

إستراتيجية إدارة التنمية ومتطلبات إعادة تصنيع الموارد البشرية في البلدان العربية

Development management strategy and requirements for human resource Rehabilitation in Arab countries

أيوب الصوالحة¹¹ جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية المال والأعمال، قسم الإدارة -الأردن، Ayy205@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2020/03/23 تاريخ القبول: 2020/04 / 02 تاريخ النشر: 2020/04/16

ملخص:

يركز هذا البحث على مشكلة التنمية في البلاد العربية والنامية، وعلى طبيعة وتحديات ادارة التنمية، وبخاصة ما يتعلق منها بالموارد البشرية، مؤكدا على حقيقة ان عملية التنمية المطلوبة تحتاج إلى عملية نهوض شاملة وذات طبيعة إستراتيجية، وهذا ما يستوجب العمل على تنمية وعي راسخ بضرورة بناء إدارات التنمية التي تؤكد على دور الدولة الاستراتيجي، والواعي لكل التحديات، والمسلحة بالقوى والموارد البشرية الوطنية المؤهلة تأهيلا قيميا وعلميا وقادرا على إدارة عملية التنمية في صورة ريادية لا تتزعزع أمام أي ضغوط، ولا تتراجع أمام أي تحديات.

كلمات مفتاحية: إستراتيجية إدارة التنمية، متطلبات إعادة تصنيع الموارد البشرية، البلدان العربية.

تصنيفات JEL : l12، j53، j41

Abstract: This research focuses on the problem of development in Arab and developing countries, and on the nature and challenges of the Development management, especially what is related to the workforce. Confirming On the fact that the required development process, it need an operation Comprehensive rise and with Strategic nature, This requires the necessity to work on developing a solid awareness of the importance of building development departments That emphasizes the country's strategic role, Conscious of all challenges, armed with the national and human resources and qualifications that are qualitatively and scientifically capable and able to manage the development process in a pioneering manner that Do not shake in the face of any pressure, and do not step back in front of any challenges.

Keywords: development management strategy; human resource recycling requirements; Arab countries.

Jel Classification Codes: l12، j53، j41

1. مقدمة:

أن قضية التنمية تعتبر من أهم القضايا الاستراتيجية التي كانت ولم تزال تؤرق الدارسين والباحثين المتخصصين في دول العالم النامي (دول العالم الثالث)، ذلك انها موضوع شائك تختلج وتختلط وتؤثر في نواحي مجتمعاتهم بصورته الكلية، وتحثهم على بذل الجهود الموضوعية والدؤوبة من أجل إيجاد الطريق التنموي الذي يمكن هذه الدول من الخروج من محنة وجودها في دوائر التخلف، كما أنها لم تزال تمثل أهم حلم يراود المواطنين المخلصين لأوطانهم، والذين يعانون يوميا من عقدة تخلف مجتمعاتهم وتبعيتها للمجتمعات الأخرى.

إن عملية التنمية الشاملة عملية بالغة التعقيد، وتزداد في تعقيدها يوما وراء يوم في ظل تصاعد الضغوط الخارجية التي تمارسها الدول الغربية المتقدمة، والتي تسعى إلى استمرار حالة التبعية لها، وكذلك في ظل الاستسلام الملحوظ الذي تمارسه معظم الأنظمة في الدول النامية لتلك الضغوط.

إن عملية التنمية الحقيقية تحتاج إلى عملية نهوض ومواجهة على هذين المستويين، وهذا ما يستوجب العمل على تنمية وعي راسخ بضرورة بناء إدارات التنمية الواعية لكل التحديات، والمتسلحة بالقوى الموارد البشرية الوطنية المؤهلة تأهيلا قيميا وعلميا، وقادرا على إدارة عملية التنمية في صورة ريادية لا تنزعزع أمام أي ضغوط، ولا تتراجع أمام أي تحديات.

1.1. مشكلة الدراسة:

تعاين مختلف الدول العربية من معضلة التخلف بكل معانيه وابعاده، وقد أخفقت كل الخطط التي تم تصميمها خلال النصف الثاني من القرن الماضي عن مواجهة هذه المعضلة، وبقيت كلها مجرد برامج آنية تعمل على إجراء بعض التحسينات غير المبرجة وفق رؤية استراتيجية شاملة للتنمية. وقد جاءت فكرة هذه الدراسة لتجيب عن بعض الأسئلة التي تساعد الإجابة عنها في مواجهة هذه المعضلة. وهي:

- ما هي أهمية الموارد البشرية في عملية التنمية، وما هي حقيقة مشكلاتها في البلاد العربية؟
- ما هي أهم المتطلبات اللازمة لتصحيح حركة إدارات التنمية في البلاد العربية.
- ما هي أهم الأسس التي تبنى عليها استراتيجية التنمية؟
- ما هي الفلسفة اللازمة لتطبيق استراتيجية التنمية وما هي شروط النجاح اللازمة؟

2.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تقدم اطارا نظريا ومتكاملا من الناحية المنهجية والموضوعية لتحديد أبعاد معضلة التنمية وادارتها في البلدان العربية بشكل خاص، والبلدان المتخلفة الاخرى بشكل عام، وإبراز أهمية تطوير الموارد البشرية بإعتبارها الرأسمال الحقيقي، ثم تحديد أهم الشروط والمتطلبات التي يجب توفيرها لمواجهة هذه المعضلة، لتكون الصورة واضحة امام سلطات إدارة التنمية وهي تعمل على وضع استراتيجية التنمية الشاملة.

3.1. أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى ما يلي:

- التأكيد على أهمية بناء إدارة استراتيجية للتنمية، تأخذ جميع المتغيرات الأساسية(المستقلة)، بالاعتبار وعلى ضرورة ان تلعب الدولة الدور الرائد من أجل تحقيقه، بالتعاون والتكامل مع كل القوى الوطنية.
- توفير إطار منهجي متكامل لعملية بناء التنمية، مع ابراز دور الموارد البشرية في تحقيقها، وذلك لتمكين رجل القرار السياسي في الدولة او المنظمة من اتخاذ قراراته الاستراتيجية المتصلة بعملية التنمية بصورة رشيدة وفعالة.

4.1. فرضية الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على افتراض رئيسي مفاده؛ أن متغير الموارد البشرية متغير مهم ويحتل مرتبة متقدمة بين متغيرات التنمية الشاملة، وأنه يمثل أولوية ينبغي التركيز عليها لتطويرها، وإعادة تصنيعها، لتكون بحق أداة إدارة التنمية الأولى، و أن وضوح الإختيارات القيمة والثقافية، و إخضاع القوى العاملة، وبخاصة الأجيال الشابة، إلى عملية تربية ووطنية عامة، يمثل أساس النجاح في تحقيق ذلك.

5.1. منهجية البحث وأدواته:

يعتمد البحث على المنهجين الوصفي وذلك بحسب متطلبات السياق العام له، كما يعتمد على الدراسات المكتبية.

2. الإطار النظري

2.1. أهمية الرأسمال البشري:

على الرغم من مرور زهاء ستة عقود على توصيات هيئة الأمم المتحدة بجعل عقد الستينات من القرن المنصرم عقد التنمية الأول لدى مجموعة الدول المتخلفة والأقل نمواً، ويجعل عقد السبعينات عقد التنمية الثاني، وهكذا.. حتى عام 2000. وعلى الرغم من الدعوات المستمرة التي قدمها كثير من الفلاسفة والمفكرين والباحثين التنمويين الجادين خلال تلك الفترة، والتي كانت تطالب بأهمية الاعتماد على الموارد البشرية والقوة العاملة في هذه الدول لتعويض حالة الفقر التي تعانيها من حيث مواردها المالية والتقنية، إلا أن الجهود التي قدمت كما يقول "ويزنر" من أجل فهم عملية التفاعل بين التنمية وبين متغير الموارد الإنسانية، والظروف العامة التي تحيط بها، تعتبر جهوداً ضئيلة جداً، وهذا ما حال دون أن تفهم معظم الدول المتخلفة ما إذا كانت تتحرك فعلاً في اتجاه الأهداف التنموية المرغوبة أم لا، (Wiesner, 1993,188).

ويعتبر كتاب رأس المال لكارل ماركس أول محاولة ممنهجة وجادة و تعطي الاعتبار العلمي والاجتماعي للموارد البشرية واعتبارها بمثابة رأسمال الحقيقي لعناصر الإنتاج، كما أن هنالك بعض الباحثين والمفكرين الذين أعطوا قبل "ماركس" الاعتبار إلى أهمية القوة العاملة في الإنتاج، إلا أنهم لم يوثقوا إشاراتهم بصورة منهجية وعلمية مثلما فعل ماركس. (صعب، 1972، 1037-1039) وبرغم الصدى الكبير الذي أحدثته كتابات ماركس في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، إلا أن ردود الفعل السلبية التي واجهت ذلك في المجتمعات الليبرالية الغربية طوال السنين اللاحقة قد حالت دون إبراز هذه الحقيقة وتوكيدها علمياً في منظمات الأعمال، بل على العكس من ذلك؛ فإنه كان يلاحظ مدى التعسف الكبير الذي مارسه أرباب العمل وكبار الإداريين على العمال في مصانعهم ومنظمات أعمالهم ظناً منهم أن ذلك هو الأسلوب الأمثل في الحصول على أفضل أداء وأكبر إنتاجية. (عساف واخرون، 2020).

ابتداءً مفهوم الرأسمال الاجتماعي يشيع في النصف الثاني من القرن المنصرم، وبخاصة في المجتمعات الاشتراكية أو ذات التوجه الاشتراكي، كما أصبح يبرز في معظم الكتابات التي تحدثت عن التنمية، وقد نظر إليه الكثيرون باعتباره النقطة الحيوية والمحورية التي تحكم اليها الحركة التنموية الكلية للمجتمعات (Stephen, 1995, 284)، وقد أبرزت الأبحاث والتقارير الصادرة عن المنظمات الدولية المعنية هذه الأهمية (United Nations, 1995, 69)

تراجع هذا المفهوم خلال العقد الأخير من القرن المنصرم تحت ضغوط العولمة الجديدة، وهيمنة الفكر الرأسمالي الليبرالي العالمي، إلا أنه ما لبث أن عاود الانبثاق، وفي داخل المجتمعات الليبرالية نفسها، وبخاصة في إطار الفكر الإداري الجديد الذي اكتشف أهمية ودور الموارد البشرية في تفوق المنظمات المختلفة، وهذا ما برز واضحاً من التجربة اليابانية الممتدة من ستينات القرن التاسع عشر وحتى العقد السابع من القرن العشرين، وكذلك تحت ضغط النتائج الباهرة والمبهرة التي صاحبت التجربة الصينية منذ بداية النصف قرن المنصرم وحتى الآن، وقد تمثل ذلك بوضوح في بروز مصطلح الإنسان هو الرأسمال الحقيقي، وهو المصطلح الذي يميز الفكر الماركسي والاشتراكي لفترات طويلة كما أسلفنا. لم يختلف الوضع في البلدان العربية مع هذه التحولات، وقد كان من الناحية النظرية والفكرية مطابقاً لها، وقد أكدت دراسات أخرى عن متغيرات التنمية العربية في مرحلة ما بعد الاستقلال (1958-1960) أن متغير الموارد البشرية قد حصل من الناحية المطلقة على درجة تعادل أكثر من (59%)، كما أنه من الناحية النسبية مقارنة مع أحد عشر متغير رئيس من متغيرات التنمية الشاملة قد حصل على (المرتبة الثالثة) في الأهمية، إلا أنه من الناحية الواقعية، قد ظل الاهتمام بالموارد البشرية محدوداً وضعيفاً جداً، وتراوحت درجة هذا الاهتمام في الدول العربية المختلفة بين (30-64%) على، وقد كان في هذا الانقسام الفعلي بين مستوى الأهمية ومستوى الاهتمام أهم مؤشر على حقيقة الأزمة التي تعانيها وتواجهها حركة التنمية في هذه المجتمعات. (عساف، 1994، 197-234).

2.2. التحييفات الأساسية:

تذهب معظم التحليلات التي تتناول موضوع القوى العاملة والموارد البشرية، وبخاصة في الدول الأقل نمواً بما فيها دولنا العربية، إلى التركيز على بحث المشاكل الطافية على السطح. ولا تذهب إلى بحث حقيقة المشكلة الرئيسية التي تشوه وظيفة القوة العاملة ودور الموارد البشرية في هذه الدول، وتحرف هذه الدور عن مساراته التنموية، ومن أهم ما يتم إبرازه في هذا المجال:

1.2.2. التشبث المستمر بالموقف المالتوسي التقليدي الذي يرى أن الزيادات المضطردة في عدد

السكان يمثل عاملاً أساسياً من عوامل استمرار التخلف وانخفاض مستويات المعيشة. وذلك بحجة أن الزيادات السكانية تلهم النصيب الأكبر من الثروات والموارد الموجودة، مما يبقى معدلات النمو دون المعدلات المأمولة.

يلقى هذا الاتجاه كل التأييد من قبل المؤسسات الدولية المهيمنة بدرجة أو بأخرى على السياسات العامة في هذه الدول، ومن أبرزها صندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، وهيئة الأمم المتحدة ومنظمتها

المتخصصة، وذلك تحت تأثير هيمنة القوى الليبرالية العظمى، وبخاصة الولايات المتحدة الأمريكية، على هذه المؤسسات، ورغبتها في تحريف عملية التنمية في هذه المجتمعات، وإعاقتها عن تحقيق حالة التنمية الحقيقية، وعن بروزها كقوى مؤثرة في مركز الاقتصاد العالمي، واستمرارها كدول متخلفة وتابعة. ويبدو هذا التأيد واضحاً لدى عدد من الدول العربية كمصر والأردن واليمن والمغرب وتونس وغيرها، حيث تم العمل، باستمرار، على تبني برامج مكثفة لتنظيم الأسرة والحد من النسل، وقد عقدت لذلك مؤتمرات ولقاءات عالمية وإقليمية ومحلية.

2.2.2. هجرة الكفاءات الفنية والعلمية وحتى الحرفية، وفتح الأبواب أمام هذه الهجرة الى الدول الأكثر تقدماً، مما يؤدي الى استنزاف الطاقة المركزية في إجمالي الكتلة الكلية للقوى العاملة في هذه المجتمعات، ويشير الباحثون الى أن هذه المشكلة تتزايد يوماً بعد يوم رغم كل التحذيرات من خطورتها وانعكاساته السلبية على مركز التنمية الشاملة برمتها، ولعل أبرز وآخر الإحصاءات ما ورد في دراسة في جريدة الرأي الأردنية عدد يوم الثامن والعشرون من شهر حزيران ٢٠١٢، حيث تشير الى ان حوالي الـ (٩٥%) من الطلبة العرب الذين يذهبون للدراسة في الغرب لا يعودون إلى أوطانهم، كما تشير تقارير منظمة العمل العربية والأمم المتحدة إلى أن نسبة هجرة الأدمغة العربية تشكل حوالي (٣١%) من إجمالي هجرة أدمغة الدول النامية المختلفة (الجعفري، 2012، 33). ويذهب بعض الباحثين والمحللين لهذه المشكلة الى استنتاجات بعيدة وهم يحاولون تشخيص هذه المشكلة، فيتحدثون عن مشكلة ضعف الولاء والانتماء الوطني لمثل هؤلاء المهاجرين، وعدم تحملهم لدورهم في أن يكونوا شركاء في النضال من أجل صناعة التنمية في مجتمعاتهم. ولا يذهبون لبحث المشكلة الحقيقية المسببة لكل هذا الوضع والتي تتمثل غالباً في قوى الطرد المحلية التي تهيمن على إدارات التنمية وعلى عملية صنع السياسة التنموية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة سابقة حيث أكدت نسبة 94% من افراد العينة ذكروا ان اسباب الهجرة الحقيقية تعود الى عوامل الطرد الداخلية، ومن اهمها عوامل الفساد السياسي الذي يؤدي الى هيمنة نخب محدودة على مقدرات الحياة في هذه المجتمعات، وتخوفها من الكفاءات العلمية والثقافية بعدم السماح لها بالمشاركة الفعالة في بناء مجتمعاتها، مما يضطرها للهجرة. إضافة الى عدم وجود المؤسسات التنموية الحقيقية التي تستطيع ان تستوعب هذه الكفاءات وتستثمر طاقاتها استثماراً فعالياً. (عساف، 1994، 497-498)

3.2.2. زيادة أعداد خريجي الجامعات والمعاهد العليا من ذوي التخصصات الأدبية عن خريجي التخصصات العلمية، مما يضاعف أزمة البطالة من ناحية، كما يعمق أزمة ضعف الإنتاجية على اعتبار

صحة فرضية أن متخصصي الحقول العلمية أكثر التصاقاً بالعمليات الإنتاجية من المتخصصين في الحقول الأخرى.

4.2.2. الضعف الكبير في نسبة المهندسين والعلماء العاملين في حقول التنمية إلى أعداد السكان، فبينما نجد أن هذه النسب تزيد في الدول المتقدمة عموماً عن حوالي عشرين مهندساً أو عالماً لكل عشرة آلاف من السكان، فإنها تقل عن ثلاثة في معظم الدول العربية (United nations, 2010).

5.2.2. ضعف حركة البحث العلمي وبخاصة في مجالات الإنتاج والتنمية الحقيقية، وضعف الأبحاث الصادرة سواء من حيث موضوعاتها أو منهجياتها أو من حيث نتائجها، وضعف نسبة الإنفاق على البحث العلمي إلى الناتج المحلي مقارنة بالوضع في الدول الأكثر تقدماً حيث لا تزيد النسبة في أحسن الحالات في الدول العربية عن ١% بينما تصل إلى ٤% في بعض الدول الأخرى الأكثر تقدماً، مع ضرورة ملاحظة أن الناتج المحلي في تلك المجتمعات يعادل عشرات أضعاف الناتج في المجتمعات العربية، مما يجعل الفجوة عميقة جداً وترفض المقارنة. ويعود ذلك إلى ضعف الاقتصادات الوطنية وعدم إهتمامها بخيارات الإنتاج الصناعي والتكنولوجي الذي تمثل البحوث العلمية أهم مقومات نجاحه وارتقائه، والإعتماد على الإقتصادات الطفيلية التي تتمثل في المضاربات العقارية والمالية وأنشطة الوساطة التجارية وهي في مجملها أنشطة لا يوجد للبحث العلمي دور فيها، (Nation, 2010 United)

3.2. شروط التصحيح:

يمكن لأي باحث في مجالات التنمية أن يستغرق في الآلاف المؤلفات من الكتب والأبحاث التي تبحث موضوعات التنمية بصورة مباشرة، وأن يجد نفسه أمام فيض هائل من التحليلات والآراء والنظريات التي تساهم بدرجة أو بأخرى في استجلاء حقيقة الأزمة، واستبيان شروط التغيير الحقيقية، و أنه يمكننا في هذا المجال أن نختزل كل ما جاء في هذه المؤلفات والأبحاث، وبخاصة الجادة والموضوعية منها إلى نتيجة كلية مفادها، أن معظم التشوهات المشار إليها وغيرها، لا تعتبر أسباباً للتخلف بقدر ما هي نتيجة له، وأن تحري الحقيقة يكشف عن عدد من الشروط التي تمثل بحق المعبر العملي والوحيد إلى التنمية، وإلى السبل اللازمة لإدارتها إدارة إستراتيجية مؤكدة النتائج. وأهم ما يشار إليه من شروط ومتطلبات:

الشكل 1: مثلث إرادات التنمية



المصدر: عبد المعطي عساف، 2014، ص 498.

ولعلنا ندرك أن فهم المثلث يبدأ من قمته أو رأسه التي تعتبر الأساس في تشكيله. فالإرادة السياسية التنموية الواعية هي أساس أي حركة في داخل أي مجتمع، ويتشكل المجتمع بحسب سياسات هذه الإرادة ومدى إدراكها الحقيقي لطبيعة دورها من ناحية، ومدى وعيها لشروط التنمية ومتطلبات نجاحها، ومدى حرصها الحقيقي على تنمية هذا الوعي بشكل موضوعي، وأن أي محاولة للذهاب إلى أي تحليلات لا تأخذ هذا الأمر بالاعتبار أولاً، هي محاولة إما غشيمة وجاهلة وإما مغرضة مضللة، ولعلنا نجد ما يساند هذا القول في قراءتنا لتجارب التنمية العالمية برمتها، حيث لا توجد تجربة ناجحة لم تقف وراءها سلطة سياسية ذات إرادة تنموية (عساف، 2014، 498).

ومع افتراض توافر مثل هذه الإرادة السياسية، بوجود سلطة حاكمة واعية وذات إرادة فعلية، فإن أول ما تقوم به على طريق بناء التنمية هو إجراء عملية تطوير كبرى، وذات طبيعة ثورية إلى حد كبير، في جهاز الإدارة الحكومي، بحيث يتم تخليص الجهاز الإداري الحكومي من كل مظاهر الفساد والتردي التي تسيطر عليه نظراً للتراكبات السلبية التي شهدتها خلال كل العقود السابقة، وبناء جهاز إدارة التنمية الحقيقي القائم على فلسفة تنموية وإدارية واضحة، وذات طبيعة معيارية، بحيث لا يسمح لأي عناصر لا تلتزم بمحتوى هذه الفلسفة من الانخراط فيه.

وعندئذ تصبح أولى مهام هذا الجهاز التنموي هو العمل على بناء أجهزة المجتمع المدني المختلفة، وبناء الوعي الاجتماعي بشروط التنمية ومستلزماتها، والتوضيحات اللازمة من أجلها، ليكون المجتمع فعلاً هو الحامي الحقيقي لإدارات التنمية، ولا يمكن لأي قوى مناهضة خارجية أن تستطيع تعطيل هذا التوجه التنموي إذا ما تم بناء مثل الإرادات بناء متكاملًا وموثوقًا.

1.3.2. وضع استراتيجية شاملة للتنمية ، مع إبراز وضعية القوى العاملة، ودور الموارد البشرية في إطار هذه الاستراتيجية، ولعل أهم ما ينبغي أن تقوم عليه هذا الاستراتيجية:

1. تحديد الاختيارات الأساسية (الاستراتيجية) التي ينبغي أن تحكم لها كل عملية التنمية برمتها .
ويعرف الاختيار الأساسي بأنه ذلك الاختيار الذي يحدد ما هو النشاط الصناعي الرئيس الذي سوف تركز عليه أنشطة التنمية وتحشد له مقدراتها الكلية، حتى يتم النجاح في بناء هذا النشاط والدخول به إلى السوق العالمية، لتكون الدولة المعنية شريكاً فعلياً في هذه السوق من خلال هذا النشاط مهما كانت حصتها السوقية. فالاختيار الأساسي هو الذي يعطى أي مجتمع هويته التنموية، ويمثل العمود الفقري الحقيقي لتنمية هذا المجتمع، وعلى المجتمع أن يناضل من أجل حماية هذه الهوية، والعمل على زيادة إنجاحها، وتوسيع الحصة السوقية في السوق العالمية . وبالطبع فإن حركة التنمية لا تتركن لهذا الاختيار فقط، بل إنه يمثل العمود الفقري فيها، وكل الأبواب تكون مفتوحة للتطور في الأنشطة والمجالات التنموية الأخرى لتكون أنشطة رديفة ومدعمة لمستويات التنمية الكلية. فسويسرا والنمسا مثلاً هي من أهم دول الصناعات الدقيقة ولكنها توسعت في أنشطة الخدمات والسياحة كقوى داعمة، وهكذا بالنسبة لهولندا أو الدنمارك باعتبارهما دول الصناعات الغذائية، أو اليابان والولايات المتحدة وروسيا وألمانيا وفرنسا وبريطانيا باعتبارها من أهم دول الصناعات الثقيلة... إلخ.

إن ملاحظة الوضع بالنسبة للدول العربية والمتخلفة الأخرى؛ تكشف عن حقيقة عدم وجود إختيارات إستراتيجية لأي منها، وبذلك فإنها لا تملك أي هوية تنموية، وتبقى حركتها تابعة تماماً لحركة القوى التي تهيمن على السوق العالمية. ويكفي القول ان جميع ما أسمى بخطط التنمية العربية منذ ستينيات القرن الماضي وحتى الآن تخلو من مصطلح الإختيارات الإستراتيجية بهذا المعنى، مما يكشف عن حقيقة أنها لم تكن إلا مجرد برامج آتية، ولا يمكنها، مهما تعددت وطالت أزماتها، ان تمثل إستراتيجية تنموية، وقادرة أن تنتقل بمجتمعاتها لتكون مجتمعات متقدمة.

إن تحديد الاختيار الأساسي يؤدي إلى تحديد سياسات إعادة تصنيع القوى العاملة وبناء سياسات الموارد البشرية المختلفة التي تضمن أن تكون لدى المجتمع كل المصادر البشرية المتخصصة في المجالات التي يفترضها الأخذ بهذا الاختيار، أما إذا لم يوجد لدى المجتمع أي اختيار استراتيجي، فإن المجتمع يفقد البوصلة التنموية الكلية، ولا يمكنه أن يتحدث عن عملية تصنيع الموارد البشرية فيه. وإذا حدث أي توجه من هذا القبيل فإنه يكون توجهاً دعائياً مضللاً، ولا يخدم إلا أغراض تأييد السلطات السياسية والإدارية المهيمنة، أكثر منه توجهاً تنموياً حقيقياً.

2. قيام الدولة بالدور الرئيسي في إدارة هذه الاستراتيجية وتنفيذها، مع الأخذ بالاعتبار قوى القطاع الخاص ذات التوجهات التنموية، والتفاعل معها وتقاسم الأدوار التنموية تقاسماً مخططاً، وعلى قاعدة الاستراتيجية التنموية الكلية. وإذا تنكرت الدولة لهذا الدور أو تقاعست في القيام به، فإنها تكون بدون أدنى شك كما يقول (هانسون) دولة سيئة (هانسون، بلا تاريخ). وإذا أحجم القطاع الخاص عن الإخراط في هذه الأدوار فإنه لا يكون قطاعاً وطنياً، ومهما كانت الشعارات التي يتشدد بها، بل يكون قطاعاً أنانياً وينبغي وضع الترتيب اللازمة لإعادة تأهيله ليكون بالفعل شريكاً في بناء عملية التنمية الشاملة.

إن قوة دفع تيارات التخصصية التي صاحبت بروز الولايات المتحدة كقطب واحد في لعبة الصراع العالمية بعد انهيار الاتحاد السوفيتي والمنظومة الاشتراكية بدايات تسعينات القرن الماضي، ينبغي أن لا تغطي على حقائق العمل التنموي وشروطه واستراتيجياته، لأنه لا يمكن أن تبدأ حركة التنمية في البلدان المتخلفة بدون دور مكثف ورشيد من قبل الدولة، مع العناية التامة بمثلث الإرادات التي أشرنا إليه حتى لا تتحول الدولة من دولة تنمية إلى دولة فساد، وأنه لابد من الصمود أمام أية ضغوطات خارجية من قبل الدول المهيمنة الأخرى وهي تحاول أن تعوق حركة التحول التنموي في هذه المجتمعات. ومن أهم الأدوار التي تقوم بها الدولة فيما يتعلق بالموارد البشرية ما يلي:

بناء البرامج التعليمية والتدريبية على مستوى مؤسسات التعليم العادي والمهني، والتعليم العالي والتقني، بما يتوافق مع متطلبات الاختيار الأساسي التنموي بشكل خاص، و إحتياجات التنمية الشاملة بشكل عام. والعمل على تصميم الحملات التوجيهية العامة التي توجه الآباء والأمهات في المجتمع بما ينسجم مع هذا الأمر حتى يقوموا بتوجيه أبنائهم إلى هذه البرامج ضماناً لمستقبلهم الحقيقي في داخل أوطانهم.

إستيعاب جميع الكفاءات العلمية والفنية والمهنية ضمن برامج التنمية ومؤسساتها، واعطاؤها الأدوار المنسجمة مع تأهيلها والمكانة التي تستحقها على مستوى الحياة العامة بما لا يسمح بهجرتها، فالتكلفة والخسارة المادية والمعنوية المترتبة على هذه المهجرات عالية جداً.

تتبنى برامج التعبئة القيمية التي تضمن إعداد الأجيال الشابة إعداداً قيمياً يعمق لديهم الوعي بالفلسفة العامة للتنمية وشروطها، كما يعمق لديهم حالات الالتزام الوظيفي، والانتماء الوطني العام، الذي يمثل أساساً مهماً في بناء عملية التنمية الشاملة المستدامة. وأنه يجب إعادة بناء المناهج الدراسية بما يخدم هذا الأمر.

برمجة عمليات البحث العلمي بحسب الإحتياجات التنموية، وتساعد عمليات الإنفاق عليها لتتوافق مع حجم التحديات التنموية، وبخاصة في المجالات التي تتعلق بالإختيارات الإستراتيجية للتنمية التي سوف يتم الاتفاق عليها. وتنمية الوعي لدى جميع مؤسسات الأعمال في القطاعين العام والخاص بهذا الأمر، وضبط حركة البحث العلمي فيها ضمن استراتيجية شاملة للبحث العلمي تكون مشتقة من إستراتيجية التنمية الكلية، وأنه ينبغي أن تتصاعد نسبة الإنفاق على برامج البحث العلمي التنموي الجاد والمخطط مع تصاعد عمليات البناء، ويجب أن لا تقل عن 02 % في أقل الحالات.

2.3.2. بناء فلسفة إدارة التنمية لتكون هي إدارة التفوق فعلاً، والعمل على بثها في جميع أرجاء منظمات الجهاز الإداري، وأن تصبح بمثابة الأولوية الأولى التي يعمل جميع المسؤولين في الدولة، وجميع المواطنين أو العاملين في المنظمات المختلفة، من أجل تحقيقها، وبخاصة لدى أشخاص الإدارة العليا، فلم تعد فلسفة تيلور كما يقول (Faure & Faure, 2008, 8) التي تجعل المديرين يقومون بالتخطيط والتنظيم والتوجيه وحل المشكلات وما على العاملين إلا الاستجابة لما يتم وصفه من قبل المديرين والعمل على تنفيذه بانصياع حربي، لم تعد هي الفلسفة الإدارية المطلوبة. ويقولان إن إدارة التفوق تتطلب إدراكاً واقعياً وشاملاً من قبل أصحاب السلطة، في أي مستوى، بأهمية المساهمات التي يمكن لأي موظف أو عامل أن يقدمها أو يشارك بها، وأن عليهم أن يتقبلوا هذه المساهمات، ويعملوا على تنميتها بتوفير المناخ الذي يضمن النجاح في هذا الاتجاه، وهذا يفترض على حد قولهما، فلسفة شاملة يمثل تطبيقها في الحقيقة تغييراً راديكاليا بالنسبة للمنظمات التي تعمل بحسب ثقافة ليبرالية، وأنه لا بد من

تطويع البيئة العامة لشروطه، وهذا يعني ضرورة التعايش مع فكرة التغيير الثقافي حتى لو كان التغيير المطلوب ذا طبيعة رديكالية ومؤملاً، وتعمل السلطة العليا المسؤولة الأولى لتحقيق ذلك' ويقول (توماس واطسون الابن) أحد مديري شركة (IBM) في كتابه (منظمه العمل ومعتقداتها)، (A Business and its Beliefs) أنه يجب على أي منظمة ناجحة ان تتبع منظومة راسخة من المعتقدات التي يركز عليها كل شيء في المنظمة (Faure & Faure, 2008, 9). ويقول (ووترمان الابن) وهو يركز على أهمية الثقافة والقيم الجوهرية، إن قوة القيمة المهمة هي التي تطبق عملياً ولا تكون مجرد قول يقال، ويــــرى أن على المنظمة ان تكون مستعدة لتغيير معتقداتها إذا ما كانت تختلف على القيم العليا الجوهرية. (ووترمان الابن، 1999، 157-159)

يؤكد ذلك (وليم أوشي) الذي يرى أن الحديث عن النفقة التي ينبغي أن تحتكم لها حياة المنظمات، لا يعتبر من الامور الهزلية او الأمامي المثالية، بل هي بحق الأساس الذي يحكم قدرة القادة والمديرين والعاملين على تحقيق التعاون الوثيق من أجل تحقيق الأهداف العليا (أوشي، بلا تاريخ، 21)

ويقول (مور، ومور، 1999، 173) في حديثهما عن الشروط التي تساند نجاح إدارات الجودة او التفوق، أنه من اللازم التثبت من مدى انسجام فلسفة العمل مع ثقافة الجودة، ويضربا مثلاً بتجربة (شعبه كولتر لنقل الحركة) حيث أثبت أن بيئة العمل القائمة غير مشجعة لإحداث تطورات جوهرية ودائمة، وأنه من المستحيل في ظل الثقافة السائدة زيادة رغبة العاملين في تحسين مستوى أدائهم، وأنه لا بد من اتباع ثقافة جديدة إذا أرادت الشعبة أن تبقى ككيان صلب لا يتهشم.

4.2. مقومات فلسفة التصحيح وإدارة التنمية المتفوقة:

ينبغي لإعادة تصنيع القوى العاملة او الموارد البشرية في اي مجتمع من المجتمعات، وبخاصة المجتمعات العربية والأخرى الأقل تطوراً (المتخلفة)، بناء منظومة القيم العليا (الجوهرية) التي تمثل في حقيقتها أهم مكونات ومقومات فلسفة إدارات التنمية المتفوقة، وبدون ذلك يكون كل البحث عن كيفية تطوير القوى العاملة، وبناء التنمية بحثاً مجزئاً ولا يتركز على العوامل المركزية الكبرى، وتمثل هذه المنظومة فيما يلي:

1.4.2. القيمة العليا على مستوى الحياة الإنسانية برمتها ، وتمثل في قيمة العدالة بجميع أشكالها ومجالاتها، إنها العدالة الكلية المطلقة، سياسية او اجتماعية أو اقتصادية او إدارية، إنها القيمة المتعارضة مع الفساد أو الظلم وتفتيهما على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو الأمم، وينبغي أن تنظم كل القيم الأخرى التي يعرفها المجتمع الإنساني، كقيمة الحرية، وقيمة المساواة في إطارها، وأن تعمل

بحسب محدداتها، فالمجتمع الإنساني الحق الذي يقيم التنمية المتوازنة والدائمة هو مجتمع العدالة وليس مجتمع الحرية كما هو في الفكر الليبرالي، ولا مجتمع المساواة كما هو في الفكر الاشتراكي، وأن أي شرح في معادلة العدالة هو في الحقيقة مؤشر على أن المجتمع المعني لا يعمل بحسب معادلة التنمية المستدامة الشاملة، بل هو مؤشر على حالة التراجع والتردي وربما الانهيار المحقق، (ربيع، 1972، 260-268).

تؤكد منظومة القيم العقيدية وخصوصا الإسلامية التي يفترض أن تمتاز بها البيئة القيمية في البلاد العربية على هذا الأمر، وتكفي الإشارة الى الآية الكريمة " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا " النساء (58)، والحكم هنا ليس هو الحكم على مستوى السلطة العليا في الدولة فقط، بل هو على مستوى العلاقات داخل أي جماعة بدءاً من جماعة الأسرة، ومروراً بكل المؤسسات والمنظمات المختلفة، وانتهاء بالدولة أو بأي مؤسسة من المؤسسات.

إن بناء قيمة العدالة في داخل أي مجتمع لتكون بحق هي القيمة العليا، يستوجب توافر الإرادة السياسية المؤمنة بذلك، كما يستوجب مجموعة من الترتيب والشروط الرئيسة التي من أهمها:

- ترسيخ القيمة القانونية الحقيقية في المجتمع، والقانونية هنا لا تعني مجرد وجود قوانين

تحكم المجتمعات والافراد والجماعات في جميع المناطق والمحالات، وإنما تعني :

• أن يكون واضعوا القانون محايدين تماماً، ولا يخضعون في ذلك لأي ضغوط من أي جهات كانت.

• أن يخضع كل من في المجتمع لأحكام القانون بدون إستثناء، لتتوازن الحقوق والواجبات.

- سلطة قضائية محايدة ولا تخضع لأي إرادات غير إرادتها الذاتية، وهنا ينبغي أن لا يكون للسلطة

العليا أي دور في تشكيلها، وأن يتم تصميم نظام موضوعي لبناء هذه السلطة، ولطريقة عملها، لتكون بحق هي التي تحمي القانونية وتؤكد على قيمة العدالة.

- سلطة رقابة شعبية حقيقية، ممثلة في أجهزة إعلام مستقلة تماماً وموضوعية، ويكون من أول مهامها

ردع جميع السلطات العامة، وبخاصة السلطة القضائية، عن أي تجاوزات أو انحرافات محتملة، وحماية

- العدالة العامة من جموحات السلطة أو الإدارة أو القوى الاجتماعية المختلفة.

2.4.2. القيمة العليا على مستوى المنظمة، أو الجماعة، هي قيمة التعاون كضرورة لبناء نظام عام

مشترك، وهذا يفترض التمييز بين قيمة التعاون وقيم المنافسة والصراع التي سادت في مؤسسات الدول العربية والمتخلفة الأخرى تحت ضغط وتأثير حالة التبعية للمجتمعات الليبرالية المتنفذة في هذه المجتمعات. فالتعاون لا يمكن أن يلتقى مع المنافسة أو الصراع في حالة تمثيلية واحدة، وأن أي تزيينات لقيمة المنافسة، وإبراز بعض مزاياها، والقول بالمنافسة الشريفة والمنافسة غير الشريفة، ما هي إلا عمليات خداع للذات، أو رضوخ سافر للآخر، وهذا ما يؤكد (أوجست كونت) في قوله "إن الشرط الوظيفي لأي مجتمع هو الإجماع على نظام للقيم بين أعضائه، أما الأفكار المتنافسة أو المتصارعة بين الناس في المجتمع الواحد فلا تؤدي إلا إلى الانهيار، وأن الأزمات الأخلاقية الكبرى التي تشهدها المجتمعات تعود في حقيقتها إلى غياب الاتفاق الضروري على المبادئ الأساسية" (تومبسون، 1997، 300-301). وهنا ينبغي التمييز بين حالة المجتمعات الليبرالية التي تسود فيها قيم الصراع والمنافسة وحالة المجتمعات العربية والنامية الأخرى، حيث إن تلك المجتمعات قد تمكنت عبر مراحل تاريخية طويلة من التقدم على حساب تخلف المجتمعات الأخرى بما فيها المجتمعات العربية، وأصبحت تحتفظ بفجوة من التقدم التي تمكنها مهما كانت الأخطاء في مسيرتها من البقاء في المقدمة طالما إن المجتمعات الأخرى لا تستطيع إدارة تنميتها على أسس مختلفة تضمن لها حرق مراحل التنمية، وهذا ما أشرنا إليه انفا.

2.4.3. القيمة العليا على مستوى الفرد في جميع مواقع تواجده في هذه الحياة، سواء كان فرداً في الأسرة أو في المنظمة أو في الشارع أو في الصحراء، أو في أي مكان، هي قيمة التقوى، أي أن يتقى الله سبحانه وتعالى في كل حركة أو سكون يقوم بها، فيلتزم بالمأمور (أوامر الله سبحانه وتعالى) ويتعدى عن المحذور، فلا يظلم ولا يظلم، ولا يخل بأي علاقة يقيمها مع أي أشياء أو أحياء. وأن يجعل هذه العلاقة علاقة ربانية تحول دون شططه أو عدوانيته أو إسرافه في أمره، فيكون بذلك أهم داعم لقيمة العدالة، وبالتالي لمطلب الالتزام في العمل، لأنه ينبغي أن يتق الله في عمله، ولمطلب الحفاظ على توازن الحياة أو شروط بقائها وارتقاءها كشروط لبناء التنمية المستدامة الحقيقية. (عساف وآخرون، 2020).

5.2. ضرورات النجاح:

ليس ثمة شك أن عملية النجاح في بناء التنمية الشاملة أو في إعادة تصنيع الموارد البشرية باعتبارها الرأسمال الحقيقي، تفترض الاهتمام بشروط متنوعة وشاملة لجميع الأبعاد التي تترتب على مثلث الإرادات السابق

ذكره، بالإضافة إلى شروط فنية وتنظيمية شاملة أخرى. إلا أننا في هذا المجال لن نذهب مع هذه النظرة الشمولية ونكتفي بالتركيز على الجانب الاستراتيجي الفلسفي الذي يمثل القاعدة الكلية التي تحتكم إليها كل التراتيب الأخرى، ويعتمد على إنجاح المسعى في اتجاه نجاح كل المساعي في بناء التنمية الحقيقية، المستدامة. ومن أهم هذه الشروط التي ينبغي العناية بها:

1.5.2. إستعداد السلطات على إختلاف مستوياتها للتغيير أو الاستبدال الثقافي بما يتوافق مع فلسفة التفوق الحقيقية. فالتغيير ممكن دائماً، ولكن التغيير المخطط وذو الطبيعة الاستراتيجية الشاملة، الذي يشمل منظومات القيم، وبالتالي البنى التنظيمية التي تساندها يعتبر أمراً معقداً وصعباً، وبخاصة عندما ندرك مدى ضراوة المقاومة التي تمارسها القوى المهيمنة المستفيدة من الوضع القائم. إن التغيير لن يكون ناجحاً وفعالاً ما لم يكن مصحوباً بتغييرات فعلية ومتزامنة في قيم المنظمات المختلفة وقيم العاملين فيها. وهذا ما يفترض فهماً مسبقاً وموضوعياً للمعوقات والصعوبات المختلفة، وهي صعوبات تفوق كثيراً خيال المسؤولين غير الثوريين، وأن عملية الاستبدال الثقافي تحتاج إلى خيال وإرادة الثوار (بارتلت، وجوشال، 1994، 83).

2.5.2. إدراك المسؤولين في المؤسسات المختلفة في المجتمع أن عملية التغيير المطلوب هي أبعد كثيراً من مجرد إعادة بناء الأصول، أو إعادة هندسة العمليات (Re-Engineering) التي يتحدث عنها هؤلاء المسؤولين عادة، لأنها عملية شاملة، وذات طبيعة بؤرية تتركز بؤرتها في ضرورتين مركبتين هما: 1. الإختيار المشترك للغايات وللقيم العليا أولاً، ثم للبنى التنظيمية والفنية وللعمليات الإدارية والتشغيلية... المتوافقة مع ذلك، ويتم ذلك في صورة توحيدية توحد بين أصحاب السلطة، وأصحاب

الإدارة، والموظفين أو العاملين، لتصبح هذه القيم جزءاً لا يتجزأ من شخصية كل طرف من هؤلاء.

أدركت (ماري باركر فوليت) منذ أمد بعيد أهمية التوصل إلى التوحد في المنظمات ومكانة تحديد الغايات فيها، وقالت إن اختبار قوة أي منظمة يتعلق بمدى توحد كل وحداتها وكل العاملين فيها، وتحركهم معاً بما يضمن تناسقها وانتظامها في صورة كل واحد موحد يسعى إلى تحقيق تلك الغايات. وأن الافتقار إلى الغايات والأهداف العليا المشتركة يحول دون توحيد الطاقات والجهود البشرية، كما يحول دون تكوين ما تسمى الطاقة

التراكمية الكلية، ويصبح الحديث عن روح الفريق والعمل الجماعي في أهم وأعم مغزى له، لا وجود له بتاتا (بارتلت، وجوشال، 1994، 85)، وهذا ما أكدته (أورويك) بقوله

"ما لم يوجد غرض مشترك لا داعي لان يحاول العاملون أن ينسقوا جهودهم على الإطلاق، ولا يحاول أحد أن ينظمهم، فكل الجهود ستبوء بالفشل (بارتلت، وجوشال، 1994، 85).

2. الالتزام المشترك: ويعبر عن هذه الضرورة (كوزيسوبوزنر) في حديثهما عن اشتراطات بناء الجودة والتفوق بقولهما: إن الجودة لا تبدأ بضبط الجودة كما يحاول كثير من مفكري إدارة الجودة قوله، بل هي كما حددها (مالون) زعيم إحدى الشركات الكبرى، حالة نفسية واعية، ويجب أن تكون في رأس وقلب كل فرد من العاملين بكل مستوياتهم، وإلا فإن المنظمة تكون مهددة بالموت، وان الطريق إلى ذلك هو بناء منظومة القيم التي تضمن الثقة التامة بين جميع الأطراف، مع التحذير المستمر أنه يجب على السلطة العليا وعلى المديرين في أي منظمة أن يعوا ذلك ويؤمنوا به حقاً، وأن يعمل به يومياً، وإلا سينقلب الأمر إلى إحساس بالرياء، وعندها سيضيع كل شيء (كوزيس، بوزنر، 1989، 14-16)

وهذا ما أكد عليه (وليم أوشي) حيث يقول: إنه ينبغي أن لا تبرز القيم التي تعلنها المنظمة على أنها قناع تظهر به أمام المجتمع أو العاملين، أو على أنها أدوات التجميل للمنظمة وأنه لا بد من ممارسة هذه القيم فعلاً في كل جوانب الحياة، وإلا ستكون النتائج وخيمة. (أوشي، بلا تاريخ، 112) كما يبرز (بارتلتوجوشال) ذلك بقولهما؛ إن القيادة الإدارية لأي منظمة مطالبه أن تتأكد من وجود الالتزام الفردي من كل فرد في المنظمة، ولبناء هذا الالتزام يجب أن يفهم كل فرد قيم المنظمة وغاياتها وأهدافها العليا، وأن يشارك في وضعها لتصبح جزءاً لا يتجزأ من تكوينه. (بارتلت، وجوشال، 1994، 102-103)

3.5.2. ضرورة التوافق بين منظومة القيم الاجتماعية العامة على مستوى المجتمع، ومنظومة القيم داخل كل منظمة من منظمات العمل داخل هذا المجتمع. وإذا وجدت أي اختلالات ملموسة فإن ذلك يستدعي أن تقوم السلطة العامة بإعادة التوجيه والتعبئة الثقافية على مستوى المنظمات المختلفة، وعلى مستوى أبناء المجتمع، بما يتوافق مع منظومة القيم العامة، وإما أن تعمل المنظمات على إحداث استبدال ثقافي على مستوى المجتمع. صحيح أن هذه المهمة ستكون في غاية الصعوبة والتعقيد، إلا أن ذلك يبدو حتمية لا مفر منها لبناء مجتمع الطاقة الكلية اللازمة لبناء الرأسمال البشري الحقيقي، وبالتالي لبناء التنمية الشاملة المستدامة.

وهنا تنبغي الإشارة إلى قول مهم (لبارسونز) حيث يقول: إن النظام العام المشترك للقيم لا يلغي الخصائص أو الأفعال الفردية للمواطنين أو العاملين، وإن كان يفرض قيوداً جماعية، ويميز بين الأفراد الأسوياء والمنحرفين، ويقول إن الحفاظ على النظام الاجتماعي يتم لأن الأفراد الأسوياء يشعرون بالرضى في تنفيذ الأنماط المعتمدة والرضوخ لقيودها ويشعرون بالخزي والعار عند الفشل، وأن الشخص الوحيد الذي يفسد التوازن هو الفرد المنحرف الذي لديه ميل للتصرف على نحو يتنافى مع الأنماط المعيارية المتفق عليها، وهذا يحدث حسب وصف (رالف وهرنردورف) لأسباب غير معروفة، ولكنه يظل موجوداً كالبكتيريا التي تهاجم النظام من الأعماق المظلمة في نفسيات بعض الأفراد، (تومبسون وآخرون، 1997، 299).

3. خاتمة:

لقد شهدت مرحلة النصف الثاني من القرن العشرين، (وهو الذي اعتبرته الأمم المتحدة نصف قرن التنمية بالنسبة للدول العربية والمتخلفة الأخرى)، سوء إدارة الدولة للتنمية وفسادها بكل ما تحمله الكلمة من معاني، في معظم هذه الدول، كما شهدت بعض الدول العربية والنامية الأخرى، التي حاولت أن تعمل بصورة مخلصنة لبناء تجربتها التنموية، (الجزائر في عهد بومدين، وغانا في عهد انكروما، وغينيا في عهد سيكوتوري، وغيرها عديد من الدول الأفريقية ودول أمريكا اللاتينية) مؤامرات إدارتها الامبريالية العالمية، وأدت إلى تصفية حكماها أو إزاحتهم عن السلطة، وقد كان ذلك مدعاة إلى ضياع نصف قرن من عمر مجتمعاتها ونهضتها، وهو نصف قرن ذهبي، وقد تم تنويع هذا الضياع ببروز ما أسميت بظاهرة العولمة التي كان من نتائجها إلغاء دور الدولة التنموية مما يندز بضياع عقود أخرى حتى يتم إدراك حقيقة أن بناء إدارة التنمية الرشيدة والمختصة هو أهم تحدي تواجهه هذه الدول.

وبالنتيجة تم إهمال الدور الحقيقي للموارد البشرية، وأنها الرأسمال الحقيقي، كما حال دون وضع إستراتيجيات تنمية شاملة، ولا إستراتيجيات تطوير فعلية ومخططة للموارد البشرية، مما أحدث تشوهات حقيقية في مسارات التنمية المختلفة، وفي البنى المختلفة لهذه المجتمعات. إن العمل على إعادة الاعتبار لدور الدولة وإدارات التنمية في البلدان العربية والمتخلفة الأخرى، وبناء مثلث الإرادات الرشيدة، التي تؤكد استقلالية القرار الوطني والتنموي، وتحول دون بروز أي مظاهر مؤثرة للفساد العام، ودعم ذلك ببرامج تربوية وتعبوية تشمل جميع القوى العاملة في المجتمع لتعزيز وعيها والتزامها، يمثل المدخل الوحيد لبناء الأمل في حدوث نهضة تنمية. وذلك ضمن إدراك تام بأن الإنسان هو الرأسمال الحقيقي باستمرار.

4. قائمة المراجع:

- أوشي، وليم، (بلا تاريخ)، النموذج الياباني في الإدارة: نظرية Z، ترجمة حسن ياسين (الرياض، معهد الإدارة العامة)
- بارتلت، كريستوفر، وجوشال، سومترا، (1994)، الادارة عبر الحدود، مترجم سعاد اسطنبولي (القاهرة، الجمعية المصرية للنشر، المعرفة والثقافة العالمية).
- تومبسون، ميشيل وآخرون، (1997)، نظرية الثقافة، مترجم علي السيد الصاوي، سلسلة عالم المعرفة، عدد ٢٢٣ (الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب).
- الجعفري، حنين، (2012)، هجرة العقول العربية: ناقوس خطر، جريدة الرأي، عدد ١٥٢٢٥، بتاريخ ٢٨-٦-٢٠١٢، (عمان، جريدة الرأي).
- ربيع، حامد، (1972)، النظرية السياسية، محاضرات غير منشورة، (القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة).
- صعب، حسن، (١٩٧٢)، الإنسان هو الرأسمال، مجلة عالم الفكر، المجلد الثاني، (الكويت: المجلس الوطني لثقافة والفنون والآداب)
- عساف، عبد المعطي الصوالحة، ابومسودة، مازن. (2020). المقدمة في الادارة الإسلامية، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع).
- عساف، عبد المعطي، (2014)، نظرية I للتفوق الإداري، نظرية الإدارة بالقيم: الطريق الى العالمية (عمان، دار وائل للنشر).
- عساف، عبد المعطي، (1998)، إدارة التنمية: دراسة تحليلية، (عمان، مكتبة المحتسب).
- عساف، عبد المعطي، (1994)، التنمية العربية في ربع قرن: دراسة في أولويات التنمية ومستويات إنجازها، (عمان، مكتبة المحتسب)،
- كوزيس جيمس، وبوزنر باري، (1989)، تحديات الزعامة، مترجم جورج حوري (عمان، مركز الكتب الأردني).

- مور، ويليام، ومور، هريت (1991)، حلقات الجودة، مترجم زين العابدين الحفطي، (الرياض، معهد الإدارة: العامة).
- هانسون، أ.، (بلا تاريخ)، إدارة المشروعات العامة مترجم فؤاد عوض، (القاهرة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر)
- وترمان الابن، روبرت، (1999)، براعة الإدارة في الشركات الأمريكية . مترجم على عبد المنعم عبد القوي (القاهرة، الدار الدولية لنشر والتوزيع).
- Faure, Lesley Munro & Faure, Malcom Munro (2008), **Implementing TQM** (2nd Ed.). (UK, Longman Group Limited).
- Stephen K. Baily, (1995), **Ethics and the Public Service**. In: Roscoe C. Martin (ed.), **Public Administration & Democracy**, (New York: Syracuse University Press).
- United Nations, (2010), **Statistical Year book** , Vol.2010 (New York).
- United Nations (1995), **Processes and Problems of Industrialization in Underdeveloped Countries**, (New York).
- Wiesner, Jerome B. (1993), **Science in Development**, In William R. Polk (ed.) **Development Revolution: North Africa, Middle East & South Africa** (Washington: The Middle East Institution).