

دور تأهيل المواد البشرية في تأهيل الاقتصاد خدمة لمتطلبات التنمية المستدامة

مديحة بخوش: أستاذ محاضر أ

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة العربي التبسي - تبسة

madihabakhouche@gmail.com

Abstract

Topics of universal and sustainable development become ones of the important subjects. The Algerian economy -like the economies of developing countries- trying to absorb the concepts of sustainability in the light of trend towards so-called knowledge economy. So these challenges put many questions about the proper transition mechanisms and its support methods by hand. On the other hand, human resources are the wealth of nations, and the way to achieve any goal and its purpose at the same time. The study shed light on the role of human resources rehabilitation in economy rehabilitation to service the requirements of sustainable development. It has two axes: the first dealing with

المخلص:

أصبحت مواضيع التنمية الشاملة والمستدامة من المواضيع الهامة. والاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات الدول النامية يحاول استيعاب مفاهيم الاستدامة في ظل التوجه نحو ما يسمى باقتصاد المعرفة. لذلك تطرح هذه التحديات العديد من التساؤلات حول آليات الانتقال السليم وطرائق دعمه هذا من جهة. ومن جهة أخرى تعد الموارد البشرية ثروة الأمم والسبيل لتحقيق أي هدف وغايته في نفس الوقت، لذلك تسلط الدراسة الضوء على دور تأهيل الموارد البشرية في تأهيل الاقتصاد خدمة لمتطلبات التنمية المستدامة. وهذا من خلال محورين يتناول الأول مفاهيم نظرية حول تأهيل الاقتصاد ومختلف أساليبه، ليخصص الثاني لآليات

theoretical concepts of economy rehabilitation and its various methods, the second one devoted to human resources rehabilitation mechanisms in response to sustainability requirements. The study will conclude with a number of results.

تأهيل الموارد البشرية استجابة لمتطلبات الاستدامة. وستختتم الدراسة بعدد من النتائج.

مقدمة

في عصر المنافسة الشرسة والمتغيرات المتعاطمة والتطورات التقنية الهائلة، تكون اقتصاديات الدول في موقف صعب للغاية، حيث لا يكفي الأداء العادي لمواجهة التغيير والمنافسة وتطلعات الزبائن المتزايدة والمتصاعدة، ومن الواضح ألا تستطيع أي مؤسسة في أي دولة مهما كانت إمكانياتها أو قدراتها المحافظة على موقعها التنافسي بالعودة إلى نفس مستوى الأداء والركون إلى نفس الأساليب التقليدية، وهذا ما يدفعها إلى تحسين أدائها إلى درجات متعالية تتفوق بها على المنافسين وترقى إلى المستوى العالمي، لأن أداء المؤسسة يعرف دائما على أساس تحسين القابلية التنافسية، أي تحسين النتائج. وفي ظل هذه المتغيرات حاولت العديد من الدول إعادة بناء اقتصادياتها وتأهيلها لمواجهة تلك التحديات استنادا على خطط وبرامج تنموية من داخلها أو بالتعاون مع منظمات دولية لتسهيل ذلك. وباعتبار أن لكل اقتصاد موارده التي يقوم عليها ويستخدمها لتحسين مستويات الأداء، ومن تم تحقيق أهدافه، لكن الموارد الأكثر أهمية والأكثر تأثير هي الموارد البشرية التي تعتبر الثروة الأولى والجوهرية لأي اقتصاد بمؤسساته. ومن ذلك تبرز الإشكالية الآتية: ما هي آليات تطوير الموارد البشرية لتأهيل الاقتصاد خدمة لمتطلبات الاستدامة؟ ومن هذه الإشكالية تبرز العديد من التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود بالتأهيل، وتأهيل الاقتصاد؟
- في ماذا تكمن مرتكزات عملية التأهيل؟
- ما هو دور الموارد البشرية في عملية التأهيل؟
- كيف يمكن تأهيل الموارد البشرية للنهوض باقتصاديات الدول نحو تحقيق الاستدامة؟

وتستمد الدراسة أهميتها من كون التنمية المستدامة تعد أحد أبرز المواضيع التي تحظى بالاهتمام الدولي في الفترة الحالية هذا من جهة كما أن النهوض باقتصاديات الدول خاصة النامية منها أصبح الشغل الشاغل للحكومات والباحثين على المستوى العالمي. لذلك فإن التفصيل في دور المورد البشري وآليات تطويره خدمة لمتطلبات تأهيل الاقتصاديات من شأنه أن يثري المجال.

وبناء على ما تقدم يمكن تلخيص تلك الأهداف فيما يلي:

- إبراز دور الموارد البشرية في خدمة متطلبات الاستدامة وتأهيل الاقتصاديات.
- عرض للآليات التي من شأنها تأهيل الموارد البشرية بهدف خدمة اقتصادياتها في ظل التحولات المعاصرة.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب للدراسة التي تم تقسيمها كما يلي:

أولاً: مفاهيم أساسية حول التأهيل ومتطلباته

I: مفهوم التأهيل:

جاء في قاموس المعاني أن التأهيل مصدره الفعل (هَيَّلَ) الذي له عدة معان

حسب موضعه كما يلي:¹

تأهيل أكاديمي جَعَلَ المرء مؤهلاً أكاديمياً،

تأهيل اجتماعي إصلاح فرد أو عضو حتى يصبح نافعاً للمجتمع بعد أن كان عاجزاً ،

- تأهيل تربويّ إعداد المعلم بإعطائه دروساً في التربية، تأهيل مهنيّ ج: عمل المرء مؤهلاً مهنيّاً.

- أسهم تأهيل الأسهم التي يتعيّن على شخص أن يملكها لكي يصبح أهلاً لعضوية مجلس إدارة الشركة، وتعني بالانجليزية (qualification shares)

- تأهيل (انتقال الخدمة) هو النشاط الذي يضمن أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ملائمة و مهينة بشكل صحيح لكي تدعم تطبيق معين أو خدمة تكنولوجيا معلومات .

وورد في معجم لسان العرب أهله لذلك الأمر تأهيلا وأهله أي رآه له أهلا.²

فالتأهيل لغة يرتبط بالجملة والمعنى المراد فيها هو تحقيق التكافؤ بين الشخص وما هو مطلوب منه.

إن التأهيل بداية حاجة فطرية في الإنسان، شأنه شأن حاجاته للأمن وتحقيق الذات والحرية، أو حتى حاجاته الأولية، كالأكل والشرب والجنس، تقتضي الإشباع وإزالة التوتر كلما تجددت الحاجة، إذ كثيرا ما وجد الإنسان نفسه أمام الحاجة إلى التأهيل، حتى على مستوى إشباع حاجاته الأولية، فقد وجد نفسه منذ البداية في حاجة إلى تأهيل خبرة الأكل والسكن والملبس... كلما طرأ على هذه الحاجات كمواضيع للإشباع في الخارج تغير ما. وهو أي: الإنسان عندما يؤهل ذاته لذلك، فهو بالضرورة في عبادة، لقوله قَتَلَيْعِ (بُدُ وَا يَ لَطُّعَ هَمْدًا لِهَ اَلِدُّ يَمِينِ * جُوعٍ وَا مَ نَهْمٌ مِّنْ خَوْفٍ) ³ وتجربة التأهيل لم تبق في حيز الحاجات الفردية بل تطورت مع تأليف الإنسان للصيغ الجماعية لتصبح حاجات اجتماعية تأهيل ثقافة، تأهيل لغة، تأهيل أنظمة، تأهيل مؤسسة... حتى صار الإنسان في موضع جدلي بين تأهيل الذات والمجتمع حيث يتوقف تأهيل الذات على تأهيل المجتمع والعكس صحيح.⁴

وبالتالي فالتأهيل من الناحية الدينية يسمو بالبشر نحو عبادة خالقه بالاستناد إلى العمل الصالح باختلاف سبله ومناهجه بما فيها تأهيل المحيط الذي يعيش فيه والاقتصاد الذي ينتمي إليه.

أما معنى التأهيل من الناحية الاقتصادية الجزئية فيرتكز على أساسين: فكرة التقدم (progrès) وفكرة المقارنة أو المعايرة (étalonnage)، فتأهيل مؤسسة ما يعني جعلها تتقدم لكي تصبح على الأقل في نفس مستوى تنافسية وكفاءة وفعالية نظيراتها.⁵ ويتعدى الهدف الأساسي من التأهيل على المستوى الجزئي أن يكون مجرد سياسات من سياسات ترقية الاستثمارات، أو برنامجا من برامج دعم وإنقاذ المؤسسات الصناعية الموجودة في وضعية مالية صعبة، إلى كونه: مسار تطوير مستمر "Up Grading" يعمل على: إدخال طريقة للتحسين والتقدم، التوقع والتنبؤ، تحديد نقاط الضعف والقوة في المؤسسة.⁶

ويعود مفهوم "تأهيل المؤسسات" من خلال الإجراءات المرافقة التي باشرتها البرتغال عام 1988 للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، من خلال البرنامج الاستراتيجي لتحديث الاقتصاد البرتغالي⁷ (PEDIP) والذي كانت من أهدافه الأساسية:⁸

- تسريع وثيرة تحديث البنية التحتية الداعمة للقطاع الصناعي.
- تدعيم قواعد التكوين المهني.
- توجيه التمويل للاستثمارات المنتجة للمؤسسات وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تحسين إنتاجية ونوعية النسيج الصناعي.

أما إعادة التأهيل هي في المقام الأول: "عملية تعلم مستمر ، والتفكير ، والمعلومات والتبادل الثقافي من أجل الحصول على مواقف جديدة ، وردود فعل وسلوكيات رجال الأعمال ، و أساليب إدارة ديناميكية ومبتكرة".⁹

وبالتالي فتأهيل المؤسسات يمكن وصفه بأنه مسار مستمر يستهدف تحضير وتكييف المؤسسات ومحيطها لمتطلبات التبادل الحر، أضف إلى ذلك أن الإجراءات الموضوعية في برامج التأهيل تهدف إلى رفع القيود التي تعيق محيط الأعمال (المؤسسات، القوانين...)، كما تحاول جعل المؤسسات أكثر تنافسية. وتمتد هذه العملية لتشمل اقتصاد الدولة ككل بتطوير إمكاناته ليكافئ الاقتصاديات الرائدة عالمياً.

II: متطلبات عملية التأهيل

إن تأهيل أي اقتصاد يتطلب توفر عدد من الركائز التي تخدم العملية وتساهم في تحقيق أهدافها بالاستجابة لمتطلبات عصر المعرفة والتي من أهم عناصرها مايلي:¹⁰

1. الإطار الاقتصادي والمؤسسي الذي يضمن بيئة اقتصادية كريمة مستقرة ومنافسة وسوق عمل مرنة وحماية اجتماعيه كافييه، ويقصد به دور الحكومات في توفير الإطار الاقتصادي والحوافز لمجتمع الأعمال وغيرها من الشروط التي تعمل علي رفع اقتصاد المعرفة بالإضافة للأداء الفعلي للاقتصاد.

2. نظم التعليم التي تؤكد أن المواطنين معدين للاستحواذ أو الحصول علي واستخدام والمشاركة في المعرفة بقيادة التكنولوجيا والاحتياجات الجديدة يتجه التعليم لإحداث تغييرات كبرى علي كل المستويات، وفي مجالات متنوعة تتضمن المنهجيات وقنوات التوزيع، علاوة علي إن التعليم والتدريب المستمر المعتمد علي التكنولوجيا هما من أكثر الخصائص الرئيسية لبيئة اقتصاد المعرفة، حيث السرعة التي تتطور عندها المعرفة والتكنولوجيا والمهارات العالية المطلوبة.

3. نظم الإبداع التي تجمع ما بين الباحثين وأصحاب الأعمال في تطبيقات تجاريه للعلوم والتكنولوجيا: ويقصد بهذه النظم التعاون الواسع والقوي بين الأعمال التجارية ومراكز التفكير لتكوين أو تطبيق الطرق والتكنولوجيات التي تعطي المنتجات والخدمات

ميزه تنافسية، مما يشارك في تطوير وتحقيق اقتصاد المعرفة. كعمالة معرفية منافسة ومطلوبة تستطيع تحديث مهاراتها دوريا.

4. تطوير البنية الأساسية للمجتمع: ويقصد بها البنية الأساسية في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والتي أي حد هي متقدمة ومنتشرة ومتاحة ورخيصة، ولكن في المفهوم الواسع تتضمن كل البنى الأساسية التي تدعم مجتمع معلومات فعال واقتصاد معلومات فعال، وتوفر لكل الناس إمكان الوصول بشكل فعال ومقبول اقتصاديا للمعلومات والاتصالات.

ويعد توفير البنية القانونية والمؤسسية والبشرية أهم ركائز تأهيل الاقتصاد للاستجابة لكل التغيرات وتحقيق متطلبات الاستدامة.

يمكن توضيح الأهداف الرئيسية لبرامج التأهيل فيما يلي:¹¹

1: تحديث وتطوير المحيط الصناعي: سواء من الناحية المادية أو الناحية التنظيمية، فوجود محيط ملائم يساعد حتما المؤسسة الصناعية، خاصة تلك المهددة، وبدون أي عائق على مواجهة المنافسة الخارجية أو المحلية، فمن الضروري إذن وضع المؤسسات في محيط يكون على الأقل في مستوى يمكن مقارنته بمستوى المنافس الأجنبي، ففي الجزائر مثلا نجد أن أغلب المؤسسات تعمل في محيط لا يبعث على الارتياح ومثال ذلك الحالة المتدهورة للمناطق الصناعية وضعف البنيات القاعدية وتدهورها، بالإضافة إلى العراقيل التي تواجه المؤسسات على مستوى الإدارة، البنوك

2: تعزيز وتدعيم هيئات الدعم: معظم الدول النامية، ومنها الجزائر، تتوفر على هيئات دعم غير متطورة ولا تقدم الدعم والمساعدة بشكل كاف للمؤسسات، فلا بد إذن من تدعيمها وتأهيلها حتى تضمن الدعم الفعال والكامل لهذه المؤسسات، وكذا تكييفها مع متطلبات الانفتاح.

3: العمل على ترقية وتطوير الصناعات الأكثر قدرة على المنافسة: وهذا من خلال تدعيم الصناعات التي تتوفر على مزايا خاصة تجعلها أكثر تميزا عن الصناعات المنافسة لها، حيث يجب العمل هنا على عدة جبهات:

- تحسين و تطوير الرأسمال البشري و هذا من خلال تحسين نوعية التكوين وتأهيل الموارد البشرية، بالإضافة إلى تطوير البرامج التعليمية في مختلف المستويات التربوية.
- الاستثمار في ميدان التكنولوجيا.
- العمل على تحسين صورة البلاد في الخارج.
- تشجيع الشراكة مع مؤسسات أخرى سواء كانت محلية أو أجنبية.

4: تحسين القدرة التنافسية و تطوير المؤسسات الصناعية: وهذا من خلال مسار التأهيل حيث يتم من خلاله تحديث آليات الإنتاج المستخدمة في المؤسسة، والطرق المستعملة في العملية الإنتاجية، وكذا تطوير الكفاءات التسييرية، إضافة إلى تحسين وتطوير النوعية والجودة. ومسار التأهيل هذا يجب أن يوضع بتعاون المسيرين أو المساهمين، ويدعم تقنيا وماليا من قبل السلطات والجمعيات المهنية.

ويتضح أن التأهيل الاقتصادي له عدة أهداف تخدم المنظمات بكل دولة خاصة الإنتاجية منها لتتعدى إلى البنية الاجتماعية للدولة.

ثانيا: تأهيل الموارد البشرية خدمة للاقتصاد

I: أهمية الموارد البشرية وتأهيلها

تعد الموارد البشرية وتنميتها إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة واستدامتها، لدورها المحوري في صقل المهارات وتحريك القدرات، وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والتقنية، اللازمة لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل. لكون المورد البشري الوسيلة الأساسية الحاسمة في استيعاب الابتكارات العلمية والتغيرات المستجدة، وتعزيز قدرة الدولة على الاندماج في الاقتصاد العالمي، واكتساب

المعرفتوا إنتاجها وتجسيدها في الخدمات.و المصدر الحقيقي لثروة أمة لم يعد في امتلاك الخامات أو قوة العمل أو الآلات، وإنما في بناء القوى البشرية المؤهلة علمياً وتقنياً ومعرفياً . لذا أصبحت تنمية الموارد البشرية، وبخاصة القوى العاملة الوطنية هي العنصر الفاعل في تمكين الدول من المنافسة العالمية، وتغيرت النظرة إلى تنمية الموارد البشرية من مجرد إجراءات لتنفيذ سياسات ونظم العاملين إلى كونها إستراتيجية ترتبط بالتنمية الشاملة والمستدامة¹².

ويعرف تأهيل وتنمية الموارد البشرية بأنها: "إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده" ، و يقصد بها أيضا "زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع الحالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة"¹³.

والتنمية البشرية المستدامة هي توسيع الخيارات المتاحة لجميع الناس في المجتمع. ويعني ذلك أن تتركز عملية التنمية على الرجال والنساء وبخاصة الفقراء والفئات الضعيفة. كما أنه يعني "حماية فرص الحياة للأجيال المقبلة والنظم الطبيعية التي تعتمد عليها الحياة" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1996). وذلك يجعل الهدف المحوري للتنمية يتمثل في خلق بيئة تمكينية يمكن أن يتمتع فيها الجميع بحياة طويلة وصحية ومبدعة.¹⁴

والنمو الاقتصادي ليس غاية في حد ذاته بل إنه وسيلة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة. وقد أوضح تقرير التنمية البشرية لعام 1996 أن النمو الاقتصادي لا يؤدي بصورة آلية إلى التنمية البشرية المستدامة والقضاء على الفقر. إذ نجد على سبيل المثال، أن البلدان التي تحتل موقعا متقدما من حيث نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كثيرا ما يتراجع ترتيبها عند تصنيفها حسب دليل التنمية البشرية. وهناك علاوة على ذلك،

تباينات ملحوظة داخل البلدان تبدو أشد وضوحا عند تقييم التنمية البشرية للشعوب الأصلية والأقليات العرقية بصورة منفصلة.¹⁵

فالتنمية البشرية أحد المجالات التي تركز عليها التنمية المستدامة. وهذا يتطلب التفسير؛ فإذا كان مصطلح "التنمية المستدامة عادة ما يقصد به " التنمية الاقتصادية المستدامة " بدلا من "التنمية البشرية المستدامة". ومع ذلك، فليس هناك فرق حقيقي بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية. فتزويد الناس بالقدرة لتلبية احتياجاتهم، ورغباتهم في قلب التنمية الاقتصادية الحقيقية. وهذا واضح في تعريف الأكثر شيوعا استشهد التنمية المستدامة على النحو "التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بالقدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة ". وهو ما يتوافق وأهداف التنمية الاقتصادية التي يجب أن تركز على أكثر من زيادة دخل الفرد إلى بنود أخرى كالصحة والتعليم والحكم الذاتي والحرية، والتي تسهم جميعها في التنمية البشرية.¹⁶

وهناك عدد من العوامل التي تواجه الاقتصاديات العالمية والنامية منها خاصة في سبيل تنمية الموارد البشرية تشمل مايلي:¹⁷

- الزيادة في السكان والقوى العاملة.
- التكنولوجيا المتسارعة ومتطلبات استيعابها.
- ضعف التغطية الجغرافية والمؤسسية في التعليم العام والمهني.
- الاحتياج لبنية أساسية في تصميم المناهج وإعداد الكادر التدريبي المتخصص.
- قلة الاستثمارات في التعليم والتقنيات الحديثة والبحث العلمي.

وفي ظل هذه المعطيات فأهمية تأهيل المورد البشري مستمدة من كونه أداة وغاية التنمية في كل الأزمنة والعصور، رغم اختلاف البيئة ومعطياتها من زمن لآخر ومن دولة لأخرى.

II: آليات تأهيل الموارد البشرية

لتأهيل الموارد البشرية وتحقيق التنمية البشرية المستدامة خمسة جوانب كمايلي:¹⁸

1. **التمكين:** إن توسيع القدرات والخيارات المتاحة للرجال والنساء يزيد من قدرتهم على ممارسة تلك الخيارات وهم متحررون من الجوع والحاجة والحرمان. كما أنه يزيد من الفرص المتاحة لهم للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم أو الموافقة عليها.
 2. **التعاون:** نظرا لأهمية الشعور بالانتماء والسعادة والإحساس بوجود هدف ومعنى للحياة بالنسبة لتحقيق الذات بشكل كامل، تهتم التنمية البشرية بالطرق التي يعمل بها الناس معا ويتفاعلون في ظلها.
 3. **الإنصاف:** إن توسيع الإمكانيات والفرص يعني ما هو أكثر من مجرد زيادة الدخل -إذ يعني أيضا الإنصاف مثلا وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به.
 4. **الاستدامة:** لا بد من تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة في التحرر من الفقر والحرمان، وفي ممارسة قدراتها الأساسية.
 5. **الأمن:** وخاصة أمن المعيشة، فالناس بحاجة أن يتحرروا من الظواهر التي تهدد معيشتهم مثل المرض أو القمع، ومن التقلبات المفاجئة في حياتهم.
- ويركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أربعة عناصر بالغة الأهمية من عناصر التنمية البشرية المستدامة: القضاء على الفقر، وخلق الوظائف واستدامة الرزق وسبل العيش، وحماية البيئة وتجديدها، وتشجيع النهوض بالمرأة.

والسبيل الوحيد لأي تنظيم للبقاء هو العمل على تطوير كفاءاته البشرية المتاحة و الكامنة داخله. وفي هذا المجال ساهمت تكنولوجيا المعلومات مساهمة فعالة، حتى أصبح يدرج ضمن المؤشرات الفاعلة في عملية التنمية البشرية درجة إتاحة و التحكم في التكنولوجيا. وتتم عملية التأهيل عادة من خلال الآتي:¹⁹

1: العملية التكوينية: تعتبر السبيل الأمثل لغرض رفع وتنمية قدرات الأفراد و لتكنولوجيا المعلومات مساهمة عظيمة في ذلك، من خلال مرحلة التخطيط و الإعداد للعملية التكوينية، مرحلة تنفيذ العملية التكوينية، ومرحلة تقييم كفاءة العملية التكوينية.

1-1- مرحلة التخطيط والإعداد للعملية التكوينية: لقد ساهمت نظم المعلومات الحديثة في تفعيل وترشيد عملية التخطيط للعملية التكوينية، وذلك بتوفيرها لمعلومات حديثة وفي الوقت الحقيقي للمشرفين على هذه العملية فيما يخص قياس الاحتياجات والتخطيط للاحتياجات وتحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ و إعداد محتوى العملية التكوينية.

2-1- مرحلة تنفيذ العملية التكوينية:

ساعدت تكنولوجيا المعلومات بطريقة فعالة في تنفيذ البرامج التكوينية، حيث أتاحت طرق تختلف تماما عن الطرق التقليدية، حيث أوجدت هذه الأخيرة أنماط جديدة و سهلة في ممارسة العملية التكوينية في كافة مراحلها وذلك وفق ما يلي:²⁰

- **التكوين عن بعد:** الذي يعتبر طريقة اكتساب المعرفة من خلال الآخرين، فالتكوين عن بعد ليس له حدود معينة أو وسيلة واحدة، فأى حصة تلفزيونية، أو شريط فيديو، برنامج معلوماتي يمكن أن يعتبر برنامج تكوين عن بعد.

- **التكوين بالمنزل:** حيث سمحت هنا تكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام الوسائط المتعددة إمكانية تنمية المهارات بالاعتماد على النفس و دون الاتصال بالشبكة المعلوماتية.

- **التكوين وفق المستوى:** تتيح تكنولوجيا المعلومات تقديم المادة التكوينية بطريقة تتناسب مع مستوى الفرد مع مراعاة تغيير المستوى مع تقدم الدارس في البرنامج التكويني.

- **التكوين أثناء العمل:** لت تكنولوجيا المعلومات العملية التكوينية أثناء وقت العمل دون الانقطاع عن العمل، ففتيح إمكانية تنفيذ البرنامج التكويني بالموازاة مع العمل الحقيقي دون شعور الفرد بالفارق بين ما يقوم بتنفيذه فعلا للوظيفة وما يقوم بتنفيذه للتكوين.²¹

3-1- مرحلة التقييم: لقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات في إثراء و تسريع مرحلة تقييم العملية التكوينية حيث يمكن أن نلمس ذلك من خلال مايلي:²²

- إمكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التكوينية من خلال التفاعل بين المستخدم و البرنامج التكويني بصورة كاملة يمكن من خلالها تحديد نقاط القوة و الضعف.

- برامج التكوين الذكية إمكانية تتبع المتكون في جميع مراحل التكوين، حيث يقوم البرنامج الذكي بتجميع وتوفير جميع المعلومات أثناء العملية التكوينية وليس فقط أثناء مرحلة التقييم.

- إمكانية قياس تدفق العمل قبل التكويني وبعده لمعرفة القيمة الفعلية للعملية وليس النظرية فقط.

2: الإعداد العلمي الأساسي: للانتقال السليم نحو تحقيق متطلبات التنمية المستدامة لا بد من البدء بالمدارس و الجامعات بحيث تصبح المعرفة والوسائل التي تدعم تحصيلها، و الحفاظ عليها، و في النهاية تخليقها هي أساس النظام التعليمي. و إدراكا لأهمية التعليم لتحقيق التغيير في نمط التفكير و الذي يجب أن يسبق التحول المطلوب في نمط الحياة، فقد انصبت جهود الحكومات في الحقبة الأخيرة على تأسيس نظام تعلم معرفي يعتمد التقنيات الحديثة كوسيلة فاعلة لتحصيل و حفظ ونقل المعرفة بأشكالها المختلفة، و كل هذا يتم ضمن رؤية مستقبلية واعية و دعم غير محدود من القيادة العليا.²³

وحتى تكتمل حلقات التنمية البشرية فلا بد من الاهتمام بترقية الأداء في المؤسسات وإدخال المفاهيم الحديثة مثل مفهوم «الحوكمة» كمدخل حديث للتنمية، وكأسلوب لترقية الأداء. كذلك من الحلقات المهمة البيئة والتنمية الاجتماعية وهي مجموعة العوامل الداخلية والخارجية المحيطة، والتي تؤثر إيجاباً أو سلباً على الأداء، كما أن للعوامل البيئية تأثيرات على الموارد البشرية. والاهتمام بالموارد البشرية وتأهيلها يعتبر الأساس لتأهيل الاقتصاديات والاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة، فلا بد من توفير هيئات تطوير الموارد، وتوفير الخبراء والمتابعة للتطبيق على أرض الواقع والاهتمام بالقطاعات وبث ثقافة الجودة في المجتمع.²⁴

وفي ظل ما ورد فتأهيل الموارد البشرية وفق عدد من الخبراء في المجال يجب أن ينصب على ما يلي:²⁵

- اعتماد المقاربات الحديثة في تسيير الموارد البشرية.
- تحديث منظومة التكوين.
- إحداث آليات لدعم منظومة الرقابة والتقييم.
- الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا الحديثة.
- ترشيد الهياكل الإدارية ودعم اللامركزية.

ثالثاً: الخلاصة

منذ أن خلق الله الإنسان كان وما زال مشروعا للتأهيل لكونه مخلوق ضعيف ينزع نحو النمو والنضج والرشد والكمال في نطاق إنسانيته. وفي ظل التحولات البيئية المعاصرة برزت عدة تحديات جعلت تأهيله أساس تأهيل الاقتصاديات وقد تم التوصل في نطاق هذه الدراسة لعدد من النتائج لعل من أهمها ما يلي:

- التأهيل مصطلح متعدد المعاني، من الناحية الجزئية يهدف لتطوير المؤسسات وزيادة قدرتها التنافسية في ظل تزايد حدة المنافسة عالمياً لكن على المستوى الكلي فيعنى به

تطوير اقتصاديات الدول في مختلف القطاعات وصولاً إلى مصاف الاقتصاديات المتقدمة.

- آليات إحداث التأهيل الاقتصادي عديدة تنفرح إلى القانون والبيئة الاقتصادية المشجعة على الاستثمار مع توفير البنية التحتية الملائمة وقبل هذا وذلك الارتقاء بالعنصر البشري.

- المورد البشري مهم في ظل التحولات التكنولوجية المعاصرة لكونه قدراته وطاقاته غير محدودة.

- طرق تأهيل المورد البشري خدمة لمتطلبات التنمية المستدامة متعدد الجوانب والآليات انطلاقاً من تحسين ظروف الحياة بكل جوانبها، والارتكاز على عملية التعلم المدرسي فالجامعي (تهيئة بيئة علمية تستجيب لمتطلبات العصر)، تمكين المورد البشري ومنحه الفرص لإثبات قدراته، والاعتماد على البرامج التدريبية والتكوينية الهادفة لتغطية النقائص وتأهيل الفرد لمواكبة المتطلبات التي سيضطلع بها في خدمة منظمته والاقتصاد ككل.

وفي الختام إن تأهيل المورد البشري بالأهمية بمكان لكون البشر أساس أي مشروع تنموي وغايته خاصة في ظل التوجه نحو استدامة التنمية للأجيال الحاضرة دون إهمال حقوق الأجيال القادمة.

رابعاً: قائمة الإحالات والمراجع

¹: قاموس المعاني، على الموقع: <http://www.almaany.com>

²: أبو الفضل محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب المحيط، دار لسان العرب، لبنان، دون ذكر سنة النشر، ص: 164.

³: القرآن الكريم، سورة الفيل، الآية: 3-4.

⁴: العربي بلقاسم فرحاتي، تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا، دار أسامة، الطبعة الأولى، 2012، ص:4.

⁵:S. Marinasse, E. Filipiak, **Compétitivité et mise à niveau des entreprises**, notes et documents n°1, agence française de développement, Paris, 2003,PP:23-25.

⁶:B. Abassi, le secteur industriel et la problématique de sa modernisation , revu CREAD, CASBAH éditions, 2001, P:147.

⁷: PEDIP : programme stratégique de dynamisation et de modernisation de l'économie portugaise.

⁸:Hervé Bougault et Ewa Filipiak , les programmes des mises à niveau des entreprises : Tunisie, Maroc, Senegal, département de la recherche – Agence française de développement, P: 11.

⁹:الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعريف إعادة تأهيل، 2017/2/20،

على الموقع: <http://www.andpme.org.dz>

¹⁰:Tatiana White, knowledge management in an academic library: based on the case study 'KM within OULS', world library and information congress: 70th IFLA general conference and council , meeting: 99. knowledge management , Argentina , 22-27 August 2004, On the web site: <http://www.ifla.org>.

¹¹:Mohamed Lamine Dhaoui, restructuration (mise à niveau) et compétitivité industrielle, Document ONUDI, Vienne, 1995,P:9.

¹²: عبد العزيز بن صقر الغامدي، تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن

العربي: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية نموذجاً، على الموقع:

<http://arabthought.org/content>

¹³: بارك نعيمة، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة

اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، جامعة الشلف، الجزائر، ص:275.

¹⁴:غالب محمود حسين السالم ، واقع وإمكانيات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في منطقة

طوباس، أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2008، ص:45.

¹⁵: ریحان الشریف، أوضایفیه لمیاء، تکیون الموارء البشریة فی ظل التیمیة المستدیمة وتکیون

التشغیل الكامل، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية

المستدامة، جامعة محمد بوضیاف بالمسیلة، الجزائر، 16.15نوفمبر 2011، ص:5.

¹⁶: Eric Neumayer, human development and sustainability , research paper, UNDP, June 2010,P:2.

¹⁷: علي منصور سفاع، تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة، الملتقى العربي الثالث

للتربية والتعليم، 24-26 أفريل 2006، على الموقع: <http://arabthought.org/content>

¹⁸: غالب محمود حسين السالم، مرجع سبق ذكره، ص:43.

¹⁹: مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة

ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006 ، ص:145.

²⁰: المرجع نفسه، ص:146.

²¹: Jean Hochard, formation à distance, **ou la liberté d'apprendre**, ed. d'organisation, Paris, 1995, p 15 .

²²: مراد رايس، مرجع سبق ذكره، ص:147.

²³: محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري، 2017/3/5، على الموقع:

<http://www.hrdiscussion.com>

²⁴: أحمد نبيل فرحات، تطوير الموارد البشرية الطريق إلى التنمية المستدامة، 2017/3/6، على

الموقع: <http://www.hrdiscussion.com>

²⁵: دون ذكر اسم الكاتب، المخطط الاستراتيجي لتأهيل الموارد البشرية، 2017/3/4، على الموقع:

[http:// hiwar .justice .gov.ma](http://hiwar.justice.gov.ma)، ص:5.