



# إسهام التعليم والتدريب في تطوير القدرات البشرية



## البُعد البشري للتنمية

■ تعكس مسيرة التنمية البشرية المراحل المختلفة لنظريات التنمية بصفة عامة ونظريات النمو الاقتصادي بصفة خاصة، وتم استخدام العديد من التعبيرات الدولية لمفهوم التنمية البشرية، حيث استخدم في البداية تعبير "تنمية العنصر البشري" أو "تنمية رأس المال البشري" أو "تنمية الموارد البشرية" أو "التنمية الاجتماعية". ثم جاء استخدام مفهوم التنمية البشرية وكما حدده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP عبر تقاريره التي برزت مع بداية التسعينات من خلال تقارير التنمية البشرية والتي تنتهي بالتدليل على أن التنمية بمفهومها الحديث قد تجاوزت مفهوم النمو الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية وبدأ يُعرف باسم التنمية البشرية Human Development.



■ المفهوم الأخير يعيد ربط العلاقة بين البشر والتنمية ليس فقط لأن البشر عنصر من عناصر التنمية (مفهوم الموارد البشرية) بل أيضا وقبل كل شيء باعتبار البشر غاية التنمية، ومازال النقاش يدور حول البعد البشري للتنمية. والذي بدأ في منتصف الستينات في محاولة لتوسيع عملية التنمية الشاملة Comprehensive Development حتى ظهر مفهوم التنمية البشرية المتداول حاليا والذي يغطي الأبعاد المتعددة لعملية التنمية. ومن المفيد تسليط الضوء هنا على الأوجه المتعددة لهذا المفهوم وذلك من واقع منظوره الإنساني الواسع وارتباطه بالإطار العام للتنمية الشاملة.



# العلاقة بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية

■ إن أساس فكرة تنمية الموارد البشرية هو محصلة التطور في نظرية وتجربة التنمية الاقتصادية في أعقاب الحرب العالمية الثانية، ولقد كانت أول مهمة إنمائية في تلك الفترة هي تعمير أوروبا والذي كان ثمرة لتعاون إيجابي للاقتصاديين، كما كان تسارع بلدان العالم الثالث ونيل استقلالها ومباشرتها لمسيرتها التنموية جانبا آخر في تطوير هذا المفهوم والذي يتمحور حلو تنمية "المهارات والقدرات والاتجاهات" البشرية اللازمة لتعزيز النمو الاقتصادي وإنتاجية العمل والكفاءة، التي تحقق المزيد من الرفاه الاجتماعي، مع أن المفهوم في بعض الاتجاهات يفسر على أنه التدابير التي تؤدي إلى تنمية كفاءة العاملين في مؤسسات العمل الحكومية والخاصة وغير ذلك من الهياكل التنظيمية.



■ يتضح أن تنمية الموارد البشرية فكرة واسعة تجمع بين اختصاصات متعددة وتتضمن جوانب تتصل بالأسرة والمؤسسة التعليمية ومكان العمل والمجتمع بالقدر الذي يؤثر به على تنمية الفرد ورفاهيته أي إضفاء الطابع الإنساني على التنمية، ولكنها غير كافية للوصول إلى مستوى التنمية البشرية إذ يبقى تخصيص الموارد قائما على القدرة الاقتصادية البحتة لهؤلاء الأفراد متجاهلة عنصر الحاجة ومهملة بذلك فئات معينة من المجتمع، خاصة الفئات الضعيفة، فالتنمية البشرية إذا ليست مجرد تنمية "موارد بشرية" وإنما هي توجه إنساني للتنمية الشاملة، ويمكن النظر إلى المفهوم من جانبين:





✓ تعزيز القدرات البشرية من خلال تحسين الصحة والتعليم  
وتطوير المعرفة والمهارات والتدريب.

✓ استخدام البشر لهذه القدرات في الاستمتاع، والإنتاج،  
والمساهمة الفاعلة في النشاطات الثقافية والاجتماعية  
والسياسية.



■ وهذان الجانبان يخصان التنمية البشرية وحدها، لذا فإن مفهوم التنمية البشرية في ضوء ذلك يتسع ليشمل اعتبارات جديدة فيما يخص الأهداف التي تسعى إليها التنمية من ناحية، وفيما يخص الوسائل التي ينبغي اعتمادها في عملية إنجاز هذه التنمية من ناحية أخرى، واستنادا إلى أن التنمية البشرية هي الغاية المرجوة لجهود التنمية وأن الإنسان هو الهدف والوسيلة معا، وفي إطار هذا الفهم فإن تأكيد ذلك يقترن بتحقيق مجموعة من الأهداف المرتبطة بتنمية الموارد للمجتمع أهمها:



- تحقيق الاعتماد على النفس لدى الفرد والمجتمع وتأكيد تحقيق القدرة الذاتية على النمو والتطوير والاستمرارية.
- تأكيد عزم الإرادة الفردية والجماعية على تحقيق نوعية أفضل من الحياة من خلال التطور الاقتصادي والحضاري.
- بناء تنمية بشرية ذات بنية سليمة من أجل النمو وتأكيد الخصوصية.





■ وتنصرف هذه الأهداف على الاستفادة أولاً من قدرات وإمكانيات الموارد البشرية للمجتمع وتأهيلها وحتى استغلالها لبناء الطاقات الإنتاجية الكفيلة باستمرار هذا التطور شريطة أن يكون التطور المادي والحضاري مقترنا بخصوصية المجتمع.



■ من المعلوم أنه لا يمكن للتنمية البشرية أن تتأصل في كيان المجتمع وأن تعمل بصورة دائمة وتحقق نتائجها المستهدفة في بناء تنمية بشرية ذاتية وتلبية احتياجات مجتمعاتها من الموارد البشرية وتلبية متطلبات التنمية المختلفة دون العمل على تحقيق مفهوم الاستثمار البشري لأفراد المجتمع من خلال الجوانب التالية:



- التعبئة المثلى لأفراد وقوة العمل في المجتمع من خلال إتاحة فرص العمل المناسبة.
- التشغيل وهو توفير الأدوات الرئيسة التي تساهم في تحقيق الاستفادة المثلى من قوة العمل في المجتمع من خلال إتاحة فرص التعليم والتدريب والتنمية.
- التنمية تأكيد مبدأ العمل الجماعي المشترك لفئات المجتمع.



■ حيث تشكل هذه العناصر الثلاثة جوهر ومفهوم الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وذلك من خلال ما يبذل من تنمية قدرات أفراد المجتمع وإمكانياتهم واستعداداتهم العقلية والجسمية إلى أقصى حد ممكن لإحداث التقدم الاقتصادي والاجتماعي.





■ العلاقة بين مفهوم التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية تندرج تحت علاقة الجزء بالكل حيث أن التنمية البشرية مفهوم إنساني واسع بينما تعتبر الموارد البشرية بمثابة مفهوم يخدم الجانب الاقتصادي.



■ أما فيما يتعلق بمجالات تنمية الموارد البشرية فإنها تمارس الأنشطة الثلاثة التالية:

✓ التدريب: والذي يعبر عن التعليم الذي يركز على العمل الحالي للمتعلم.

✓ التعلم: والذي يركز على العمل المستقبلي للمتعلم.

✓ التنمية: وهي لا تركز على العمل.





# إسهام التعليم والتدريب في تطوير القدرات البشرية وتحقيق الاستفادة منها

■ تزداد الموارد البشرية عن طريق الاستثمار الإنساني المادي وتركز أساسا في التعليم والتدريب، لذا فقد تحول فكر التنمية من الاهتمام بالاستثمار الرأسمالي وإنتاج السلع إلى الاهتمام برفع قدرات البشر وما يمكن أن تولده هذه القدرات من دفع لعجلة النمو الاقتصادي.





- يرفع الإنتاجية.
- يرفع الاستثمار والادخار.
- يساعد على التغير التكنولوجي.
- يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية.
- يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافس والإبداع.
- تكملة أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج.
- تشجيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي (العمل بأجر).
- ذو علاقة مع توقع الحياة.
- يخفض الخصوبة (وبحسن استعمال تقنيات منع الحمل).



- يرفع تعليم الأبوين، نوعية الطفل وصحته ومكانته اللاحقة.
- يؤثر على قرار الهجرة وبذلك تزيد الإنتاجية.
- يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص.

والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكد في كل حين من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء.



■ وتؤكد الدراسات أن أربع سنوات من التعليم الابتدائي من شأنها أن تزيد إنتاجية العمل بنسبة لا تقل عن 44% وهو من عوامل الإنتاج غير التقليدية أو ما يسمى بالعوامل المتبقية التي تشمل تحسين قدرات العمل نتيجة التعليم والتدريب، وتشير نتائج دراسات أخرى إلى أن متوسط العائد من الاستثمار في تنمية الموارد البشرية أعلى من متوسط العائد في تنمية رأس المال المادي في مجموعة الدول النامية حيث أن معدل عائد الاستثمار من التعليم الابتدائي هو الأعلى (24,2) ويزيد بنحو 60% من عائد الاستثمار من التعليم الثانوي ويصل إلى خفض العائد من الاستثمار في التعليم الجامعي (مثال دراسة إنتاجية الفلاحين المتعلمين 13%) (مثال دول النمرور الآسيوية والعائد على تنمية مواردها البشرية).



# الاستثمار العام في التعليم

- التعليم يقدم اليد العاملة اللازمة للاقتصاد والاستثمار في التنمية (وظيفة نقل المعارف).
- التعليم يقدم المعارف الجديدة R & D.
- التعليم يقدم نظام فكري يسمح ب:
  - مركز إشعاع حضاري وسياسي.
  - دعم الخصائص اللازمة للتنمية: المثابرة المنافسة الانضباط.
  - قولبة الناس اجتماعيا.
  - الاستقرار السياسي (إعادة إنتاج الطبقات، التربية، قيمة الشهادة..).
  - الارتباط المشاهد بين النمو التعليم (سلاسل زمنية طويلة).



- ارتباط المشاهد بين عدد من: الخصائص المواتية للتنمية وبين التعليم (مثال): الخصوبة – نشاط المرأة الاقتصادي – الصحة.
- ليس كل تعليم وبالضرورة موات للتنمية.
- التعليم قد يلتهم موارد الأولى إن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى.
- التعليم قد يسيء توزيع الموارد داخله ويستعملها بكفاءة متدنية.
- التعليم يسيء إلى قدرات الأفراد: يخلق متعلمين غير لازمين لمهن يخلق تطلعات غير مبررة.
- التعليم قد يكون سبب بطالة المتعلمين.
- التعليم قد يسهم في هجرة الأدمغة.



- الإنسان هو نوع من الموارد الثمينة، وقد درج استعمال مفهوم الموارد البشرية، والموارد البشرية تحتاج إلى إدارة حكيمة، مثل أي موارد أخرى نادرة، وإدارة الموارد البشرية ذات وظائف متعددة منها الثلاثية :
  - تعبئة الموارد البشرية (الحصر والإحصاء والتعرف على مختلف الخصائص بالكم والنوع).
  - تنمية الموارد البشرية (رفع النوعية من خلال التعليم، الصحة، التغذية، الثقافة، الهجرة).
  - تشغيل الموارد البشرية (الاستفادة الفعلية من الاستثمار في رأس المال البشري).



■ تنمية الموارد البشرية توجد مخزوناً تعليمياً لدى الأفراد يمكن قياسه مستقلاً عن مجرد عدد السكان، ولكن ليس منفصلاً عن الإنسان. يحتاج هذا المخزون بدوره إلى إدارة من مهمتها الوظائف السابقة وهي:

■ قياس المخزون التعليمي، تنمية المخزون التعليمي، تشغيل المخزون التعليمي.

■ إعادة إدماج إدارة الموارد البشرية في إطارها الأوسع: التنمية أو التنمية البشرية المستدامة



## وظائف إدارة المخزون التعليمي:

■ من حيث القياس: ابرز ما يمكن التفكير فيه هو السنوات التعليمية كتعبير عن مخزون المهارات. ويمكن أن يحسب المخزون المتوسط لدى السكان. وهذا المتوسط قد يكون بسيطاً أو مرجحاً. والترجيح يمكن أن يكون:

■ بإعطاء وزن أكبر للسنوات الأعلى على السلم التعليمي.

■ أو بإعطاء وزن أكبر للاختصاصات النادرة والمهمة.

■ أو بإعطاء وزن يتناسب مع تكلفة رأس المال البشري.

■ أو بإعطاء وزن يتناسب مع العائد المتوقع من رأس المال البشري المكون.





من حيث التنمية (تنمية المخزون التعليمي) نجد:

- المخزون يتشكل في المنظومة التعليمية النطاق وخارجها (والأولى أسهل قياسا).
- المخزون الكمي لا يضمن النوعية ولا قابلية الاستخدام.



من حيث (تشغيل المخزون التعليمي):

- المخزون قد يكون في سوق العمل (تشغيل كامل أو جزئي أو بطالة سافرة أو مقنعة..).
- المخزون قيد الصنع (المخزون المتراكم لدى الطلبة قبل تخرجهم).
- نزيف الأدمغة والمهارات . (مخزون مفقود مؤقتا أو بشكل دائم).
- تحفيز استخدام الطاقات البشرية على المستويين الجزئي والكلي.



- إن النظرة العامة لما يدور حولنا، ودون الدخول في دراسات قياس وتحليل معمقين، تشير إلى اختلافات في:
  - تعرف الطاقات البشرية العربية وفق مفهوم المخزون التعليمي وليس التعدادات.
  - تعرف ممارسة طرق تنمية المخزون التعليمي ليس عن طريق كم التعليم بل الطاقات الإبداعية للمتعلمين.
  - تعرف طرق تحسين استخدام تلك القوى البشرية المبدعة وممارستها.



## مجالات الاهتمام بالموارد البشرية

■ من خلال استعراض الخصائص المتعددة لمفهوم التنمية البشرية، فإن ثمة مبرر يفرض وجوده ونراه مدخلا مناسباً للوقوف على بيئة عمل الموارد البشرية مع مؤسسات ومنظمات العمل، وإيضاح المفاهيم ذات العلاقة المرتبطة بمفهوم الموارد البشرية Human Resources وذلك ليتسنى لنا التعرف على العلاقات البيئية فيها، حيث يتبلور مفهوم الموارد البشرية في مؤسسات ومنظمات العمل بصفة عامة حول مجموعة الأفراد في نطاق العمل سواء كان إنتاجياً أو خدمياً أو تنظيمياً أو إدارياً يربط بينهم الالتزام الفعال والذي يعتبر بمثابة جوهر نجاح أي مؤسسة وينضوي تحت ذلك الالتزام وجود استمرارية العلاقة الإنسانية بين العاملين بالمؤسسة.







# وظائف أخرى للموارد البشرية

■ في هذا الشأن يمكن تمييز ثلاث وظائف رئيسة للموارد البشرية ذات علاقة مباشرة في مجال تنمية الموارد البشرية داخل مؤسسة العمل وهي:

- توفير التعلم لتحسين العمليات الداخلية.
- توفير التعلم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة.
- توفير التعلم لمنظمات أخرى.



■ ومن الأهمية بمكان في مجال ممارسة تنمية الموارد البشرية الإلمام بنظريات التعلم المرتبطة بالكبار، وأكثر تلك النظريات شيوعاً في المجال المذكور هي التوافق الثلاثي بين كل من المهارة والمعرفة والاتجاه، وبالرغم من محاولات الفصل بين تلك العناصر إلا أن ثمة اتفاقاً عاماً على أن الأداء هو النتيجة للتوافقية بين العناصر الثلاثة.



- وفيما يتعلق بالمعرفة فإنها ذات ارتباط بجميع المفاهيم الواقعية والحقيقية التي يمكن أن يتم تعلمها، أما فيما يتعلق بالمهارة وعلاقتها بالمعرفة فيذهب البعض إلى القول بأن المهارة يمكن أن يتم تعلمها دون اكتساب المعرفة، بينما يرى آخرون أنه بدون المعرفة فإن التعلم لا يملك الإطار الذي يتم فيه تطبيق المعرفة.
- وبصفة عامة فإن برنامج تنمية الموارد البشرية الجيد (التدريب) ينبغي أن يتضمن عنصري المهارة والمعرفة بقدر من التوازن فيما بينهما.



■ أما فيما يتعلق بالاتجاه فهو يمثل المجال الأخلاقي في عملية التعليم ويرى البعض أن الاتجاهات لا يمكن تعلمها ومن ثم لا يعتبرون أنها مجال يمكن مقارنته بالمهارة والمعرفة. ويفضلون مفهوم السلوك Behavior لهذا المجال حيث يمكن ملاحظته، ويرى البعض أن السلوك ذاته ما هو إلا نتيجة عملية التعلم ولذلك فإن الثلاثة مجالات تتسم كلها باهتمام مشترك وموقعها كمجال من مجالات الموارد البشرية.