 - تعزيز السلام والأمن كأدوات للاستقرار الاجتماعي والنمو ودعم الجهود لتعزيز الحفاظ عليها.
 - تعزيز التدابير وتعزيز الإدارة السياسية والاقتصادية الجيدة على الصعيدين الوطني والمحلي.
 - تطوير القدرات التكنولوجية وتسهيل نقل التكنولوجيا والتكيف معها، بما في ذلك المعلومات الإحصائية، بما يتماشى مع الاحتياجات الإنمائية للبلدان.
3. تمويل إطار التنمية المستدامة لما بعد عام 2015:¹
- مضاعفة الجهود لزيادة فعالية المعونة وإقامة شراكة عالمية متجددة ومعززة على أساس جديد وفعال.
 - تشجيع الشراكات المفيدة للطرفين عن طريق ضمان سيطرتها وترابطها ومواءمة المساعدات والمساعدة الدوليين مع الأولويات الوطنية والإقليمية.
 - تعزيز المسؤولية المشتركة ونظام التضامن الدولي في مواجهة المناطق المعرضة للكوارث الطبيعية والاقتصادية.
 - تعزيز الشراكات من أجل التنمية، وخاصة الشراكات المتعددة الأطراف والتعاون الثلاثي والتعاون فيما بين بلدان الجنوب.
4. الآليات الوطنية لتنفيذ الإطار الإنمائي الجديد لما بعد عام 2015:²
- تشجيع المناهج المنسقة لرصد وتقييم سياسات التنمية الوطنية المدعومة بالممارسات والأساليب الموحدة.

¹ CNES, PNUD, Reference mentioned previously, page 6.

² CNES, PNUD, Reference mentioned previously, page 7.

- تعزيز النظم الوطنية لرصد وتقييم التقدم المحرز في مجال التنمية البشرية وتشجيع دراسات التأثير كأداة لتحسين السياسات العامة.
- تدعيم القدرات الوطنية والإقليمية على القياس والاستجابة، وتنظيم دراسات تصورات الفقر، وكذلك عن السعادة، معنويا وماديا.
- تعزيز تصنيف قواعد البيانات على المستويات دون الوطنية، ووضع أدوات القياس والتقييم المناسبة وقواعد البيانات المفتوحة للمستخدمين.
- تحسين الاتصال والتنسيق، في جملة أمور، في تبادل المعلومات الإحصائية مع منظومة الأمم المتحدة.

يتولى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المسؤولية الرئيسية عن متابعة جميع المؤتمرات الدولية الرئيسية المرتبطة بالركائز الثلاث للتنمية المستدامة، وينقل هذه الخبرة إلى عالم ما بعد عام 2015، وبوصفه مركزاً لتبادل المعرفة والتعلم المتبادل، فقد كان له دور أساسي في فحص الدروس المستفادة من الأهداف الإنمائية للألفية، وتقييم الانتقال إلى خطة التنمية المستدامة لما بعد عام 2015، وبحث قضايا التنفيذ، واستطلاع نطاق إقامة شراكة عالمية متجددة، ودعوة الشباب للمشاركة بأرائهم في صنع مستقبلهم.

خلاصة الفصل:

يعتبر المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، على ضوء تطور الوضع العالمي، وأخذاً بعين الاعتبار للوضع الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للجزائر، أن هذه الأخيرة تملك نافذة للفرص إلى جانب الضرورة العاجلة للدخول الصريح في مرحلة التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة كنموذج مؤسس لاقتصاد "ما بعد البترول".

يلفت المجلس الانتباه إلى الإشراك الضروري لكل الأطراف المعنية باعتبارها عاملاً أساسياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وهي: السلطات العمومية "الحكومة"، المؤسسات

والمواطنون وقد اعتمدت كل المقاربات التي تم تجريبها بنجاح في البلدان الرائدة، على تطوير مختلف التركيبات لتحقيق التكامل اللازم، ابتداءً من ناحية المضمون والخدمات. وينبغي أن تستبدل الرؤية التي تجعل من الدولة أهم فاعل في البرنامج، والمساهم الرئيسي في تطبيقه، خاصة وأن النتائج التي تنتظرها المؤسسات معتبرة، برؤية تُشرك بكل قوة الفاعلين الاقتصاديين الخواص والعموميين.

يعتبر المجلس أنه يجب أخذ جانب التكوين بعين الاعتبار بصفة شاملة، وأن دراسة معمقة في هذا الميدان توفق بين قدرات استيعاب اقتصادنا والمطالب المشروعة للنخب ذات المستوى التأهيلي والتقني الكبير، وبين الضرورة القصوى لإبقائهم في خدمة تطوير البلاد، وحدها كفيلة بإيجاد حلول مناسبة تستجيب وفق متطلبات تحقيق أهداف التنمية المستدامة.



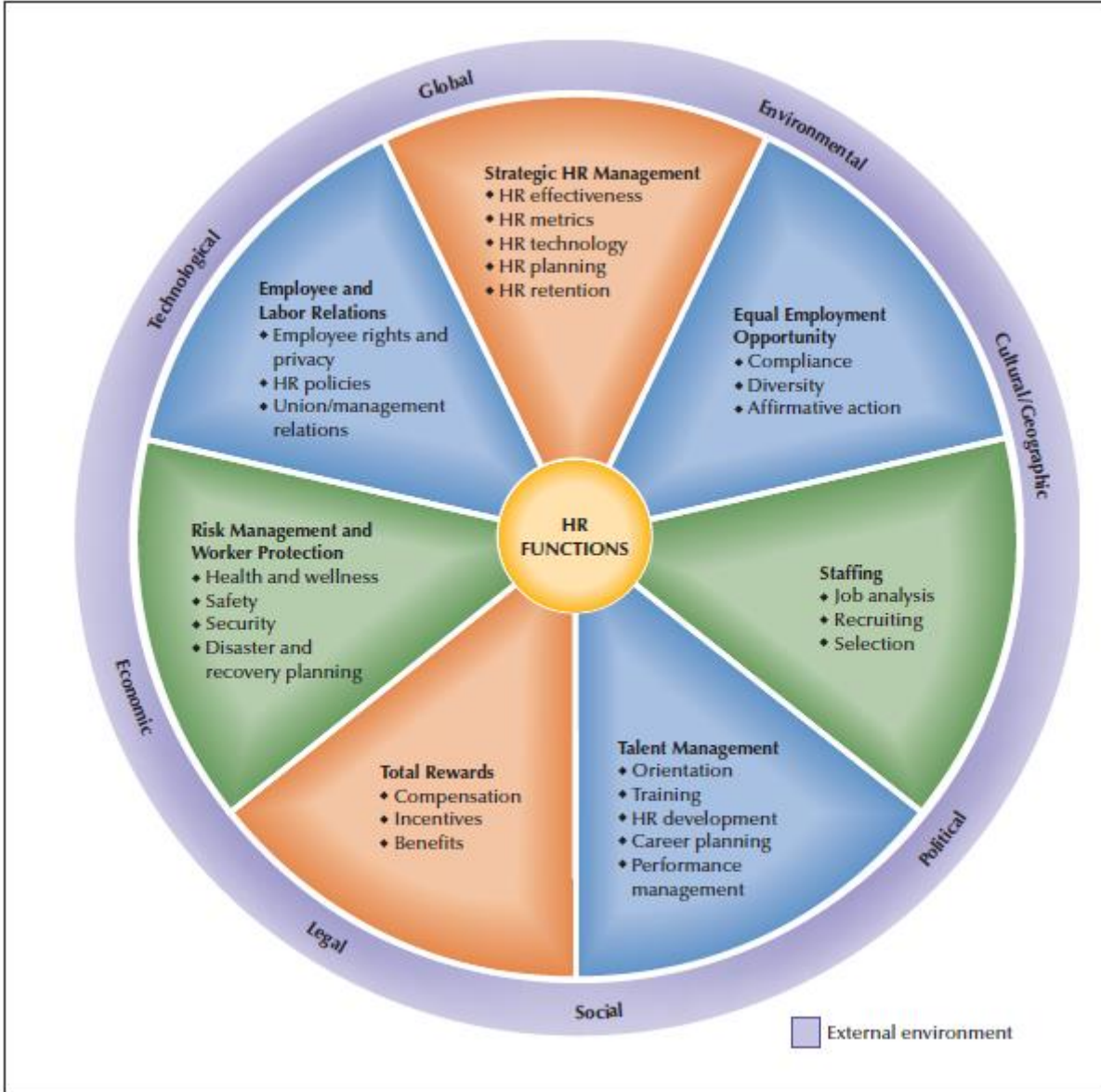
الخاتمة:

التففيذ الناجح لخطه التنمية المستدامة لعام 2030 وغيرها من الأطر المذكورة مشروط، لا سيما بالنسبة للبلدان النامية، ببذل جهد كبير من الاعتماد والتكيف الأولويات التي حددتها هذه الأطر الجديدة للسياقات الوطنية وترسيخها في السياسات العامة، هذا التطبيق للمعارف والخبرات، التي تدعمها كل من الخبرة التي أثبتت جدواها وأفضل الممارسات، وكلها ناتجة عن وجود درجة عالية من التعاون والشراكة والتجارة الدولية المناسبة، بما في ذلك في إطار التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي حيث يمكن للجزائر أيضا أن تلعب دورا هاما. ويؤيد المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فكرة التركيز على الموارد البشرية باعتبارها العامل الرئيس لنجاح أية استراتيجية وطنية بالأخص في مجال تنفيذ السياسات المتعلقة بالتنمية المستدامة، غير أنه يلاحظ أن إشكالية تكوين هذه الموارد وتحفيزها عن طريق وضع قانون أساسي مناسب والوسائل الملائمة، وكذا إبقائها في كنف النسيج المؤسسي والاقتصادي الاجتماعي الوطني، في الوقت الذي تتطور فيه وتنتشر في محيطنا الدولي عدد من السياسات المغربية التي تحاول سلبها منّا والاستحواذ عليها، هذه الإشكالية تطرح صعوبات حقيقية تفوق كثيراً بطبيعة الحال إطار هذا البرنامج، لكن ينبغي تقدير انعكاسات هذه الظاهرة، وتسطير عناصر لحل هذه المعادلة المعقدة التي كشفت عنها هذه الأخيرة، بل ولابد من إشراك المجتمع المدني في التشاور والحوار الوطني حول سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتثمين الرأسمال البشري والعمل على توسيع مدى الحوار الاجتماعي والمشاركة المواطنة الفعالة ضمن مخطط إستراتيجي يعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.





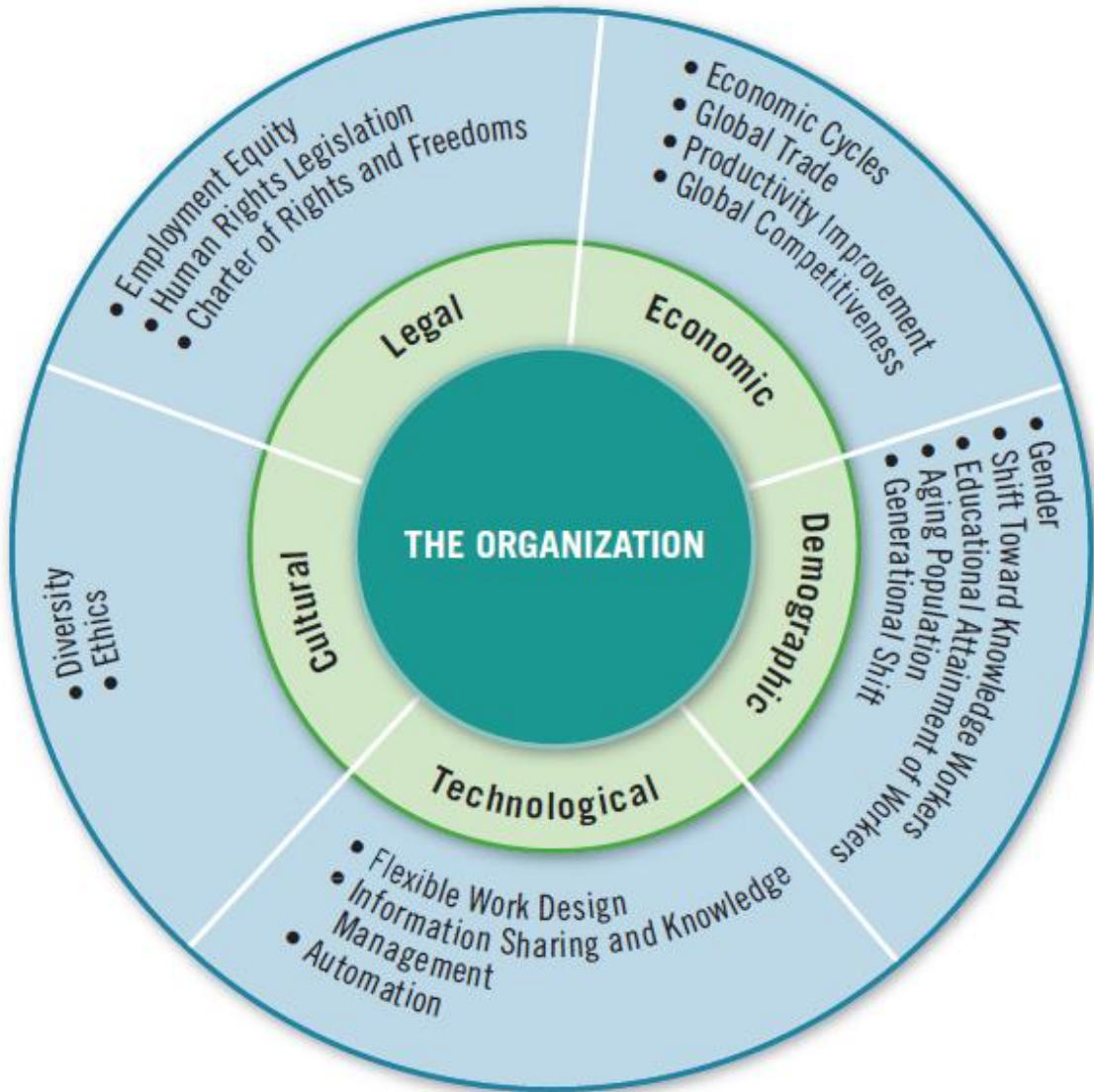
الملحق رقم 01: وظائف إدارة الموارد البشرية.



المصدر:

ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Reference mentioned previously, page 36. □

الملحق رقم 02: العوامل الرئيسية المؤثرة في تطور إدارة الموارد البشرية.



المصدر:

LEIF EDVINSSON, The Strategic Human Resource Management Model, Part 01, Canada, 2016, Page 7.

الملحق رقم 03: أعمال الإدارة.



المصدر:

DAVID ULRICH, Changing Nature of Human Resource Management, CHAPTER 1, page 11. □



أولاً: الكتب:

- 1- أبو حفص عمر بن أحمد بن عثمان بن أحمد بن محمد بن أيوب بن أزداد البغدادي المعروف بـ ابن شاهين، ناسخ الحديث ومنسوخه، تحقيق سمير بن أمين الزهيري، الطبعة الأولى، مكتبة المنار - الزرقاء، الأردن، 1988.
- 2- أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، صحيح البخاري، الطبعة الأولى، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1997.
- 3- أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، الطبعة الثانية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2000.
- 4- أبو الحسن نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان الهيثمي، غاية المقصد في زوائد المسند، تحقيق: خلاف محمود عبد السميع، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، 2001.
- 5- أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، الجزء الأول، دار إحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي، القاهرة، مصر.
- 6- ماجد محمد الفرا، يوسف عاشور، فارس أبو معمر، يوسف بحر، رشدي وادي، الإدارة المفاهيم والممارسات، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ط1، 2002.
- 7- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998.
- 8- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، عمان، الأردن، 2002.
- 9- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2005.
- 10- عبد الله خبابة، رابح بوقرة، الوقائع الاقتصادية، العولمة الاقتصادية، التنمية المستدامة، جامعة الإسكندرية، 2009.
- 11- عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء، عمان، 2010.

ثانياً: المذكرات:

- 1- محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات وإقتصاد المعرفة مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2016.
- 2- إدريس تواتي، رؤية في إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2014.
- 3- العايب عبد الرحمن، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011.
- 4- شايب يمينة، دور الإستثمار في الرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2015.
- 5- مسعودي يحيى، إشكاليات التنمية المستدامة في ظل العولمة في العالم الثالث، حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.
- 6- ملوكي فوزية، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016.
- 7- شارف مريم نسرين، أثر إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية، دراسة ميدانية لعينة من البنوك التجارية في ولاية ورقلة 2014، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2014.

- 8- عصماني خديجة - عمومن الغالية، إشكالية التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
- 9- نعيمة مسعودي، التنمية المستدامة وإستراتيجية تطبيقها في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في قسم علوم اقتصادية، المركز الجامعي يحيى فارس بالمدينة، 2007.

ثالثا: الجريدة الرسمية:

- 1- الجريدة الرسمية عدد 90 مؤرخة في 08 نوفمبر 1968.
- 2- الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 12 يناير 1977.
- 3- الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993.
- 4- الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016.
- 5- الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.
- 6- الجريدة الرسمية عدد 72 مؤرخة في 13 ديسمبر 2017.
- 7- الجريدة الرسمية عدد 6 مؤرخة في 08 فبراير 1983.
- 8- الجريدة الرسمية عدد 31 مؤرخة في 26 يوليو 1983.
- 9- الجريدة الرسمية عدد 20 مؤرخة في 17 مايو 1989.
- 10- الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 27 سبتمبر 1992.
- 11- الجريدة الرسمية عدد 1 مؤرخة في 08 يناير 1995.
- 12- الجريدة الرسمية عدد 80 مؤرخة في 18 ديسمبر 1996.
- 13- الجريدة الرسمية عدد 17 مؤرخة في 29 مارس 2000.
- 14- الجريدة الرسمية عدد 77 مؤرخة في 15 ديسمبر 2001.
- 15- الجريدة الرسمية عدد 22 مؤرخة في 03 أبريل 2002.
- 16- الجريدة الرسمية عدد 34 مؤرخة في 14 مايو 2002.
- 17- الجريدة الرسمية عدد 43 مؤرخة في 20 يوليو 2003.
- 18- الجريدة الرسمية عدد 41 مؤرخة في 27 يونيو 2004.
- 19- الجريدة الرسمية عدد 52 مؤرخة في 18 غشت 2004.
- 20- الجريدة الرسمية عدد 84 مؤرخة في 29 ديسمبر 2004.

- 21- الجريدة الرسمية عدد 12 مؤرخة في 13 فبراير 2005.
- 22- الجريدة الرسمية عدد 75 مؤرخة في 20 نوفمبر 2005.
- 23- الجريدة الرسمية عدد 15 مؤرخة في 12 مارس 2006.
- 24- الجريدة الرسمية عدد 63 مؤرخة في 08 أكتوبر 2006.
- 25- الجريدة الرسمية عدد 31 مؤرخة في 13 مايو 2007.
- 26- الجريدة الرسمية عدد 13 مؤرخة في 28 فبراير 2011.
- 27- الجريدة الرسمية عدد 58 مؤرخة في 01 أكتوبر 2014.
- 28- الجريدة الرسمية عدد 1 مؤرخة في 07 يناير 2015.
- 29- الجريدة الرسمية عدد 25 مؤرخة في 18 مايو 2015.
- 30- الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.
- 31- الجريدة الرسمية عدد 90 مؤرخة في 08 نوفمبر 1968.
- 32- الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 12 يناير 1977.
- 33- الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 10 أكتوبر 1993.
- 34- الجريدة الرسمية عدد 83 مؤرخة في 21 ديسمبر 1994.
- 35- الجريدة الرسمية عدد 78 مؤرخة في 27 نوفمبر 1994.
- 36- الجريدة الرسمية عدد 29 مؤرخة في 11 مايو 1994.
- 37- الجريدة الرسمية عدد 28 مؤرخة في 08 مايو 1996.
- 38- قانون رقم 01 – 16 مؤرخ في 6 مارس سنة 2016 المتضمن التعديل الدستوري.
- 39- الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.
- 40- الجريدة الرسمية عدد 69 مؤرخة في 06 ديسمبر 2016.
- 41- الجريدة الرسمية عدد 72 مؤرخة في 13 ديسمبر 2017.

رابعاً: مداخلات ومجلات:

- 1- بوالشرش نورالدين، محامدية إيمان، واقع إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد 27، ديسمبر 2016.
- 2- مجاني غنية، بن ساعد يمينة، إدارة الموارد البشرية في ظل المد العولمي، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية - جامعة الجزائر 3، العدد: 07 - 2016.
- 3- محمد عبد القادر الفقي، ركائز التنمية المستدامة وحماية البيئة في السنة النبوية، الندوة العلمية الدولية الثالثة للحديث الشريف حول: القيم الحضارية في السنة النبوية، الأمانة العامة لندوة الحديث، كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي دولة الإمارات العربية المتحدة، 22-25-أفريل 2007.
- 4- يحي سعيدي، صورية شنى، نظريات التنمية المستدامة، مقالة عدد 03 - 04، جامعة المسيلة، أكتوبر 2005.

خامساً: إتفاقيات قرارات وتقارير:

- 1- إعلان الحق في التنمية، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 41/128 المؤرخ في 4 ديسمبر 1986.
- 2- ميثاق الأمم المتحدة، الفصل التاسع: في التعاون الدولي الاقتصادي والاجتماعي.
- 3- اللجنة التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، التقدم المحرز حتى تاريخه والثغرات المتبقية في تنفيذ نتائج مؤتمرات القمة الرئيسية في ميدان التنمية المستدامة، وتحليل المواضيع المطروحة في المؤتمر، البند 3 من جدول الأعمال المؤقت، تقرير الأمين العام، 17-19 ماي 2010.
- 4- تقرير منظمة الأمم المتحدة لتنمية المستدامة، ريو دي جانيرو، البرازيل، 20-22 جوان 2012، الأمم المتحدة نيويورك 2012.
- 5- تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، مستقبلنا المشترك، الأمم المتحدة، نيويورك، 1987،
- 6- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دور الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تحقيق التنمية المستدامة، 2011.
- 7- الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 2015، الدورة السبعون الملحق رقم 3، الوثائق الرسمية، الأمم المتحدة، نيويورك، 2015.

8- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، يوم وطني تحسيبي حول أهداف التنمية المستدامة: الاستدامة في صلب السياسات العمومية، المداخلة الافتتاحية لرئيس المجلس إقامة جنان الميثاق، الأحد 6 مارس 2016.

سادسا: مراجع باللغة الأجنبية:

أ- المراجع بالفرنسية:

- 1- C.N.E.S, RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE, Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie, Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015, Réalisé en Coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement, UNDP Algérie.
- 2- Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport National 2000 – 2015, Rapport établi par le Gouvernement Algérien, Juin 2016.
- 3- CNES, PNUD, Développement humain et société du bien-être à l'aune de l'agenda post-2015, Symposium International de haut niveau, DECLARATION D'ALGER, Palais des Nations – Club des Pins, 09-10 JUIN 2014.

ب- المراجع بالإنجليزية

- 1- ROBERT L. MATHIS-JOHN H. JACKSON, Human Resource Management, THIRTEENTH EDITION, South-Western, Cengage Learning, United States of America, 2011.
- 2- LEIF EDVINSSON, The Strategic Human Resource Management Model, Part 01, Canada, 2016.
- 3- DAVID ULRICH, Changing Nature of Human Resource Management, CHAPTER 1.

سابعاً: مواقع الإنترنت

- 1- www.cnes.dz
- 2- https://ar.wikipedia.org/wiki#إدارة_الموارد_البشرية/cite_note-1
- 3- http://aziz-phd.blogspot.com/2013/05/blog-post_24.html
- 4- <https://sustainabledevelopment.un.org/processes/post2015/owg/proposal/arabic>
- 5- https://ar.wikipedia.org/wiki/قمة_ريو
- 6- <http://www.un.org/ar/sections/un-charter/chapter-ix/index.html>
- 7- <https://www.un.org/ecosoc/ar/content/promotion-du-développement-durable>
- 8- <https://www.un.org/ecosoc/ar/about-us>
- 9- https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_États_membres_de_l'Organisation_des_Nations_unies
- 10- https://ar.wikipedia.org/wiki/السد_الأخضر
- 11- <http://www.cnes.dz/ar/?p=1473>
- 12- http://www.cnes.dz/ar/?page_id=1535
- 13- http://www.cnes.dz/ar/?page_id=1541





	الإهداء
	شكر وتقدير
أ - ح	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لإدارة الموارد البشرية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية
3	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية.
7	المطلب الثاني: نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية.
11	المطلب الثالث: أهمية إدارة الموارد البشرية.
13	المطلب الرابع: أهداف إدارة الموارد البشرية.
14	المطلب الخامس: وظائف إدارة الموارد البشرية.
27	المبحث الثاني: العوامل المؤثرة في تطور إدارة الموارد البشرية
27	المطلب الأول: مجموعة العوامل الاقتصادية.
31	المطلب الثاني: العوامل المتعلقة بالموارد البشرية.
37	المطلب الثالث: العوامل المتمثلة في التحليل البيئي.
38	المطلب الرابع: العوامل التشريعية والسياسية.
39	المطلب الخامس: تكنولوجيا الموارد البشرية.
41	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: التنمية المستدامة كإطار نظري ومفاهيمي وإرتباطها بمختلف المرجعيات الدينية والوضعية
43	تمهيد
44	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة
44	المطلب الأول: مفهوم ونشأة التنمية المستدامة.

48	المطلب الثاني: خصائص التنمية المستدامة.
49	المطلب الثالث: نظريات التنمية المستدامة.
53	المطلب الرابع: أهداف التنمية المستدامة.
54	المطلب الخامس: مبادئ وأبعاد التنمية المستدامة.
58	المبحث الثاني: مرجعيات التنمية المستدامة ومساعي تحقيقها
59	المطلب الأول: التنمية المستدامة في الإسلام.
61	المطلب الثاني: ركائز التنمية المستدامة في السنة النبوية.
70	المطلب الثالث: تعزيز التنمية المستدامة على الصعيد الدولي.
76	المطلب الرابع: تكريس التنمية المستدامة في التشريع الجزائري.
82	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: دراسة حالة المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي CNES
84	تمهيد
85	المبحث الأول: عرض عام للمجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي
85	المطلب الأول: التعريف بالمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.
86	المطلب الثاني: المسار التاريخي للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.
94	المطلب الثالث: تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي.
98	المطلب الرابع: مهام المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي.
98	المطلب الخامس: تسيير المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي.
103	المبحث الثاني: دور المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة
104	المطلب الأول: تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي عن الأهداف الإنمائية للألفية 2000-2015.
121	المطلب الثاني: أهداف التنمية المستدامة جدول أعمال 2030.
124	المطلب الثالث: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: الاستدامة في صلب السياسات العمومية.

الفهارس

127	المطلب الرابع: أدوار المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي المتعلقة بالتممية الوطنية.
134	المطلب الخامس: توصيات المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي في إطار التتمية المستدامة.
139	خلاصة الفصل
140	الخاتمة
142	الملاحق
146	قائمة المصادر والمراجع
154	الفهارس
155	فهرس المحتويات
158	الجداول
158	الأشكال
159	الأعلام
163	المصطلحات
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
24	تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية.	01
57	الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة.	02
108	بيانات عن عدد روضات الأطفال والأطفال المسجلين خلال السنة الدراسية 2013-2014.	03
110	مؤشر التفاوت بين الجنسين 2010-2014.	04

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
81	خريطة تبين مسار السد الأخضر.	01
97	الهيكل التنظيمي للمجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.	02
104	الأهداف الإنمائية للألفية 2000-2015.	03
112	تطور معدل وفيات الأطفال حديثي الولادة، ما بعد الولادة والرضع.	04
112	معدل وفيات الأطفال دون 5 سنوات لكل 1000 طفل.	05
120	رسم البياني لتطور عدد المشتركين في الهاتف المحمول (GSM + 3G).	06
121	أهداف التنمية المستدامة 2030.	07

الصفحة	تعريفه	الإسم
3	فريدريك وينسلو تايلور: مهندس ميكانيك أمريكي سعى لتحسين الكفاءة الصناعية. يعتبر أباً لعلم الإدارة، كما كان من أوائل المستشارين الإداريين، كما يعتبر تايلور واحداً من قادة الفكر في حركة الكفاءة، وأفكاره تعتبر عالمياً شديدة التأثير في الحقبة التقدمية.	تايلور
3	عمل مديراً تنفيذياً لشركة صناعية صغيرة في فرنسا، ومن خلالها نال خبرته العملية التي قادته إلى النجاح في مجال الإدارة الصناعية، وعمل على تطوير منهجية النظرية الإدارية، ووثق ذلك في كتابه المشهور الإدارة العامة والصناعية عام 1916م. ومن أبرز مؤلفاته: الإدارة العامة والصناعية.	هنري فايول
3	أوليفر شيلدون: مدير شركة Rowntree في يورك، في المملكة المتحدة. كتب على مبادئ الإدارة العامة وإدارة الأعمال في 1920s.	شيلدون
9	ماري باركر فوليت: كانت واحدة من اثنتين من كبرى زعيمات الإدارة النسائية في الأيام الأولى للنظرية الكلاسيكية الإدارة، كمستشارة شخصية للرئيس ثيودور روزفلت على إدارة المنظمات الطوعية غير الربحية وغير الحكومية، ومستشارة في الشؤون الإدارية ورائدة في المجالات النظرية والتنظيمية والسلوك التنظيمي. الفت أيضاً عدداً من الكتب والمقالات العديدة والمقالات والخطب عن الديمقراطية، والعلاقات الإنسانية، والفلسفة السياسية، علم النفس، والسلوك التنظيمي وتسوية النزاعات.	ماري فوليت
9	جورج إلتون مايو: هو مؤسس مدرسة العلاقة الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لاهمال النواحي النفسية	التون مايو

	<p>والاجتماعية عند العمال من قبل فايول وتيلور، ولهذا ركزت هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كإنسان من خلال اتصاله وتفاعله مع الجماعة، واثبتت بأن العلاقات الاجتماعية والعوامل النفسية لها دور كبير في زيادة الإنتاجية وهذا عبر عدد من التجارب عرفت بتجارب هاوثورن.</p>	
11	<p>بيتر فردناند دراكر: كاتب إقتصادي أميركي من أصل نمساوي، يعتبر الأب الروحي للإدارة، فهو الذي حدّد مفهوم الشركة في تحليله الرائع لشركة جنرال موتورز، حصل على أرفع الجوائز التقديرية في الولايات المتحدة "الوسام الرئاسي للحرية" في عام 2002م، درّس الإدارة في كلية كليرمونت للدراسات العليا بكاليفورنيا. قام بتأليف أكثر من 40 كتاباً من أعظم المؤلفات في مجالات السياسة والاقتصاد والإدارة، تُرجمت جميع كتبه لأكثر من 20 لغة.</p>	بيتر دراكر
50	<p>هو فيلسوف واقتصادي بريطاني، نشر ميل خلال أربع عشرة سنة العديد من المقالات والكتب، تناول فيها بالبحث في قضايا فلسفية وسياسية واقتصادية، طالب بحق التصويت للمرأة، من مؤلفاته: مبادئ الاقتصاد السياسي، أسس الليبرالية السياسية، استعباد النساء.</p>	جون ستوارت ميل
50	<p>هو سياسي ومؤلف ومستكشف وجندي وعالم طبيعة ومصالح أميركي شغل منصب الرئيس السادس والعشرين للولايات المتحدة الأمريكية من عام 1901 إلى 1909.</p>	تيودور روزفلت
51	<p>خبير رياضيات ومنظر اقتصادي وإحصائي أميركي، معروف بقانون هوتلينغ، كما قام بتطوير وتسمية المكون الرئيسي لطريقة التحليل المستخدمة على نطاق واسع في علوم الكمبيوتر، في عام 1972 حصل على جائزة نورث كارولينا للاشتراك في العلوم.</p>	هارولد هوتلينغ

52	ليستر رسل براون: هو محلل بيئي بالولايات المتحدة، مؤسس معهد وورلد ووتش، ومؤسس ورئيس معهد سياسة الأرض، وهي منظمة أبحاث غير ربحية مقرها في واشنطن D.C وهو واحد من كبار علماء البيئة الرائدین".	براون ليستر
47	توماس روبرت مالتوس: باحث سكاني واقتصادي سياسي إنجليزي. مالتوس مشهور بنظرياته المؤثرة حول التكاثر السكاني، ومن مؤلفاته (بحث في مبدأ السكان) والذي يتمحور عن حتمية النقص في المواد الغذائية بالنسبة لزيادة السكان.	توماس ماتس
130	ماكسيميليان كارل إميل فيبر: كان عالماً ألمانياً في الاقتصاد والسياسة، وأحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث ودراسة الإدارة العامة في مؤسسات الدولة، وهو من أتى بتعريف البيروقراطية.	ماكس ويبر
131	اقتصادي فرنسي، مدير الدراسات في مدرسة الدراسات العليا في العلوم الاجتماعية (EHESS) وأستاذ في مدرسة باريس للاقتصاد. وهو خريج المدرسة العليا للأساتذة وحاصل على الدكتوراه في الاقتصاد، اشتهر بأعماله في مجال اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية، وفق منهج بحثي تاريخي مقارن، في 2013، ألف كتابه الرأسمال في القرن 21، انطلاقاً من دراسة بيانات تشكل الثروة وتوزيعها، في الاقتصاديات الرأسمالية، خلال الـ 250 سنة الأخيرة، استنتج بيكيتي بأن تراكم الرأسمال كان أسرع من النمو الاقتصادي، وهو ما خلق بنية هيكلية منتجة للتفاوتات الاجتماعية.	تومس بيكيتي
131	اقتصادي، وأستاذ جامعي، وكاتب علم، وكاتب غير روائي، وبروفيسور، وناقد، وكاتب، وعالم، وأستاذ في: جامعة أكسفورد، وجامعة برنستون، وجامعة مانشستر، وجامعة ستانفورد، والبنك	جوزيف ستيجلتيز

الفهارس

الدولي، وجامعة ييل، وجامعة كولومبيا، وعضو في: الجمعية الملكية، والأكاديمية الوطنية للعلوم، والأكاديمية الأوروبية للعلوم والآداب، والأكاديمية البريطانية، والأكاديمية الأمريكية للفنون والعلوم، والأكاديمية الروسية للعلوم، والجمعية الأمريكية للفلسفة.	
---	--

فهرس المصطلحات:

الفهارس

الصفحة	مفهومه	المصطلح
2	أَنْجَعَ الدَّوَاءُ: نَفَعَ، أَنْجَعَ الرَّجُلُ: فَازَ فِي عَمَلِهِ، نَجَحَ فِي سَعْيِهِ، أَفْلَحَ، نَجَعَ الكَلَامُ فِيهِ: أَحَدَثَ تَأْثِيرًا وَفَعَالِيَةً	أنجع
5	رأس المال البشري هو مصطلح أنشأه غاري بيكر، هو خبير اقتصادي من جامعة شيكاغو، ويعقوب مينسر الذي يشير إلى مخزون المعرفة والعادات والسمات الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك الإبداع، والمواهب والمهارات والقدرات والخبرات المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية.	رأس المال البشري
5	هم مجموعة من علماء الإدارة، يرون بأن الإدارة العلمية والسلمية هي إدارة تهتم بخلق علاقات إنسانية جيدة وحالة رضا عالية بين العاملين، والسبب في ذلك هو أن الرضا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وهم يعرفون الإدارة بكونها الأعمال التي يقوم بها من هو مدير ويتركز اهتمامهم على المشرف والإدارة الدنيا. وقد أطلق عليها هذا الاسم لأنها تبحث في فهم تأثير العنصر البشري على طريقة تنفيذ الأعمال في المنظمات أو المؤسسات.	حركة العلاقات البشرية
5	العولمة تعني جعل الشيء عالمي أو جعل الشيء دولي الانتشار في مداه أو تطبيقه. وتمتد العولمة لتكون عملية تحكم وسيطرة ووضع قوانين وروابط، مع إزاحة أسوار وحواجز محددة بين الدول وبعضها البعض، يعرفها مالكوم واترز مؤلف كتاب العولمة بأنها: كل المستجدات والتطورات التي تسعى بقصد أو بدون قصد إلى دمج سكان العالم في مجتمع عالمي واحد.	العولمة

5	أو علم التخطيط بصفة عامة هي مصطلح عسكري بالأساس وتعني الخطة الحربية، أو هي فن التخطيط للعمليات العسكرية قبل نشوب الحروب، وفي نفس الوقت فن إدارة تلك العمليات عقب نشوب الحروب، ومفهوم الاستراتيجية عموماً: هي مجموعة السياسات والأساليب والخطط والمناهج المتبعة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في أقل وقت ممكن وبأقل جهد مبذول.	الإستراتيجية
5	هي المعاملات التي يتم فيها نقل ملكية الشركات أو مؤسسات الأعمال الأخرى أو وحداتها التشغيلية أو دمجها. كجانب من جوانب الإدارة الإستراتيجية، يمكن أن تنمو عمليات الاندماج والاستحواذ لكي تنمو وتقلص وتغير طبيعة أعمالها أو مركزها التنافسي.	إستراتيجية الإندماج والإستحواذ
5	استراتيجية واسعة منظمة شاملة للتوظيف والتدريب والاحتفاظ بالأداء الأفضل للموظفين.	إدارة المواهب
5	تخطيط التعاقب أو الإحلال الوظيفي هي عملية تقرير الأدوار الحرجة أو الحاسمة في الشركة وتحديد وتقييم البدلاء المحتملين وتزويدهم بالمهارات والخبرات المناسبة للفرص الحالية والمستقبلية.	خطط التعاقب
5	هي جميع العلاقات التي تنشأ بين الإدارة وعمالها وبين الإدارة ونقابات تضمهم وكذلك المفاوضات بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل.	العلاقات الصناعية
6	الهدف من الشركة أو المؤسسة .ومن الناحية المثالية، تقوم رسالة المنظمة بتوجيه أنشطة المنظمة، وتحديد هدفها الرئيسي، وتوفير الإحساس بالاتجاه، وتوجيه عملية صنع القرار على جميع مستويات الإدارة.	رسالة المؤسسة
8	هي إحدى نظريات الإدارة التي تقوم بتحليل وتركيب حركة سير العمل. ويتمثل هدفها الأساسي في تحسين الكفاءة الاقتصادية ولا سيما إنتاجية العمال. وهي من	حركة الإدارة العلمية

الفهارس

	أولى المحاولات لتطبيق العلم في هندسة العمليات والإدارة. وبدأ تطويرها على يد فريدريك وينسلو تايلور في ثمانينيات وتسعينيات القرن التاسع عشر في القطاعات الصناعية.	
10	هي مقياس للتميز أو حالة الخلو من العيوب والنواقص والتباينات الكبيرة عن طريق الالتزام الصارم بمعايير قابلة للقياس وقابلة للتحقق لإنجاز تجانس وتمائل في الناتج ترضي متطلبات محددة للعملاء أو المستخدمين. معيار أيزو 8402-1986 يحدد الجودة على أنها "مجملة السمات والخصائص لمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على تلبية الاحتياجات المذكورة صراحة أو المضمنة"	الجودة
13	حالة عاطفية ناجمة عن استحسان المرء لوظيفته، وانطباق الفرد الايجابي تجاه وظيفته، شعور الفرد تجاه وظيفته بالرضا والقناعة والاستقرار في الوظيفة.	الرضا الوظيفي
21	يقسم الهيكل المصفوف في موظفيه بحسب الوظيفة والمنتج على حد سواء. يجمع هذا الهيكل الأفضل من كل الهياكل المنفصلة. بالعادة تنظم المؤسسة المصفوفة فرق من الموظفين لإنجاز العمل، وذلك للاستفادة من نقاط القوة، وكذلك لتعويض نقاط الضعف التي تسببه النظم الوظيفية واللامركزية.	التنظيم المصفوفي
21	الخريطة الدائرية : في هذا الشكل تكون الخريطة التنظيمية على شكل دائرة، بحيث تكون الإدارة العليا في مركز الدائرة والإدارة الدنيا في المحيط الخارجي من الدائرة.	التنظيم الدائري
21	الخريطة الأفقية: تبدأ من اليمين وتنتهي باليسار. بحيث يكون المستوى الإداري الأعلى في يمين الخريطة والأدنى في يسارها، وهي بذلك تشبه الخريطة الراسية ولكن الفارق الوحيد في اتجاه هذه الخريطة.	التنظيم الأفقي

33	<p>:International Business Machines</p> <p>هي شركة عالمية متعددة الجنسيات تعمل في مجال تصنيع وتطوير الحواسيب والبرمجيات. وإدارة خدمات تقنية المعلومات، واستشارات، تأسست في 16 جوان 1911، تزاوّل شركة آي بي إم نشاطها منذ سنة 1911م ومقرها مدينة ارمونك في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية. مع ما يقارب 380,000 موظف حول العالم، كسبت خمس جوائز نوبل، وتوسع ميداليات وطنية للتكنولوجيا، وخمس ميداليات وطنية للعلوم.</p>	شركة IBM
48	الموارد الحيوانية أو الموارد النباتية، الطاقة الشمسية والطاقة الريحية، والهواء.	موارد طبيعية متجددة
48	مثل الفحم والنفط والغاز الطبيعي والمعادن المشعة.	موارد طبيعية غير متجددة
50	<p>الأيديولوجيا هي علم الأفكار وأصبحت تطلق الآن على علم الاجتماع السياسي تحديداً، وهي نسق من المعتقدات والمفاهيم (واقعية ومعيارية) تسعى إلى تفسير ظواهر اجتماعية معقدة من خلال منطوق يوجه ويبسط الاختيارات السياسية أو الاجتماعية للأفراد والجماعات وهي من منظور آخر نظام الأفكار المتداخلة كالمعتقدات والأساطير التي تؤمن بها جماعة معينة أو مجتمع ما وتعكس مصالحها واهتماماتها الاجتماعية والأخلاقية والدينية والسياسية والاقتصادية وتبررها في نفس الوقت.</p>	الأيديولوجيا
55	<p>و عبارة عن سائل شفاف ذو رائحة مقبولة تشبه رائحة الكلوروفورم. يغلى عند درجة 76م ولا يتأثر بالهواء الجوي كما هو الحال في الكلوروفورم، ويتشكل بارتباط أربع ذرات كلور بذرة كربون.</p>	كلور الكربون
55	<p>هي جزء من الغلاف الجوي لكوكب الأرض والذي يحتوي بشكل مكثف على غاز الأوزون. وهي متمركزة بشكل كبير في الجزء السفلي من</p>	طبقة الأوزون

الفهارس

	طبقة الستراتوسفير من الغلاف الجوي للأرض وهي ذات لون أزرق.	
55	وهي وقود المحركات عموماً كالكيروسين والبنزين والكبريت، وغاز البروبين البوتان، وكذلك مركبات كيميائية مثل الايثانول.	مشتقات النفط
56	مثلاً إحلال شجيرات جديدة محل المقطوعة، أي إعادة التشجير للتعويض والتجديد وصيانة البيئة.	الإحلال
62	أو الفسيلة وهي نخلة صغيرة تقطع من الأم فتغرس، أو غصن يفصل للغرس.	فسلة
113	هي عبارة عن حملة للاتحاد الإفريقي في شأن صحة الأمومة وحديثي الولادة والأطفال إنطلقت سنة 2014 وترتكز على: الحد من تسارع وفيات الأمهات في إفريقيا، معالجة الإجهاد غير المأمون، تعزيز المساءلة لإنهاء الوفيات التي يمكن تجنبها، خطط التأمين الصحي الوطنية / والتغطية الصحية الشاملة، تناول موضوع الموارد البشرية لمواجهة التحديات الصحية، مراجعة الوفيات، صحة الطفل، توفر الأدوية واللقاحات والتقنية والحصول عليها، كل هذا مع المراجعة والتقييم.	CARMMA
121	هي فئة من الناس الذين يُعرّفون بعضهم البعض على أساس أوجه الشبه مثل السلف، اللغة، المجتمع، الثقافة أو الأمة، عادة ما تكون الإثنية حالة موروثية على أساس المجتمع الذي يعيش فيه الفرد. الإنتماء إلى مجموعة إثنية يميل إلى أن يكون محدد بالإشتراك بالتراث الثقافي، أو السلف، أو أسطورة الأصل، أو التاريخ، أو الوطن، أو اللغة، أو اللهجة، الأنظمة الرمزية مثل الميثولوجيا والطقوس، المطبخ، أسلوب الملابس، والفن.	الإثنية
124	هي العناصر الحية التي تتفاعل مع بعضها البعض ومع البيئات غير الحية المحيطة بها، وتوفّر المنافع أو	النظم الإيكولوجية

	الخدمات إلى العالم. خدمات النظام الإيكولوجي - تجعل حياة الإنسان ممكنة عبر توفير الأغذية المغذية والمياه النظيفة، وضبط الآفات والمناخ، ودعم تلقيح المحاصيل وتشكيل التربة، وتوفير المنافع الترفيهية والثقافية.	
124	التفاعل الناشئ بين جميع الكائنات الحية في وسط بيئي ما، الذي يبدأ من الكائنات الدقيقة وينتهي عند الكائنات الضخمة كالحياتان والأشجار وغيرها، ويشمل ذلك كافة المناطق فوق سطح الأرض ومن بينها الصحاري والمحيطات والأنهار والغابات، ويتراوح عدد الكائنات الحية المشكلة للتنوع البيولوجي ما بين 5-80 مليون كائن حي.	التنوع البيولوجي
126	هي مشاركة المواطنين في صنع القرارات السياسية ذات الأولويات بالنسبة إليهم عن طريق التفاعل المباشر مع السلطات القائمة والمشكلات المطروحة.	الديمقراطية التشاركية
126	هو عبارة عن مخطط يهدف إلى تحويل الاقتصاد ليصبح أكثر تنوعاً وأكثر حفاظاً على البيئة وأكثر تقيماً للموارد.	مخطط بروز
130	دراسة الموقع الإستراتيجي للدولة أو المنطقة الإقليمية، ومدى تأثير هذا الموقع في العلاقات السلمية والحربية، وهي نوع من السياسة الخارجية الموجهة بشكل أساسي بحسب العوامل الجيوسياسية، وتهتم بملاءمة الوسائل للغايات أي موارد الدولة مع غاياتها.	الجيوستراتيجية
132	هي مفهوم يستخدم في علم الاجتماع والعلوم السياسية يشير إلى تطبيق القوانين بالقوة في المجتمعات المنظمة، وتعتمد هذه الأنظمة على الإجراءات الموحدة وتوزيع المسؤوليات بطريقة هرمية والعلاقات الشخصية. والكلمة في مجملها تعني قوة المكتب أو سلطة المكتب.	البيروقراطية

133	هي القوانين والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من ناحية وحملة الأسهم وأصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالشركة من ناحية أخرى، وتشمل حوكمة الشركات العلاقات بين المصالح المختلفة والأهداف وإدارة الشركة.	حوكمة الشركات
-----	--	---------------

الملخص بالعربية:

إن تطور المجتمعات والأمم يعتمد على مدى قدرة هذه المجتمعات على تجميع مختلف طاقاتها المادية والبشرية خاصة، والعمل على إدارتها من أجل تحقيق مجموعة الأهداف المسطرة، ويعتبر المورد البشري الأساس في أية عملية تعتمدها هذه المجتمعات من خلال المنظمات والجماعات التي تشملها، وكما أن الموارد البشرية تؤثر وتتأثر بالبيئة التي تتفاعل فيها، وبعد أن أصبحت إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة ضرورة حتمية وتوجه عالمي، لذا يضطلع المجلس الوطني الإقتصادي الاجتماعي بدوره إلى دراسة وتحليل المعطيات والظروف الوطنية بإدارة فعالة للموارد البشرية وعن طريق إشراك كافة الفئات من مجتمع مدني، ومنظمات، والجماعات والشركات ومختلف الهيئات الوطنية والدولية سعياً وتطلعاً إلى تحقيق التنمية المستدامة.

الملخص بالفرنسية:

Le développement des sociétés et des nations dépend de la capacité de ces communautés à diverses énergies physiques et spéciales humaines assembler et à gérer afin d'atteindre un des objectifs de la règle de jeu, et est la ressource humaine de la base dans tout processus adopté par ces communautés par le biais des organisations et des groupes couverts, Comme les ressources humaines affectent et sont influencées par l'environnement dans lequel elles interagissent et que la gestion des ressources humaines et le développement durable deviennent un impératif et une tendance mondiale, le Conseil national économique et social (CNES) Et en impliquant tous les groupes de la société civile, les organisations, les groupes, les entreprises et les différents organismes nationaux et internationaux dans la poursuite du développement durable.

الملخص بالإنجليزية:

The development of societies and nations depends on the extent to which these societies can collect and manage their various physical and human capacities in order to achieve the set of established goals. The human resource is essentially considered in any process adopted by these societies through the organizations and groups that they include, As human resources affect and are influenced by the environment in which they interact, and after human resources management and sustainable development become an imperative and a global trend, the National Economic and Social Council (CNES) And by involving all groups of civil society, organizations, groups, companies and various national and international bodies in pursuit of sustainable development.

