دور رأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

إشارة إلى حالة الجزائر في ظلِّ مؤشرات دولية

The Role of Human Capital in Achieving SDGs: A Reference Algeria in the Context of International Indicators

د. وسيلة سعود [1] / مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية، جامعة البويرة (الجزائر)
w.saoud@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2024/08/30 تاريخ القبول: 2025/03/12 تاريخ النشر: 2025/06/05

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرُّفِ على مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تنفيذ المحاور الواردة في الأجندة العالمية 2030. تم اعتماد المنهجين الوصفي والتحليلي لتحديد الإطار النظري للمتغيرين، وربط العلاقة بينهما، وتحليل حالة الجزائر، بناء على المعطيات الواردة في بعض التقارير الدولية.

توصلت الدراسة إلى أن الجزائر تُحقِّقُ نتائج جيدة نسبيا في مستوى التقدم في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وعلى مستوى التنمية البشرية، وذلك بمراتب جِدُّ متقدمة عربيا وإفريقيا، إلا أنها لا تزال تواجه العديد من التحديات الواجب التعامل معها جِدّيًا، للحفاظ على المكتسبات الحالية مثل التحقيق التام لهدف القضاء على الفقر والعدالة والشمول، مع تحقيق مزيد من التقدم في باقي المحاور والأهداف، منها الصحة والتعليم اللذان سجّلا مُعدّلات قاربت وتجاوزت 70%، مع تسجيل أقل نسبة تقدُّمٍ مرتبطة بالمساواة بين الجنسين والابتكار. ما يتطلب مزيدا من الجهود الفعالة في هذا المجال، من بينها تكثيف الاستثمار في رأس المال البشري، بالتركيز على التعليم العالي والبحث والتطوير.

الكلمات المفتاحية : تنمية مستدامة؛ استدامة؛ مورد بشري؛ رأس مال بشري؛ تعليم؛ إبداع؛ تطوير.

تصنيف JEL : O15، I20، I25.

Abstract:

The study aimed to explore the contribution of human capital to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) outlined in the Global Agenda for SD2030. A theoretical framework was established to understand the relationship between human capital and the SDGs, employing descriptive and analytical methods, with a focus on Algeria's context within selected international indicators.

The study concluded that Algeria continues to achieve positive results in advancing SDGs and human development, securing prominent positions in Arab and African contexts. However, several challenges must be addressed to sustain its current achievements, including achieving goals such as eradicating poverty, ensuring justice and promoting inclusivity. Moreover, further progress is required in other areas, such as health and education, where Algeria has reached and even exceeded rates of 70%. The least progress was observed in gender equality and innovation, highlighting the need for more effective efforts, particularly by intensifying investments in human capital, with a focus on higher education, research, and development.

Keywords: *Sustainable development; sustainability; human resource; human capital; education; creativity; development.*

Jel Classification Codes : *O15; I20; I25.*

[1] المؤلف المرسل: وسيلة سعود، الإيميل: w.saoud@univ-bouira.dz

I - تمهيد:

دفع التفاوت المسجل في مستوى التقدُّم بين الدول، نظرا لاختلاف توفر الموارد والقدرة على استغلالها الكفء والفعال، إضافة إلى العديد من المشاكل في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الذي بدأت آثاره تظهر جليا على الأجيال الحالية بغض النظر عن مكان عيشها، إلى ضرورة التنسيق العالمي لإيجاد نقاط توافق تُشارِكُ فيها جميع الدول، في سبيل الحفاظ على حقوق الأجيال الحالية والتفكير في حقوق الأجيال المستقبلية، من أجل توفير حياة أكثر جودة لهم، اقتصاديا، بيئيا، صحيا، تعليميا، ومن عِدّةِ جوانب أخرى. وهو ما وُجِد في الحديث عن التنمية المستدامة بأبعادها المتشابكة والمتكاملة، والذي أدى بدوره إلى تسطير أجندة عالمية، بمثابة اتفاق معنوي شامل على احترام الأهداف والغايات المسطرة بها، والعمل على تنفيذها في أرض الواقع من قبل هذه الدول، للحفاظ وتثمين الموارد الطبيعية، البيئية، المالية، المادية والبشرية وغيرها، في نفس الوقت.

وقعت الجزائر على الاتفاقية العالمية للتنمية المستدامة، والتزمت بتنفيذ ما جاء في محتواها من أهداف، عن طريق جملة من الاجراءات والجهود التي تُترجم عمليا بصورة تدريجية في مختلف القطاعات والمجالات، من خلال العمل الرسمي لهيئات ومؤسسات الدولة، وتشجيع الفكر المستدام لدى المؤسسات الوطنية، مع توعية وتحسيس المجتمع بموضوع التنمية المستدامة وممارستها. وهو ما جعل الجزائر تقطع أشواطا مُهِمّة في عدد من محاور الأجندة، منها ما تعلق بالمورد البشري وتنميته، خاصة مع تزايد الاهتمام به كمورد رئيسي لخلق القيمة والتميز على مستوى المؤسسات أو المجتمعات والدول، وكان ذلك عن طريق اهتمام الجزائر بالتعليم والسعي إلى تشجيع التطوير والابتكار، بما يزيد من مؤهلات وجودة رأس المال البشري، والذي تهدف من خلاله إلى تطوير الاقتصاد والمجتمع والبيئة، وبالتالي المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

I. 1. إشكالية البحث: انطلاقا مِمّا سبق، تظهر إشكالية هذه الدراسة فيما يلي: **"إلى أي مدى ساهم رأس المال البشري في إنجاح تنفيذ الأجندة العالمية للتنمية المستدامة في الجزائر؟"**. وتنبثق منها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو المستوى الذي وصلت إليه الجزائر في التنمية البشرية؟
- ما هي درجة تقدُّم الجزائر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
- كيف يمكن للاستثمار في رأس المال البشري دعم التنمية المستدامة؟

I. 2 . فرضيات البحث: للإجابة على هذه الأسئلة، تم صياغة الفرضيات الآتية:

1) تُسجِّلُ الجزائر مستويات مرتفعة في إطار التنمية البشرية بها؛
2) تعرف الجزائر مستوى ضعيفا في تنفيذ الأجندة العالمية للتنمية المستدامة؛
3) يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز فهم أهداف التنمية المستدامة وتبنّي السياسات التي تدعم تحقيقها في الواقع.

I. 3. أهداف البحث: تهدف الدراسة إلى التعرُّفِ على مدى وكيفية تأثير رأس المال البشري في تنفيذ الأجندة العالمية للتنمية المستدامة، إضافة إلى توضيح مستوى تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجزائر، ودرجة إشراك ومساهمة رأس المال البشري في ذلك.

I. 4. أهمية البحث: تظهر الأهمية من خلال تزايد التوجُّه نحو التنمية المستدامة، وانتقالها من جهود فردية للدول المتقدمة إلى حتمية واقعية وجب على جميع الدول الالتزام بها، لحماية حقوق الأجيال الحالية والمستقبلية في الموارد العالمية، وتحسين مستوى المعيشة في مختلف جوانب الحياة. وفي ظل محدودية وندرة الموارد الطبيعية، تضاعف دور رأس المال البشري في توفير الاحتياجات وإيجاد الحلول اللازمة للعديد من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، مع تضمين محاور التنمية المستدامة بها، وهو ما تحاول الجزائر الوصول إليه من خلال ترقية وتطوير رأس مالها البشري من جهة، وتعزيز مساهمته في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من جهة أخرى.

I. 5. الدراسات السابقة: يُعدُّ كُلٌّ من رأس المال البشري والتنمية المستدامة، من أهم المواضيع التي يتطرّقُ لها الباحثون، باعتبارها مواضيع حديثة تتماشى مع مُتطلّبات العصر والعالم، إضافة إلى بعض أوجه النظر التي تربط بين المتغيرين. وعليه سيتم فيما يلي عرض بعض الدراسات السابقة مقسمة ومرتبة زمنيا، حول ذلك:

I. 5. 1. الدراسات السابقة العربية: من بينها نذكر:

1) **دراسة (عبد القادر، 2014) بعنوان "استغلال رأس المال الفكري لزيادة نسبة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة الاستقلال"**: سعت الدراسة إلى الربط بين إدارة رأس المال الفكري والتنمية المستدامة، وذلك بالتركيز على الجامعات، من خلال توضيح مُحدِّدات رأس المال الفكري والصعوبات التي تواجهه، وعلاقة ذلك بالتنمية المستدامة. تم الاعتماد في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، بالاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، ومن بين أهم ما توصّلت له الدراسة أن رأس المال الفكري يساهم بشكل فعّال في عملية التنمية المستدامة، عن طريق نقل وتبادل الخبرات والمعرفة التي يحصل عليها من التدريب الذي يخضع له في الجامعة، والذي يساعد على توليد أساليب تدريسية جديدة تساعد على ذلك.
2) **دراسة (شعباني و بوستة، جوان 2014) بعنوان "إدارة رأس المال الفكري والتنمية المستدامة"**: هدفت الدراسة إلى توضيح دور إدارة رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يُعدُّ موردا هاما وأداة أساسية في الوصول إلى هذه التنمية. ومِمّا استخلصته الدراسة أن رأس المال الفكري يمكن أن يساهم في تغيير المعارف والأفكار الراسخة والسائدة لدى الأفراد والمجتمعات، وبالتالي فإن الإدارة الجيدة لهذا النوع من رأس المال له دور فعّال في تعزيز جوانب وأبعاد التنمية المستدامة. كما أوضحت الدراسة أيضا صعوبة تحقيق إدارة سليمة لرأس المال الفكري في الدول العربية، لضعف التفكير الاستراتيجي في ذلك، ما يحُدُّ من قدرتها على تسييره، وبالتالي تُسجِّلُ بدلا من ذلك استنزافا لثرواتها الفكرية والمادية بعيدا عن أسس التنمية المستدامة.
3) **دراسة** (خطاب و صالح، 2022) التي حملت عنوان: "رأس المال البشري وأثره في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة في شركة مصافي الشمال/ بيجي": جاءت الدراسة قياسية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتماد الاستبيان كأداة للدراسة، بتوزيعها على عينة من 365 مفردة من مُوظّفِي شركة مصافي الشمال بيجي. وقد كان الهدف من ذلك هو قياس أثر رأس المال البشري بأبعاده الثلاثة: المعرفة، المهارة، والخبرة، في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة. ومِمّا استنتجه الدراسة أن لرأس المال البشري أثرا كبيرا على تحقيق التنمية المستدامة، وبالخصوص الجانب المرتبط بمهارة وخبرة المُوظّفين.

4) دراسة (الحسيني، جانفي 2023) بعنوان: "**الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية**": جاءت الدراسة لتوضيح أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في دعم تحقيق التنمية المستدامة بالإسقاط والتركيز على حالة مصر، أين تم عرض المؤشرات المرتبطة بذلك، واستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري بها، مع تحديد أهم التحدِّيات التي تُعرقِلُ ذلك. وقد أظهرت النتائج تحسُّنا في بعض مؤشرات الصحة والتعليم في مصر، لكن مع بقاء مستوى الجودة والتنافسية في درجة غير مرضية، والتي نتيجة بصورة أساسية عن ضعف التمويل، إضافة إلى مسائل أخرى مثل عدالة فرص التنمية البشرية عبر الجنس والمناطق ومستوى الدخل.

I. 5. 2. الدراسات السابقة الأجنبية: منها ما يلي:

1) دراسة **(Slaus & Jacobs, 2010)** بعنوان: "**Human Capital and Sustainability**": هدفت إلى عرض الروابط بين مجموعة من العوامل مثل السكان، التنمية الاقتصادية، أنماط التوظيف، التعليم، الصحة، العدالة الاجتماعية، القيم الثقافية، كثافة الطاقة، بالاستدامة، في إطار تطوُّر الوعي البشري. وقد أثبتت الدراسة أن تنمية رأس المال البشري يُعدُّ عاملا حاسما في تحديد الاستدامة على المدى الطويل، كون أن تنمية الوعي البشري، الذي ينتج عنه أفراد أصحاب وعي ذاتي، سيكون له أثر أكبر على ضمان مستقبل مستدام.

2) دراسة **(Ugnich, Chernokozov, & Ugnich, 2021)** بعنوان: "**Human capital in the system of sustainable development goals: significance and prospects**": هدفت الدراسة إلى استكشاف رأس المال البشري في إطار العلاقات الاقتصادية الدولية، وبالتحديد ما يرتبط بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال إلقاء الضوء على الروابط بين مُكوِّنات مؤشر رأس المال البشري وهذه الأهداف، والتركيز على دول مجموعة البريكس (**BRICS**). وقد أكّدت الدراسة على العلاقة الحيوية بين حالة رأس المال البشري وعمليات تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. كما توصّلت إلى أنه بالرغم من امتلاك هذه الدول لإمكانات كبيرة لرأس المال البشري، فلا يتم استغلالها بصورة فعّالة، ما ينعكس على مستوى التقدّم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالأساس ليس فقط في آلية تكوين رأس المال البشري، وإنمّا أيضا كيفية استخدامه.

3) دراسة **(Olowookere, Olanipekun, Sokunbi, & Aderemi, 2022)** بعنوان: "**Human capital development and sustainable development: evidence from Nigeria**": اهتمت بدراسة تأثير تطوير رأس المال البشري على هدف تخفيض الفقر، الهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة، وذلك في دولة نيجيريا، من خلال تحليل كيف تُؤثِّرُ الاستثمارات العامة في قطاع التعليم والصحة على خفض نسبة الفقر خلال الفترة 1981-2019. تم الاعتماد على العديد من الاختبارات لذلك. وقد توصّلت الدراسة إلى أن الإتفاق الحكومي على الصحة وتكوين رأس المال لهما، شرط أساسي لتحقيق الهدف الأول ضمن أهداف التنمية المستدامة المتمثِّلة في خفض الفقر.

I.5. 3. التمييز بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

اقتصرت دراسة (عبد القادر، 2014) و(شعباني و بوستة، جوان 2014) على استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري والتنمية المستدامة، في حين أن الدراسة الحالية تُركِّزُ على رأس المال البشري كمفهوم

أوسع، حيث يشتمل على رأس المال الفكري كأحد أجزاءه. وهو السياق الذي جاءت فيه كُلٌّ من دراسة (خطاب و صالح، 2022) و(الحسيني، جانفي 2023) اللتان ربطتا بين نفس المتغيرين، مع اختلاف مع الدراسة الأولى من حيث دراسة الحالة التي اقتصرت على مؤسسة واحدة، والتشابه مع الدراسة الثانية من حيث الإسقاط على حالة دولة بمجملها، فتشير الدراسة الحالية إلى الجزائر، في حين تتناول دراسة (الحسيني، جانفي 2023) حالة مصر؛ وفي نفس الوقت، تناولت دراسة **(Ugnich, Chernokozov, & Ugnich, 2021)** نفس الفلسفة، لكن مع التركيز على حالة تكتُّل اقتصادي كامل مُتمثِّلا في الدول المنضمة إلى البريكس، في حين أن الدراسة الحالية انحصرت في دولة واحدة فقط، هي الجزائر، دون مقارنتها بأي دول أخرى منضمة إلى تكامل اقتصادي ما مع الجزائر.

من ناحية أخرى، جاءت دراسة **(Slaus & Jacobs, 2010)** أكثر تفصيلا من حيث تناول العديد من العناصر التي لها تأثير مباشر على تكوين رأس المال البشري، وذلك من مختلف الجوانب ذات العلاقة بحياة ووعي ورُقِيّ الأفراد، من صحة، تعليم، مساواة، توظيف، طبيعة السكان، وغيرها، مع تحليل العلاقة والروابط بين مجمل هذه العوامل ومفهوم وتطبيق الاستدامة. وفي مقابل ذلك، كانت دراسة **(Olowookere, Olanipekun, Sokunbi, & Aderemi, 2022)** أكثر تحديدا، سواء من حيث العوامل المرتبطة برأس المال البشري، والذي حصرتها الدراسة في تحديد أثر الإنفاق على الصحة والتعليم، أو من حيث أهداف التنمية المستدامة أين اقتصرت الدراسة على الهدف الأول فقط، مع الإشارة إلى أن الحالة المعنية بالدراسة هي دولة نيجيريا. أما الدراسة الحالية فقد تناولت حالة الجزائر، مع التركيز على وضعية رأس المال البشري بصورة عامة، عن طريق تشخيص وضع الجزائر في مؤشر التنمية البشرية ومؤشر التنمية المستدامة، في حين ركزّت الدراسة الحالية أيضا على استنتاج كيف يمكن للاهتمام برأس المال البشري أن يساهم في تحقيق مختلف الأهداف المُسطّرة في الأجندة العالمية 2030، وتعزيز ذلك بأمثلة عملية عن مبادرات لمختلف الدول في هذا الخصوص.

II- الإطار النظري للتنمية المستدامة ورأس المال البشري:

أصبحت التنمية المستدامة من أهم غايات الاقتصادات والدول، مع التفاوت في الاهتمام بها والعمل على تحقيق أهدافها، مع توافق ضمني على أهمية المورد البشري في تحقيق الأبعاد المختلفة للتنمية المستدامة.

II.1. مدخل إلى التنمية المستدامة: يتم عرض تعريف التنمية المستدامة وأبعادها، ومحتويات الأجندة العالمية.

II. 1. 1. مفهوم التنمية المستدامة:

اقترحت لجنة برونتلاند في 1986 تعريفا مبسطا للتنمية المستدامة، بكونها "تلبية متطلبات الأجيال الراهنة دون التأثير سلبا على إمكانية الأجيال المستقبلية في تلبية احتياجاتها"(البريدي، 2015، صفحة 51). فيُؤكِّدُ على أنه لا يُمكن تلبية احتياجات الأجيال الحالية بدون مراعاة استمرارية الموارد المتاحة للأجيال المقبلة.

في حين دراسة (أبو النصر و محمد، 2017، صفحة 81) عرّفت التنمية المستدامة بأنها "العملية التي تسعى إلى تحقيق أقصى درجات الكفاءة الاقتصادية لأنشطة الإنسان، وذلك ضمن حدود الموارد المتاحة

والقدرة الطبيعية للأنماط الحيوية على استيعابها، وتضمن احترام حقوق الأجيال المقبلة". وفقا لذلك فإن التنمية المستدامة تستند إلى أهمية الاستفادة الفعّالة من الموارد المتاحة، خاصة التي لا يمكن تجديدها، مع التركيز على حماية البيئة والحفاظ على أنظمة الموارد القائمة، وذلك يتم من أجل ضمان حق الأجيال المقبلة في هذه الموارد.

كما يقصد بالتنمية المستدامة بأنها "العملية التي تعترف بأهمية تحقيق نمو اقتصادي يتفق مع قدرات البيئة، مُؤكدةً أن التطور الاقتصادي والحفاظ على البيئة لا يتناقضان بل يتكاملان، فالتنمية المستدامة المستمرة تهدف لتحسين جودة حياة الإنسان دون التأثير الضار على البيئة. ويتضمن ذلك الاستخدام المتقن للموارد المتاحة والسعي لاستكشاف بدائل لها، بهدف الحفاظ على هذه الموارد لأطول فترة ممكنة" (الركابي، 2020، صفحة 95). فيتبيَّنُ أن التنمية المستدامة تربط في طياتها بين تحقيق التقدُّم الاقتصادي الذي تطمح إليه الأنظمة الحكومية والمؤسسات مع عدم التأثير السلبي على البيئة، والتي أصبحت عاملًا حيويًا يجب مراعاته في جميع الأهداف والبرامج والسياسات المُسطّرة، فأي ضرر يُلحق بالبيئة سينعكس على الاقتصاد عاجلاً أو آجلاً.

من خلال ما سبق يتبيّن أن التنمية المستدامة هي مفهوم شمولي، بحيث تهدف إلى تحقيق التنمية بشكل يراعي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ففي الماضي كان التركيز على تحقيق الأرباح والعوائد فقط، لكن الظروف المتغيرة دفعت إلى تضمين العوامل الاجتماعية والبيئية في أي نشاط أو هدف على مستوى المؤسسات أو الدول، ليتزايد الاهتمام بهذا التوجه الذي يُؤكِّدُ على ضرورة تحقيق التنمية دون المساس بالمجتمع والبيئة، فأي ضرر يلحق بهذه العناصر قد يُؤثِّرُ في المستقبل على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية الأخرى.

فالتنمية المستدامة قائمة على فلسفة أساسية تُركِّزُ على حقّ الحياة بمستوى لائق يتيح تحقيق تنمية حقيقية للإنسان، في الحاضر والمستقبل، إضافة إلى أن هذه الإنسان لا حقّ في استنزاف موارد المجتمع وذلك لصالح التنمية حاضرا، بما فيها الحفاظ على التوازن البيئي، وضمان استمرار وتواصل التنمية مستقبلا أيضا؛ وانطلاقا من ذلك فإن التنمية المستدامة تُؤكِّدُ على ضرورة التركيز على التنمية البشرية في المجتمع كمدخل ضروري لتحقيق التنمية المستدامة، كون أن الإنسان يُعدُّ أهم ثروة ومورد للمجتمع، وهو وحده القادر على تنظيم استخدام الموارد البيئية، مع الحفاظ عليها وتنميتها لصالح الأجيال الحالية والمستقبلية (أحمد، أبو سكين، و مدحت، 2021، صفحة 218).

انطلاقا من التعريفات السابقة، يظهر التكوين المتشابك لأبعاد التنمية المستدامة، حيث أنها تقوم على تفاعل عِدّةِ جوانب في آن واحد، فيكون الاهتمام بها بصورة متساوية ومتكاملة، يمكن إيجازها فيما يلي (أبو النصر و محمد، 2017، الصفحات 93- 96 و103- 106 بتصرف) و (الركابي، 2020، الصفحات 97- 99):

- **البعد الاقتصادي:** جملة من التدابير المستدامة والمتناسقة التي يتم اتخاذها لتطوير المعيشة في منطقة ما، يشمل تنمية رأس المال البشري والبنية التحتية الأساسية، إلى جانب التنافس الإقليمي والرعاية الصحية والأمان، وغيرها. يتضمن أيضًا تطبيق إصلاحات اقتصادية، وتقليل تبديد الموارد الطبيعية من خلال تغيير نمط الاستهلاك نحو أشكال أكثر توازنًا مع البيئة، إضافة إلى تحسين الدخول ومستويات المعيشة؛
- **البعد الاجتماعي:** يتعلق بتطوير العلاقات البشرية وتحسين مستوى التعليم والثقافة والوعي والسياسة والصحة، يهدف إلى توفير فرص المشاركة والحرية للأفراد، مع التركيز على تحسين جودة حياتهم وتوفير

فرص العمل وتعزيز القيم الأخلاقية. ويسعى للاستثمار في تطوير رأس المال البشري، وتحقيق استقرار النمو السكاني وتوزيعهم من خلال التنمية في المناطق الريفية، واعتماد التكنولوجيات التي تقلل من التأثيرات البيئية للتطور الحضري؛

- **البعد البيئي:** يتمثل في الحفاظ على البيئة المحيطة والحماية من التلوث، مع التركيز على تحقيق التوازن والتنوع والاستدامة. يهدف إلى تلبية احتياجات الأجيال الحالية دون التأثير الضار على الأجيال المستقبلية. يقوم على فكرة التعايش بين الإنسان والبيئة، وتحقيق التوازن بين أنشطة الإنسان واحتياجات البيئة، من أجل تعزيز التأثيرات الإيجابية وتقليل التأثيرات السلبية. يشمل أيضًا تقدير الآثار البيئية للمشاريع التنموية والحد من النفايات، وزيادة الوعي البيئي، بهدف تشجيع المشاركة المحلية والحفاظ على البيئة ومنع تلوثها.

II.1. 2. أهداف التنمية المستدامة في إطار الأجندة العالمية:

تُمثِّلُ أهداف التنمية المستدامة خارطة طريق نحو تحقيق مستقبل أكثر استدامة وتحسينًا للجميع، وقد عملت أغلب الدول على التوصل إلى اتفاق عالمي يُمكِّنُ من معالجة المسائل والقضايا العالمية المشتركة التي تواجهها، من بينها مشكلات الفقر وعدم المساواة وتدهور البيئة وتغير المناخ، والعمل على تحقيق العدالة والسلام في جميع أنحاء العالم (بن عياش و حجاج، جويلية 2022، صفحة 70).

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف عمليًا، تم في 20 سبتمبر 2010 اعتماد قرار عام في قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بعنوان "تحويل عالمنا: جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة"، وقد تمت الموافقة على هذا القرار من قبل أكثر من 193 دولة، ويُعتبر هذا القرار إعلانًا لرؤية شاملة وتحويلية تهدف إلى خلق عالم أفضل وأكثر استدامة (بايزيد، 2022، صفحة 275). أُطلِق على القرار اسم "أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030"، وبهذا الاسم فهي تُشير إلى إستراتيجية تنموية متعددة الأبعاد، تعتمد على الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة. تشمل هذه الأجندة 17 هدفاً رئيسياً تتعلق بمختلف التخصصات والقطاعات والمؤسسات، بحيث تُنفّذ هذه الأهداف بتكامل وتنسيق تام، بهدف مواجهة التحديات التي تُربِكُ الإنسانية. تُركِّزُ الأجندة على حماية الأفراد وحماية الكوكب والموارد، والحفاظ على حقوق الأجيال الحالية والمستقبلية. وبهذا السياق، فهي تُعرف أيضاً بـ "الأهداف العالمية للتنمية المستدامة" (منسل، ديسمبر 2022، صفحة 35).

وبتنوع الأهداف 17 التي تتضمّنُها الأجندة العالمية للتنمية المستدامة 2030، والتي تشمل عددا هاما من المجالات والقطاعات، فإنها عموما تتمحور حول أهداف كبرى هي (بايزيد، 2022، صفحة 276):

- **الاستدامة البشرية:** يُعبِّرُ هذا الهدف عن تطوير قدرات وإمكانيات الإنسان بطريقة تخدمه وتخدم مجتمعه. يتحقق ذلك من خلال تحسين جودة التعليم والثقافة والصحة، لتلبية الاحتياجات المادية والروحية والمعنوية للفرد. تهدف هذه الاستراتيجية إلى جعل الإنسان شخصًا نشطًا وفاعلاً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وتعزيزها والمحافظة عليها بشكل مستدام؛
- **الاستدامة البيئية:** تتضمن أهداف الأجندة تعزيز وتنمية وحماية جميع عناصر البيئة، من خلال زيادة الوعي والفهم لدى جميع الشركاء المعنيين بأهمية البيئة ومكوناتها. تهدف هذه الأهداف إلى الحفاظ على البيئة للحد من التأثيرات البيئية على الكائنات الحية، حيث يمكن أن يكون لها تأثيرات سلبية على جوانب متعددة من الحياة. ولذلك، تعمل الأجندة على تقديم حلاً للتقليل من هذه التأثيرات السلبية أو الحد منها من خلال اتخاذ إجراءات مناسبة؛

- **الاستدامة الاقتصادية:** تستهدف زيادة الإيرادات من خلال رفع الدخل الوطني ورفع مستوى المعيشة. تُسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيق توزيع متساوٍ للثروات والدخول، وتأسيس أساس مادي يدعم توسيع القطاعات الحيوية لتحقيق النمو والتطور الاقتصادي. وتضمن تلك الاستراتيجية أن جميع المؤسسات المشاركة تكون مسؤولة وشفافة، دون تمييز بينها، وتتيح لها الفرصة للمشاركة في هذا العمل بمسؤولية.

وللوصول إلى تجسيد هذه الغايات الكبرى لأجندة التنمية المستدامة، تم تقديم أهداف تفصيلية لِكُلِّ محور من المحاور 17 التي تضمّنتها الأجندة، والتي يمكن إظهارها في الشكل التالي:

الشكل (01): الأهداف العالمية للتنمية المستدامة 2030



المصدر: (إسكوا، ب.س)

يُوضِّحُ الشكل السابق أن الأهداف التنموية التي يعمل العالم على تحقيقها في إطار الأجندة السابقة الذكر، تتضمن 17 هدفا عاما، تتمثل فيما يلي **(UNDP, 2015)**:

1) **القضاء على الفقر:** تسعى الأجندة إلى القضاء على الفقر المدقع من خلال ضمان أن جميع الأفراد، وخاصة الأكثر ضعفًا، لديهم الوصول إلى الاحتياجات الأساسية كالغذاء والمياه النظيفة والرعاية الصحية والتعليم...؛
2) **القضاء على الجوع:** يُركِّزُ هذا الهدف على إنهاء الجوع وتحسين التغذية، من خلال تعزيز الممارسات الزراعية المستدامة، ودعم المزارعين الصغار، وضمان الأمن الغذائي، والحد من هدر الطعام؛
3) **الصحة والرفاهية الجيدة:** لضمان حياة صحية للجميع، مع التركيز على خفض معدلات وفيات الأمهات والأطفال، ومكافحة الأمراض والأوبئة وتعزيز الصحة العقلية، وضمان الوصول إلى الخدمات الصحية؛
4) **التعليم ذو الجودة:** يسعى إلى توفير التعليم عالي الجودة للجميع، مع التركيز على زيادة الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي، وتحسين معدلات القراءة والكتابة، وتعزيز المهارات التقنية والمهنية؛
5) **المساواة بين الجنسين:** يعمل إعى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، من خلال مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وضمان الحقوق والفرص المتساوية، وتعزيز مشاركتهن في صنع القرار؛
6) **المياه النظيفة والصرف الصحي:** يُركِّزُ هذا الهدف على ضمان الوصول إلى المياه النظيفة والصرف الصحي للجميع، وتحسين جودة المياه، ومعالجة مياه الصرف الصحي، ومعالجة مشكلات ندرة المياه؛
7) **الطاقة النظيفة والميسورة:** من خلاله يتم العمل على تعزيز الوصول إلى مصادر الطاقة الميسورة والمستدامة، وزيادة حصة الطاقة المتجددة في المزيج الطاقي العالمي، وزيادة كفاءة استخدام الطاقة؛

8) **العمل اللائق والنمو الاقتصادي:** العمل على تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والتوظيف الكامل وتوفير ظروف العمل اللائقة، مع معالجة قضايا مثل العمل الأطفال والعمل القسري وتوفير بيئات العمل الآمنة؛
9) **الصناعة والابتكار والبنية التحتية:** يتم التركيز في هذا الهدف على بناء بنية تحتية قوية ومرونة، وتعزيز الابتكار، وتشجيع الصناعة المستدامة، وتعزيز وصول التكنولوجيا والاتصالات؛
10) **تقليل الفجوات (العدالة والشمول):** يتم العمل على تقليل الفجوات داخل وبين البلدان، من خلال معالجة اختلافات الدخل، وتعزيز نظم الحماية الاجتماعية، وضمان فرص متساوية للجميع؛
11) **المدن والمجتمعات المستدامة:** بجعل المدن والتجمعات شاملة وآمنة ومستدامة من خلال التخطيط العمراني، وتوفير الإسكان بأسعار معقولة، وتحسين وسائل النقل الفعالة، والاستعداد لمواجهة الكوارث؛
12) **استهلاك وإنتاج مسؤول:** يُؤكِّدُ على أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة، وتقليل إنتاج الفاقد، وتشجيع إعادة التدوير، وتشجيع الشركات والأفراد على اعتماد ممارسات صديقة للبيئة؛
13) **العمل من أجل التغير المناخي:** العمل العاجل لمكافحة التغير المناخي وتأثيراته من خلال تنفيذ استراتيجيات لتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وزيادة مرونة المناخ، وزيادة الوعي بالقضايا المناخية؛
14) **الحياة تحت الماء:** يهتم بالحفاظ على واستخدام النظم البيئية البحرية والساحلية بشكل مستدام، وحماية التنوع البيولوجي البحري، ومعالجة التلوث والصيد المفرط من أجل الحفاظ على صحة المحيطات والبحار؛
15) **الحياة في البر:** يسعى هذا الهدف إلى حماية واستعمال نظم النبات والحيوان البرية وإدارتها بشكل مستدام، ومكافحة التصحر وتدهور الأراضي، ووقف فقدان التنوع البيولوجي؛
16) **سلام وعدالة ومؤسسات قوية:** من أجل تعزيز المجتمعات السلمية والعادلة والشاملة من خلال تعزيز سيادة القانون، وضمان الوصول إلى العدالة، والحد من العنف، وبناء مؤسسات مسؤولة؛
17) **الشراكات من أجل تحقيق الهدف:** يؤكد هذا الهدف على أهمية تعزيز الشراكات بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمنظمات الدولية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

II.1. 3. تحدّيات ومعيقات تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

إن تسطير أجندة عالمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لا يعني أن كافة الدول ستصل إلى المستويات المطلوبة في الوقت الملائم، حيث تبرز النتائج تفاوتا كبيرا بين الدول في درجات تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع تأخُّرٍ عالمي عن البرنامج الزمني للعديد من المحاور بها؛

وينتج ذلك عموما من خلال السلوكيات التي يعرفها الأفراد والمجتمعات، سواء على المستوى الإنتاجي أو الاستهلاكي، أو حتى الإداري، فالسلوك الإنتاجي السائد في معظم دول العالم، والذي يشير إلى الأنماط المستخدمة حاليا في الصناعة والزراعة تُولِّدُ حتمية السعي إلى السيطرة على مُلوِّثات البيئة التي تنتج عن هذه الأنماط؛ إضافة إلى أنماط السلوك الاستهلاكي على المستوى الفردي، التنظيمي والحكومي، والذي ينتج عنه بدوره هدر في الموارد، تلوُّث وغيرها، في حين أن السلوكيات الإدارية قد تُؤثِّرُ سِلبا على الجانب البشري تحديدا، مثل الصراعات والمشكلات التي تُخفِّضُ من فعالية استخدام وتشغيل الموارد البشرية ، واستفادة

هذه الأخيرة من هذا العمل. كما تبرز تحدّيات مُتعلِّقة بالسلوكيات التشريعية ذات العلاقة بالرقابة على البيئة وعلى الموارد البشرية أيضا (غانم، 2012، صفحة 02، 03)؛

ومن خلال ذلك يظهر أن هذه التحدّيات ترجع إلى تأثير العديد من العوامل التي تجد الدول نفسها أمامها والتي تعيق من التنفيذ الفعّال وفي الوقت المناسب لهذا السياق، والتي يمكن إجمال أهمها في: (بوزيان و شمة، 2014، الصفحات 306- 308):

- **معيقات اجتماعية**: ولعلّ أبرز تحدٍّ في هذا الإطار هو الفقرة، حيث تُمثِّلُ هذه الظاهرة عقبة رئيسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالفقر يُعرقِلُ ويحدُّد من تحقيق التنمية البشرية والتي تُعدُّ من أهم مُؤشِّرات وجُزئيات التنمية المستدامة، ففي حال تم تجاوز مشكل الفقر فإن ذلك يعني توجُّهًا نحو عملية توسيع الحُرّيّات الحقيقية للأفراد، من تسهيل الوصول إلى وسائل التربية والصِحّة إلى حُرّيّة المشاركة في الحوار العمومية وحقّ الرقابة، إضافة إلى التقدُّمِ والتطوُّرِ التكنولوجي؛
- **معيقات اقتصادية**: في الوقت الراهن فإن التنمية المستدامة تواجه تحدّيًا رئيسيًّا مُتمثِّلًا في زيادة الأزمات الاقتصادية، والتي ينجرُّ عنها عادة العديد من المشكلات والآثار السلبية على أهدافها، فأزمة 2008 مثلا أدّت إلى زيادة في مُعدّلات البطالة، وذلك على مستوى جميع دول العالم تقريبا، واستمرّت الاضطرابات إلى أزمة 2014 وغيرها، حيث أن هذه الأزمات تضع البرامج التنموية في خطر، خاصة ما تعلّق بحماية الناس الأكثر عرضة للمعاناة من نتائج هذه الأزمات، سواء كانت فورية أو طويلة المدى، إضافة إلى مشكل الحفاظ على البرامج الاستثمارية، خاصة في البنى التحتية على المدى الطويل، ما يعني إحتمالية التأثير سلبا على النمو الاقتصادي وفرص العمل، ومن بينها إفلاس العديد من المؤسسات الصغيرة في العالم نظرا لعدم قدرتها على مواجهة الأزمة، ومنها من استمرّت على حساب التخلّي عن مسؤوليتها الاجتماعية، وهو ما يتعارض مع أهداف التنمية المستدامة؛
- **معيقات بيئية**: لا يزال التلوُّث من أكبر المشكلات التي يعاني من العالم، ويعتبر أكبر تحدٍّ للبشرية، أين بدأت فعليا ظاهرة التغيُّر المناخي وانعكاساتها السلبية على مختلف جوانب الحياة البشرية والبرّيّة، مثل ارتفاع حجم وتركيز ثاني أكسيد الكربون في الهواء، وارتفاع درجة حرارة الأرض والمحيطات، إضافة إلى تراجع في أحجام ومساحات الجبال الجليدية ومناطق الثلوج في القطبين الشمالي والجنوبي، وغيرها من الظواهر بالغة الخطورة على العالم.

II.2. السياق المفاهيمي لرأس المال البشري: يتم عرض تعريف وخصائص رأس المال البشري، مكوناته وأهميته.

II.2. 1. تعريف وخصائص رأس المال البشري:

يرتبط مفهوم **رأس المال البشري** بالأفراد، وقد ظهر بتزايد وجهات النظر المؤيدة لتثمين المورد البشري وما يملكه من معارف ومهارات. وعند الحديث عن **رأس المال البشري** عادة ما يتم ربطه بالمؤسسة، فقيمة ما يملكه الفرد تُترجم في الإضافة والقيمة التي سيُقدِّمُها في عمله، ولاحقا تنعكس على اقتصاده ومجتمعه، وهو ما أشارت إليه التعريفات القائلة أن **رأس المال البشري** هو "مجموع الخبرة والمعرفة والطاقة والحماس والإبداع والصفات، التي يمتلكها فرد ما ويستثمرها في عمله" (شتاتحة، 2019، صفحة 63). فهو "القيمة الاقتصادية لمجموع المعرفة، الخبرة، المهارة، الإمكانيات والمؤهلات، التي يمتلكها الأفراد"(الربيعاوي و عباس، 2014، صفحة 84).

وبالتالي فإن مجموع ما يُكوّنُ **رأس المال البشري** عادة ما يتم استغلاله واستخدامه بصورة تُحقّقُ أهداف المؤسسة التي يعمل بها الفرد أو الجماعة، أو المجتمع الذي يتواجد فيه. فمن ناحية المؤسسات، فإن **رأس المال البشري** هو "القيمة التي يتم الحصول عليها من المعرفة، المهارات، والقدرات، التي يمتلكها الأفراد، والتي تتيح لهم إمكانية إنتاج السلع والخدمات، التي سيكون لها تأثير على الدخل المادي والجانب النفسي للأفراد بصورة تصاعدية" (صالح، 2015، صفحة 28)، بحيث أوضح هذا التعريف أن **رأس المال البشري** سيتم استخدامه من أجل إنتاج وتطوير السلع والخدمات التي تُوفِّرُها المؤسسات بمختلف مجالات نشاطها، وفي مقابل ذلك فإن صاحبها سيحصل على مقابل مادي وعوائد لقاء ما يُقدِّمُهُ ويستخدمه في عمله، ما سيكون له الأثر على مستوى معيشته وجانبه النفسي من ناحية أخرى. وبمجموع هذا التأثير سيكون له انعكاس على المجتمع ككل، فـ **رأس المال البشري** هو "مجموعة المهارات، الخبرات، المعارف الصريحة والضمنية، الصفات والخصائص، التي يمتلكها الأفراد، مع إمكانية استخدام كل هذه العناصر التي يمتلكونها أو تعلّموها، استخداما يسمح بتوليد معارف وابتكارات جديدة تساهم في حل المشكلات وتحقيق التطوير"(الراشدي، 2017، صفحة 42)، فأكّد التعريف على مساهمة **رأس المال البشري** في توليد المعارف، وفي تقديم ابتكارات، تصب كلها في إطار حل المشكلات التي يمكن طرحها على عدة مستويات، وبالتالي المساهمة في تحقيق التطوير.

ومن خلال ذلك يظهر أن **رأس المال البشري** لا يختصُّ فقط بالمؤسسة، ولا يعتبر فقط من عناصرها، فرأس المال البشري هو جزء من المجتمع، ويساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فيه، فـ **رأس المال البشري** على مستوى المجتمع يمكن تعريفها بكونه "المجموع الكلي، أي كميا ونوعيا، من القوى البشرية المتوفرة في مجتمع ما، بحيث يمثل الجانب الكمي نسبة الأفراد الذين يمتلكون المعارف والمؤهلات والخبرات اللازمة لخدمة المجتمع من إجمالي عدد السكان، أما الجانب النوعي فهو يشتمل على الكفاءات الذهنية والمستوى التعليمي للسكان، بحيث يُحدِّدُ هذا الأخير الجانب النوعي المتعلق بالخبرة والمعرفة"(حسن، 2005، صفحة 65). وبتعبير آخر فإن **رأس المال البشري** يعني "إدارة المعارف والقدرات التي يمتلكها الأفراد وتتيح لهم إجراء تغييرات في العمل والمساهمة في النمو الاقتصادي، ويتم تطويره عن طريق التدريب الرسمي والتعليم، والذي يسعى إلى تجديد قدرات الأفراد وتحديثها وفقا لأي متغيرات أو متطلبات جديدة، وذلك من أجل ضمان قيامهم بعمل جيد في المجتمع" (أرناؤوط، سبتمبر 2017، صفحة 353). وبناء عليه فيمكن القول أن **رأس المال البشري** على مستوى المجتمع إجمالا أصبح يتميز بمجموعة من الخصائص، من بين أهمها ما يلي **(Nistor & Popa, 2014, p. 11) :**

- **رأس المال البشري عالي التخصص:** حيث أنه من أجل إنجاز المهام الموكلة للأفراد، يجب على هؤلاء امتلاك المعارف والمهارات الضرورية لذلك، والتي يتم عادة امتلاكها عن طريق التعليم والتدريب المتخصص، إضافة إلى أن رفع مستوى التخصص سيجعل منه عائقا أمام دخول قوى عمل أخرى لمجال عملهم.
- **رأس المال البشري متعدد الثقافات:** فالعولمة والشركات متعددة الجنسيات، أنتجت معها تعددا ثقافيا يُؤثِّرُ على رأس المال البشري، إضافة إلى مساهمة التكنولوجيات الحديثة في تنمية وتطوير مكوناته بخفض التكلفة، ما فتح المجال أمام رأس المال البشري لمساهمة أكبر وأوسع في تحقيق النمو على المستوى الوطني وحتى الدولي.

- **رأس المال البشري مرن:** حيث أن بعض مجالات العمل تستدعي أن يتحلى الأفراد بدرجة مهمة من المرونة من أجل استيفاء متطلباتها، من خلال القدرة على التكيُّفِ مع التغيرات وما تنتجه من مهام، بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع رؤساء أو مرؤوسين أو زملاء من ثقافات متنوعة.

أما بالحديث عن رأس المال البشري ومميزاته المتعلقة به فقط، ووفقا لخصوصياته، وذلك على مستوى الفرد، المؤسسة أو المجتمع، فيمكن ذكر البعض منها في النقاط التالية (دهان، 2010، صفحة 24، 25) و(إبراهيمي، 2013، صفحة 05):

- يشتمل رأس المال البشري على جزءين: جزء فطري يولد مع الشخص، وجزء مكتسب عن طريق التعليم والتجربة والخبرة في الحياة والعمل؛
- من أجل الحصول على رأس المال البشري وتكوينه، يجب توافر موارد مالية معتبرة من أجل استثمارها، وكذا توفير الجهد والوقت اللازم لذلك؛
- يمكن تطوير وتنمية رأس المال البشري من خلال استخدام الخبرة في مجال العمل، وأيضا من خلال التدريب والتعليم بأشكالها ومستوياتها المختلفة؛
- يجب أن يخضع رأس المال البشري بصورة مستمرة إلى عملية التجديد، عن طريق التزود بالمعارف والمهارات بصورة دورية وفقا للتغيرات المستجدة، كون أن رأس المال البشري يمكنه أن يتقادم؛
- يعتبر رأس المال البشري مخصوصا للفرد الذي يملكه ويكتسبه؛
- رأس المال البشري خاص، بمعنى أنه لا ينفصل ولا ينقطعه عن مالكه بأي صورة كانت، ويكون ملازما له زمانا ومكانا، ولا يمكن أن يتكوّن إلا من خلال المشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، إضافة إلى تنمية رأس المال البشري في هذه الحالة مرتبط بمدى اقتناع وإقبال الفرد على اتخاذ قرار الإنفاق على التكوين والتدريب للاستفادة منها لاحقا في العمل مقابل عوائد مالية؛
- رأس المال البشري محدود، أي ترتبط إمكانيات تراكم رأس المال البشري بالقدرات العقلية والبدنية للفرد، وتحصيل عوائد الاستثمار في رأس المال البشري تعتبر محدودة بدورة حياة الفرد؛
- رأس المال البشري غير ظاهر (غير مرئي)، والمقصود بذلك أن المعرفة والقدرات التي يملكها الفرد لا يمكن معرفتها وتحديدها من بداية علاقة العمل أو بصورة مباشرة، حيث أن الشهادات العلمية تعكس جزءا من المعرفة والمهارات التي يمتلكها، إلا أنها قد تختلف في ميدان العمل، وهو ما يضاعف من أهمية الاستثمار في التعليم الذي سيكون له تأثير واضح على جودة المعرفة والمهارات التي يملكها الفرد في مرحلة دراسته، ثم تعزيزها بالخبرات والكفاءات التي تمنحها له التجربة المهنية.

II.2. 2. مكونات وأهمية رأس المال البشري:

أظهرت البحوث والدراسات المتعلقة بتحديد وقياس مكونات رأس المال البشري، أن هذا الأخير يشتمل على تشكيلة واسعة من العناصر التي تتفاعل بصورة متكاملة في إطار هذا النوع من رأس المال، إلا أن الملاحظ هو أن المكونات الرئيسية، والتي لها تأثير كبير وواسع، هي كل من المعرفة، المهارات، الكفاءات، في حين تتفاوت باقي العناصر (مثل القابلية، الحدس...)، بمدى علاقتها بالمكونات الرئيسية ودرجة التأثير فيها. وعليه، سيتم

فيما يلي توضيح المكونات الرئيسية لرأس المال البشري فقط، كما يلي (قوادرية، 2016، صفحة 30، 31) و(أرناؤوط، سبتمبر 2017، صفحة 360):

1) **المعرفة:** وتشتمل على معرفة الأفعال (ماذا؟)، ومعرفة الأسس والقوانين التي تحكم وتُسيّرُ الطبيعة والأفراد والمجتمع (لماذا؟)، معرفة طريقة أداء الأعمال بمعنى الطريقة التي يتم وفقا لها استخدام المؤهلات والاستعدادات المتوفرة (كيف؟)، والمعرفة المرتبطة بالقدرة على الاتصال والتعامل مع الأخرين (من؟)؛
2) **المهارات (الكفاءات):** تظهر المهارات عادة أثناء ومن خلال العمل، فيشار إلى أنها تطبيق المعرفة النظرية، وتُمثِّلُ مجموعة من الصفات التي يملكها فرد ما. تشتمل على كفاءات الاتصال من خلال مهارات الاستماع والقراءة والتحدث والكتابة، كفاءات الحساب، الكفاءات الفردية التي تشير إلى قدرة الفرد على تعلم التعلم مع الانضباط الذاتي، الكفاءات العلاقاتية المتعلقة بالعمل في إطار روح الفريق وفن الإدارة، وكفاءات أخرى ضرورية منها سهولة استخدام تقنيات المعلومات والاتصال، والقدرة على إيجاد الحلول للمشاكل؛
3) **الخبرة:** تتعلق بمستوى المعارف المتراكمة التي يملكها ويكتسبها الفرد، وذلك عن طريق العمل الذي يقومون به حاليا أو سابقا، فيتعلم الفرد وفقا لذلك كيف يكون أكثر استعدادا من أجل تشارك المعرفة وتبادلها.

تظهر أهمية رأس المال البشري من الدور المتعاظم الذي يُؤدّيهِ على مستوى المؤسسات، كون رأس المال البشري يُمثِّلُ نخبة الموارد البشرية، والتي تسعى إلى طرح الأفكار والإبداعات والاختراعات التي تُعزِّزُ من قدرة المؤسسات على الاستجابة السريعة والفعالة التي تنشأ في بيئتها، ومنها متطلبات الزبائن المتغيرة. وفي نفس الوقت فإن رأس المال البشري، وما يحمله من قدرة على التفكير، يعتبر من أهم المؤثرات على تحقيق التقدم للمؤسسات والمجتمعات والدول، وهو ما دفع بهذه الأخيرة إلى تزايد الاهتمام به وبالاستثمار فيه لتحصيل فوائد وعوائد مقابل ذلك، باعتباره المورد الذي يهتم باقتراح الأفكار والقيام بالبحوث وتحويل مخرجاتها إلى منتجات (المسعودي، البرزنجي، و عبود، 2019، صفحة 07). وبالاعتماد على ذلك، يمكن توضيح أهمية رأس المال البشري من خلال ما يلي (الراشدي، 2017، صفحة 42) و(شتاتحة، 2019، الصفحات 63- 65):

- يساعد تراكم رأس المال البشري على التقدم التقني، كما يُعزِّزُ من القدرات الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات، مع تضاعف اعتباره أحد المصادر الحرجة التي تُؤثِّرُ على أداءها، كونه صعب التقليد من المنافسين، ما يساعدها على تحقيق الميزة التنافسية؛
- مساهمة رأس المال البشري في تحسين وتطوير الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب، وما سيكون له من انعكاس غلى الاقتصاد، خاصة مع تغير سوق العمل، وما يطلبه من كفاءات ومهارات غير تلك التي كانت سابقا، والتي تستلزم تدريبا خاصا للرفع من مستواها إلى درجة المهارات المطلوبة، أو التعليم من الأول على مهارات جديدة ولّدها الاهتمام برأس المال البشري وتأثيراته؛
- إمكانية الرفع من معدلات النمو المستدام عن طريق زيادة الطاقات الإنتاجية، وتعزيز الاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة المتمثلة في الابتكار والتعليم والتدريب وما شابهه. فرأس المال البشري أضحى من العوامل الأساسية التي تفتح المجال أمام فرص العمل للأفراد، وبالتالي إعادة توزيع الدخل في المجتمع، مع مساهمته في تنمية وتطوير وتفعيل العملية الاقتصادية؛

- يتطلب عصر التكنولوجيا، توفر عمال أصحاب مهارات عالية ومتجددة، حيث أن القرن 21م ولّد ما يعرف بعمال المعرفة ودورهم المتزايد في تحقيق الثورة والقوة معا للمؤسسات، خاصة التي تقوم نشاطاتها على القاعدة المعرفية، وبالتالي تضاعف دور رأس المال البشري وأهميته في تحقيق أهدافها.

III- العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة: حالة الجزائر وأمثلة عالمية:

يتم فيما يلي عرض كيفية مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، مع توضيح وضعية الجزائر في المؤشرات المتعلقة بالتنمية المستدامة والتنمية البشرية، وتقديم اقتراحات بناء على تجارب عالمية لكيفية توجيه الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف الأجندة العالمية للتنمية المستدامة.

1.III. الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لتحقيق التنمية المستدامة:

باعتبار أن رأس المال البشري المكون الرئيسي للقوى العاملة، وبالتالي مؤثرا هاما في تحقيق التنمية بمختلف أبعادها، وجب الاستثمار فيه لتحقيق أكبر استفادة ممكنة منه، وتوجيهها إلى المحاور ذات الأولوية في التنمية المستدامة في سبيل الحصول على عوائد مساوية أو أكثر مما تم إنفاقها عليه، من خلال ما يعرف بالاستثمار في رأس المال البشري والذي هو "الإنفاق على تطوير القدرات والمهارات والمعارف والمواهب والسلوكيات التي يملكها الفرد من أجل زيادة إنتاجيته وكفاءته" (مسعودي و قرزو، ديسمبر 2022، صفحة 398)، فبذلك فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو "استعمال جزء من مدخرات المجتمع أو الفرد في سبيل تطوير وتنمية المعارف، القدرات، السلوكيات، المعلومات والمهارات التي يملكها الفرد، بهدف الرفع من طاقته الإنتاجية، وبالتالي الرفع من الطاقة الكلية للمجتمع سعيا إلى إنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تساهم في تحقيق الرفاهية للمجتمع" (ريحان و طرشان، ب.س.ن، صفحة 04). وانطلاقا من ذلك يظهر أن أهم أبعاد أو عناصر الاستثمار في رأس المال البشري تتمثل في (شيحان، 2006، الصفحات 05- 07) و (غربي، جوان 2008، صفحة 10، 11):

- **التعليم:** يعتبر التعليم مخزونا للموارد، المتمثلة في العديد من المهارات والمعارف التي يتم اكتسابها عن طريق المدارس والمعاهد والجامعات، والتي تُشكِّلُ جزءا رئيسيا من رأس المال البشري، فيلعب بذلك دورا مهما في تطوير المجتمع، من خلال تحسين المعارف لدى المورد البشري، والتي تعتبر، مبدئيا، أساس الحصول على العمل. إضافة إلى دور التعليم ومساهمته في النمو والتنمية الاقتصادية، فالعديد من التجارب العالمية أظهرت أن التعليم من الآليات التي ساهمت بنجاح في التخفيف من الفقر، وتسجيل تطور اقتصادي واجتماعي ناتج عن المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ما رفع من التفاعل الإيجابي بين التوسع في الطاقات الإنتاجية والتراكم في رأس المال البشري. فللتعليم تأثير مهم في دفع عجلة النمو وتحسين مستويات المعيشة من خلال رفع مستويات الدخول والتحفيز على العمل وزيادة التحصيل العلمي عالي المستوى والتخصص. وهو ما أبرز أيضا تضاعف دور التعليم في تحقيق النتائج الاقتصادية، أين زادت أهمية الاستثمار في الفرد كمورد مُنتِج وقيمة اجتماعية بالتركيز على زيادة قدرة العمل على الإنتاج والإبداع، خاصة ما ارتبط بالتكنولوجيا، لأن تطبيقها يعني ضرورة توفر مورد بشري ماهر ومدرب تقنيا وفكريا وعقليا على استخدامها، وهو ما رفع من ضرورة الاستثمار في التعليم العالي، مثل التعليم الأساسي (حسن أ.، سبتمبر 2021، صفحة 281)؛

- **التدريب:** هو استمرار لعملية التعلم، حيث يُركّزُ على الجوانب التطبيقية أكثر من النظرية التي يهتم بها التعليم، يكون الهدف منه تطوير مهارة الأفراد وتحسين كفاءتهم، بمعنى إحداث تغيير إيجابي في مستوى أداء الأفراد من خلال الخبرة والتمرين، فالتدريب يرتبط أساسا بالمهارات والمعارف اللازم اكتسابها أو تطويرها في إطار العمل الذي يزاوله الفرد، فيكون بذلك مهما في مجالات تخطيط الموارد البشرية وتنميتها، وفي نقل وتطوير هذه المهارات. ويساهم التدريب في جعل رأس المال البشري قادرا على التفاعل الإيجابي والكفء مع المتغيرات التكنولوجية، ما يساعد على سرعة التكيف مع التطورات العالمية. وتجدر الإشارة إلى أن غالبا ما يُتوقّعُ تحقيق عوائد أكبر من تلك الأموال المنفقة على التدريب، على المستوى المتوسط والبعيد. هذا ما أكّدت عليه نتائج دراسة (عبد القادر، 2014) ودراسة (شعباني و بوستة، جوان 2014)، فبالرغم من تناول هذه الدراستين لرأس المال الفكري، فإن العديد من الباحثين يعتبرون هذا الأخير جزءا مُتضمِّنا في رأس المال البشري، فكلاهما يرتبط بالفرد، ويعتمد على تطوير المعارف والخبرات التي يملكها، وقد أوضحت الدراستين أن تطوير رأس المال الفكري يكون له انعكاس كبير وتأثير إيجابي على تطوير الوعي لدى الأفراد بأهمية التنمية المستدامة، مع العمل على الوصول إليها، مع التركيز أيضا على ضرورة الإدارة الجيدة لرأس المال الفكري من أجل الوصول إلى ذلك، فالأصل ليس فقط امتلاك رأس المال الفكري أو البشري، وإنما أيضا الإدارة الفعّالة له، وهو أيضا ما توصّلت إليه دراسة (Ugnich, Chernokozov, & Ugnich, 2021).

كما توصّلت دراسة (خطاب و صالح، 2022) إلى أن رأس المال البشري بِمُكوّناته الثلاثة، المعرفة، المهارة والخبرة، ومساهمة كُلٍّ من التعليم في اكتسابه، والتدريب في تطويره وتعزيزه، له أثر بالغ وانعكاس كبير على تحقيق التنمية المستدامة ببعدها الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي.

- **التأهيل الصحي:** تهدف التنمية بصورة أساسية إلى تمكين الفرد من عيش حياة طويلة خالية من الأمراض، حيث أن الصحة الجيدة تعني ممارسة الحياة اليومية بشكل أفضل، ما يعني أيضا توافر رأس المال البشري لأطول فترة ممكنة باعتباره مرتبطا بالفرد، وهو ما يساعد على المشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لوقت أطول. وبالتالي فإن الاستثمار في الصحة يعتبر أمرا ضروريا، من خلال تخصيص تمويل كاف للبرامج التي تهدف إلى توسيع وتحسين الخدمات الصحية والوصول إليها، فهي عامل جد هام في تنمية القدرات البشرية وتطوير مستوياتها العلمية والمهنية، فالخدمة الصحية الجيدة تعني المزيد من القوة والقدرة على العمل والتركيز فيه، وفي مقابل ذلك فإن تدهور المجال الصحي أو صعوبة إتاحته بسبب غياب التأمين أو ارتفاع تكاليفه، يعني انخفاض الإنتاجية، وبالتالي احتمال ترك العمل وانخفاض الدخل والدخول إلى دائرة الفقر، ما يدفع العامل بدوره إلى العمل في أعمال غير آمنة وبأجور منخفضة، ما يُهدِّدُ صِحته. وفي هذا السياق، أوضحت دراسة (Olowookere, Olanipekun, Sokunbi, & Aderemi, 2022) أن الإنفاق الجيد والكافي على القطاع الصِحِّي من أجل توفير خدمات صِحِّيّة بالكمية والنوعية والجودة المناسبة، يُعتبر أمرا مُهِمّا وشرطا أساسيا للمساهمة في تخفيض مُعدّلات الفقر كأول هدف للتنمية المستدامة؛
- **البحث العلمي والتطوير:** في ظل التغيرات والتطورات التي يعرفها العالم بشكل متسارع، فإن الاهتمام بالبحث العلمي وتطويره أصبح ضرورة قصوى، لارتباطه المباشر بتحقيق التنمية بمختلف أبعادها، فللبحث العلمي دور هام في ربط العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي وإيجاد الحلول اللازمة

لمشاكله، وفي نفس الوقت له أثر مهم على زيادة الإنتاجية في مختلف القطاعات، ما يعني عائدا أكبر، ومستوى رفاهية أحسن.

انطلاقا مما سبق، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يحمل معه العديد من المنافع والعوائد على الصعيد الشخصي والمجتمعي، خاصة ما يتعلّق بتحقيق التنمية المستدامة، وهو ما أثبتته دراسة (Slaus & Jacobs, 2010). كما أشارت دراسة (الحسيني، جانفي 2023) إلى هذه المنافع، فعلى المستوى الشخصي، يمكن للفرد أن يصل إلى مستوى أعلى من التعليم والصحة، ما ينعكس على الرفع من إنتاجيته في سوق العمل، وبالتالي في مستوى دخله. وفي نفس الوقت فإن مستوى صحة الفرد سيُؤثّرُ بدوره على إنتاجيته وأجره واحتمالات حصوله على عمل لائق، فالصحة الجيدة يعني إنتاجية أكبر، وتقليل فرص وجود الظروف والأسباب التي تُؤدّي إلى التغيب عن العمل، ما يزيد من قدرته على تحقيق مداخيلا خلافا لمن لا يتمتعون بصحة جيدة. أما فيما تعلق بالعوائد الاجتماعية، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يساعد على تحقيق منافع للمجتمع بأكمله من خلال رفع رصيده من رأس المال البشري، والتي تتجسد في العوائد المالية مثل المرتبطة بارتفاع المستوى الكلي للإنتاجية، وتحقيق معدلات مرتفعة ومستدامة من النمو الاقتصادي، ما يساهم في الحد من الفقر وتحقيق العدالة في توزيع الدخول. إضافة إلى عوائد غير مالية متمثلة في انخفاض معدلات الجريمة، والرفع من مستوى الوعي السياسي والبيئي وغيرها. كل ذلك سيساهم إيجابا في أبعاد التنمية المستدامة.

2.III. وضعية الجزائر في مؤشري التنمية البشرية والتنمية المستدامة:

يُعدُّ مؤشر التنمية البشرية مقياسا موجزا تصدره هيئة الأمم المتحدة بصورة دورية، يهدف إلى تقييم مستوى التقدُّمِ في الأبعاد الرئيسية للتنمية البشرية والمتمثلة في الحياة الطويلة والصحية، والوصول إلى المعرفة، ومستوى المعيشة اللائق. ووفقا لتقرير هذا المؤشر 2022/2021 المُعدُّ في 08 سبتمبر 2022، فإن الجزائر تُصنّفُ ضمن فئة التنمية البشرية العالية، بتحقيق درجة مقدرة بـ 0.745 والمرتبة 91 عالميا من 191 دولة **(U.N.D.P, 2022)**، وهي نفس النتيجة التي حقّقتها الجزائر في التقرير الموالي 2024/2023 الصادر في 13 مارس 2024، بنفس الفئة (العالية)، ونفس الدرجة (0.745)، لكن مع تراجع في المرتبة إلى 93 عالميا **(U.N.D.P.., 2024)**.

وقد أظهر المؤشر أن العمر المتوقع عند الولادة في الجزائر سنة 2021، والمقصود به متوسط فترة الحياة التي يعيشها المولود الجديد في حال بقاء أنماط معدلات الوفيات المسجلة حسب الفئات العمرية عند ولادته مستقرة طيلة حياته، قُدِّر بـ 76.4 سنة. ليرتفع سنة 2022 إلى 77.1 سنة. أما العدد المتوقع لسنوات الدراسة، وهو عدد سنوات الدراسة المتوقع إتمامها من قبل طفل في سن الدخول إلى المدرسة في حال بقاء الظروف والشروط مستقرة، فوصل إلى 14.6 سنة في 2021، ويرتفع إلى 15.5 في السنة الموالية، في حين كان متوسط عدد سنوات التعليم التي أتمها الأفراد البالغين 25 سنة فما فوق، في حدود 8.1 سنة في 2021، وتنخفض إلى 7.0 في 2022. بينما نصيب الفرد من الدخل الوطني الإجمالي فكان 10800 دولار سنة 2021، ليصل إلى 10978 لسنة 2022 (**U.N.D.P.**، 2022، صفحة 273)، و**(United-Nations-Development-Programme, 2024, p. 275)**.

هذه النتائج تعكس بصورة واضحة أن الجزائر قد تمكّنت حقيقة من الاستثمار في رأس مالها البشري، وبأنها تحاول جادة، وبالرغم من وجود بعض الصعوبات والعراقيل ونقص في الجودة، للوصول إلى أفضل

مستويات التعليم والصحة الممكنة، وهو ما يسمح بتحسين جودة الحياة للأفراد، وينعكس على الجوانب الأخرى الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، سواء ذات الارتباط المباشر بجوانب الصحة والتعليم، أو باقي الأهداف بصورة غير مباشرة.

انطلاقا من ذلك، يظهر أن **الفرضية الأولى صحيحة**، حيث أن الجزائر سجّلت نقاطا جيدة في مجال التنمية البشرية، وصُنِّفت ضمن الفئة ذات التنمية البشرية العالية. ويرتبط ذلك بصورة أساسية بارتفاع مستوى عمر الأطفال الرُّضَع، وبمتوسط عدد سنوات التعليم الذي يستفيد منها الطفل والبالغ على حدٍّ سواء.

أمّا وفقا لتقرير التنمية المستدامة 2023 فإن الجزائر احتلت المرتبة 71 من 166 دولة تحت القياس، بحيث تحصلت على 70.8 من مجموع 100 نقطة، والتي تشير إلى النسبة المئوية من تحقيق الأهداف **(SDG-Official-website, 2023)**، وحافظت على نفس الترتيب من بين 167 دولة في تقرير التنمية المستدامة 2024، لكن بتراجع في الدرجة التي حقّقتها إلى 70.5 نقطة **(SDG-Official-website, Algeria, 2024)**. وهي نسبة جيدة جدا، خاصة كونها تجاوزت متوسط معدل منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا المقدر بـ 67.1 درجة في 2023، و65.6 درجة في 2024، والمتوسط العالمي المقدر بـ 66.7 درجة في 2023، و66.3 درجة في 2024 **(Sachs J. D., Lafortune, Fuller , & Drumm, 2023, pp. 514, 532)** و **(Sachs, Lafortune, & Fuller, 2024, pp. 480, 498)**. وذلك بالرغم من التراجع المسجل مقارنة بالسنوات الماضية، أين احتلت الجزائر سنة 2019 مثلا المرتبة الأولى عربيا بـ 66.69 نقطة **(Nessraoui & Habbaz, 2022, p. 35)**، المرتبة الأولى عربيا وإفريقيا، و64 عالميا في 2022، ووفقا للخبراء مُعِدّي التقرير فإن الفرق الهام الذي يمكن أن يشير إلى تغير ملموس في مستوى التقدم في تجسيد أهداف التنمية المستدامة، هو أن يكون الفرق بـ 10 مراتب أو أكثر (وكالة-الأنباء-الجزائرية، 2022).

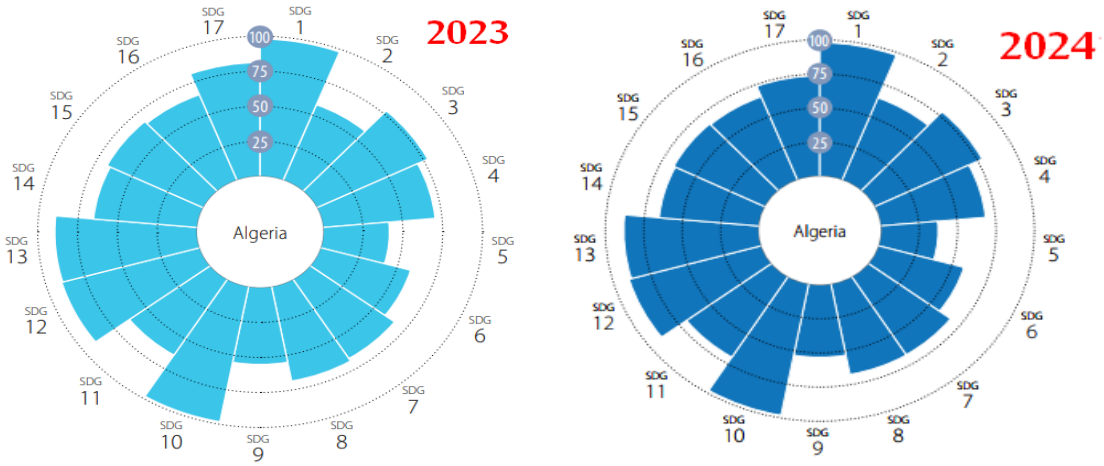
وعلى مستوى الأهداف، فإن تقرير التنمية المستدامة لسنة 2023 **(Sachs, Lafortune, Fuller , & Drumm, 2023, p. 126)**. وسنة 2024 **(Sachs, Lafortune, & Fuller, 2024, p. 88)** يُوضِّحان أن الجزائر تشهد اختلافات واضحة بين مستويات تحقيقها. حيث نجحت في تحقيق الهدف 01 (القضاء على الفقر) والهدف 10 (العدالة والشمول) بصورة تامة، في حين تُواجِهُ باقي الأهداف تحدّيات مختلفة تتراوح بين تحدّيات رئيسية (**Major challenges**) كما هو الحال مع القضاء على الجوع، مستويات التعليم، المساواة بين الجنسين، الطاقة النظيفة، العمل اللائق والنمو الاقتصادي، المدن المستدامة، الحياة في البر، والمؤسسات القوية، وتحدّيات كبيرة (**Significant challenges**) فيما يتعلّق بمستوى الصِحّة والرفاهية للأفراد، المياه النظيفة والصرف الصِحّي، الصناعة والابتكار والبنية التحتية، الجهود المتعلقة بالمناخ، والحياة تحت الماء. أما الأهداف المتعلقة بالإنتاج والاستهلاك المستدام، والشراكات فإنها تحمل في طياتها بعض التحدّيات لحدّ الآن. فيجدر الإشارة إلى أن هذه الوضعية غير ثابتة وتتغيّرُ سنويا، فعلى سبيل المثال، خلال سنة 2024 عرف الهدف 02 (القضاء على الجوع) تحسُّنا انتقل به من مواجهة تحدّيات رئيسية إلى مستوى أقل منه مُتمثِّل في التحدّيات الكبيرة، وهو نفس ما سُجِّل بالنسبة للهدف 11 (المدن المستدامة)؛ وعلى العكس من ذلك فإن الهدف 03 (الصحة والرفاهية) قد عرف تراجعا في وضعيته من مواجهة تحدّيات كبيرة سنة 2023 إلى تحدّيات رئيسية سنة 2024، مع وضعية مشابهة للهدف 13 (العمل من أجل التغيُّر المناخي) الذي انتقل من مواجهة تحدّيات كبيرة إلى مستوى أقل من التحدّيات.

أمّا من حيث مستوى التقدُّم في كُلِّ هدف، فإن الجزائر خلال سنة 2024، لا تزال تُسجِّلُ تحسينات كبيرة في القضاء على الفقر، وتحسُّنات مُهِمّة في الاستهلاك والإنتاج المستدام الذي يضعها على مقربة من تحقيق الهدف إذا ما استمرت بنفس الوتيرة، وفي نفس الوقت فإنها تحافظ على نفس مستوى الأداء فيما يتعلق بالتخفيض من الفجوات، أي مواصلة الحفاظ على الهدف الذي تم تحقيقه فعلا.

وفي إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة فإن الجزائر تواجه عددا من المشكلات والتحدِّيات تتعلّقُ بها، من بينها تلوُّث البيئة، أين تفاقمت هذه المشكلة بشكل متزايد نتيجة لارتفاع النمو السكاني والذي تجاوز 42 مليون نسمة سنة 2020، مع نسبة مرتفعة من السيارات، والنفايات الطبية التي يتم حرقها بطريقة غير سليمة وغيرها من المُسبِّبات التي جعلت البيئة غير قادرة على تحمُّلِها؛ إضافة إلى تراكم النفايات، الجفاف وزيادة التصحُّر، النقص في الموارد المائية وتلوُّثِها، والضغوط على الأنظمة الإيكولوجية. ومن المعيقات الأخرى أيضا غياب التكامل بين القطاعات الإنتاجية، ويقابلها ضعف قاعدة الفلاحة والصناعة، غياب استراتيجية مُحكمة لذلك، إلى جانب تفاقم البطالة وتراجع في المداخيل والقدرة الشرائية للعائلات، مع عزوف كبير للمجتمع المدني عن المشاركة الفعّالة في وضع وتنفيذ السياسات والبرامج ذات العلاقة بالتنمية المستدامة (حجام و طري، 2019، صفحة 137).

وهذا لا يعني تأخُّر الجزائر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، بل على العكس من ذلك، نجحت في تحقيق تقدُّمٍ بنسب جيدة وممتازة في العديد منها، يمكن توضيحها في الشكل التالي:

الشكل (02): مستوى تقدُّم الجزائر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وفقا لتقرير 2023 و2024



المصدر: (Sachs, Lafortune, Fuller , & Drumm, 2023, p. 126)

بالاعتماد على الشكل السابق، وبالمقارنة بين سنتي 2023 و2024 فيلاحظ الاستقرار النسبي لمستوى التقدُّم في كُلِّ أهداف التنمية المستدامة، باستثناء البعض منها، حيث تم تسجيل ارتفاع في هذا المستوى بالنسبة للهدف 02 و11 بين 2023 و2024، مع تراجع طفيف في كُلِّ من الهدف 15 و17.

أمّا بصورة إجمالية، فإن أقل مستوى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، تراوح بين 35-40 درجة وهو الهدف 05 (المساواة بين الجنسين)، بينما باقي الأهداف فقد وصلت أو فاقت نسبة تحقيق 50% على الأقل من الهدف. فيما تعلق بمستوى الصحة، فقد تمكنت الجزائر من تحقيق ما يقارب 75% من الهدف، في حين قاربت نسبة الهدف الخاص بجودة التعليم 70%، أما فيما تعلق بالهدف المتعلق بالابتكار، فيلاحظ تسجيل حدود 50% من الهدف، وهو ما يستدعي مزيدا من الجهود لتطوير الابتكار في الجزائر، بداية بتشجيع الأفراد

والتحفيز على ذلك. فإذا ما قورنت هذه الأهداف الثلاثة بالاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر، فيمكن القول أنه توجد جهود جادة ومستمرة في سبيل تطوير بيئة ومناخ مناسب لتنمية رأس المال البشري، وبالتالي الاستفادة منه، إلا أن عنصرا مهما مثل الابتكار، لا يزال متوسطا، بسبب نقص الاستثمار في هذا المجال، حيث أن طبيعة التعليم والتدريب المتحصل عليه، إضافة إلى طبيعة مناصب العمل، لا تُحفِّزُ الأفراد على مزيد من الابتكار وتوجيهه لخدمة الاقتصاد والمجتمع، ويعتبر ذلك من بين التحديات التي تواجهها الجزائر.

انطلاقا من ذلك، يظهر أن **الفرضية الثانية للدراسة خاطئة**، فالجزائر تمكّنت من قطع أشواط مُهمّة في العديد من المجالات التي تتعلّق بالتنمية المستدامة، فبالرغم من التحدِّيات الكبيرة التي تواجهها في تنفيذ الأجندة العالمية على عِدّة مستويات، إلّا أنها تمكّنت في نفس الوقت من إتمام بعض الأهداف الهامة بصورة تامة، وتحقيق نسب مُتقدِّمة في أهداف أخرى، لكن ذلك لا يعني أنها في منطقة الأمان، حيث لا بُدّ لها من بذل جهود إضافية فعّالة، مع توليد حلول مبتكرة وسريعة لضمان المكتسبات القبلية من جهة، وتعزيز اكتساب المزيد منها لاحقا، خاصة ما يرتبط برأس المال البشري، وتطويره وتنميته، وتحقيق الرفاهية له.

فبالإسقاط على العوامل المرتبطة بالتنمية البشرية، فإن الجزائر وفقا لمؤشر التنمية المستدامة تُسجِّلُ نتائج غير مرضية إلى حدِّ الآن، فقد عرفت على سبيل المثال خلال سنة 2024 تراجعا في جودة التعليم، وثباتا في مستوى الأداء المرتبط بالمساواة بين الجنسين، إضافة إلى تحسُّن ضعيف في كُلٍّ من الصحة والرفاهية، والقضاء على الجوع، هذا إضافة ما تم الإشارة إليه من كون هذه الأهداف تواجه تحدِّيات رئيسية وهامة بالنسبة للجزائر، وهو ما يعني أن ذلك سينعكس سلبا على مستوى تطوير رأس المال البشري، وبالتالي مساهمته في تحقيق التنمية المستدامة. وهي الحالة المشابهة لمصر التي أوضحتها دراسة (الحسيني، جانفي 2023)، إضافة إلى ما أشارت إليه دراسة (شعباني و بوستة، جوان 2014) من صعوبة إدارة رأس المال الفكري، على اعتباره جزء من رأس المال البشري، على مستوى الدول العربية، وهو ما يستلزم من الجزائر بذل جهود مضاعفة لتحسين الأوضاع بما يساعد على تطوير وتنمية رأس المال البشري الذي تملكه، والذي سيكون له دور أكيد على المستوى المتوسط والبعيد على استيعاب الاستدامة، وتنفيذ الممارسات التي تساهم في تحقيق أهدافها.

III.3. توجيه الاستثمار في رأس المال البشري نحو أهداف الأجندة العالمية للتنمية المستدامة 2030:

يمكن إجمال كيفية مساهمة رأس المال البشري في تنفيذ أجندة التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها المسطرة ميدانيا، بحيث يظهر الدور الكبير لرأس المال البشري بصورة مباشرة أو غير مباشرة في الوصول إلى ذلك، مع ضرورة الاهتمام به وتطويره لتعزيز النتائج المحققة في كل هدف. ويمكن توضيح ذلك فيما يلي[1]:

1) **القضاء على الفقر (الهدف 1):** تمكين الأفراد من اكتساب المهارات والتعليم اللازمين للحصول على فرص عمل جيدة، سيُحسِّنُ من مستوى دخلهم، وبالتالي يساهم في الحد من معدلات الفقر. مثلا عندما يحصل الأفراد على تدريب مهني يؤهلهم للعمل في مجالات كالتكنولوجيا أو الصناعة، يمكنهم تحقيق دخل أفضل

[1] تم إعداد هذا الجزء بالإطِّلاع على عدد من التقارير المحلية على التيليفزيون، قنوات اليوتيوب، صفحات الفايسبوك، وبعض الصفحات المحلية التي قدّمت أمثلة عملية عن مبادرات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وتحسين ظروف حياتهم. في تركيا، تم تنفيذ برنامج تدريب مهني للشباب العاطلين عن العمل في المجالات ذات الحاجة، مما ساعد على زيادة فرصهم للحصول على وظائف مستدامة والخروج من دائرة الفقر؛

2) **القضاء على الجوع (الهدف 2):** تعزز القدرات والمهارات التي يمتلكها الأفراد من فرص الحصول على وظائف جيدة ومستدامة، مما يحسن من دخلهم وقدرتهم على الوصول إلى الغذاء. فالاستثمار في رأس المال البشري من خلال توفير التعليم والتدريب في مجالات الزراعة، مثلا، وتطوير التقنيات الزراعية المستدامة يمكن أن يزيد من إنتاجية المحاصيل وتحسين الأمن الغذائي. في الهند، تم تنفيذ مشروع لتطوير التقانة الزراعية وتحسين إدارة المحاصيل، مما أدى إلى زيادة الإنتاج الزراعي وتوفير مصادر غذائية أكثر للسكان؛

3) **صحة جيدة ورفاهية (الهدف 3):** يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحسين مستوى ونوعية الصحة ومستوى الرفاهية لهم، حيث يتمكن الأفراد من اتخاذ قرارات أفضل بشأن رعايتهم الصحية والوقاية من الأمراض. مثلاً، توفير التوعية بالتغذية السليمة والنمط الصحي للحياة قد يساهم في تحسين الصحة والوقاية من الأمراض المزمنة. في أفريقيا الجنوبية، تم تنفيذ حملة لزيادة الوعي حول الصحة النفسية وتقديم الدعم والخدمات للأفراد الذين يعانون من مشاكل نفسية، مما ساهم في تحسين رفاهيتهم النفسية والعامة؛

4) **تعليم ذو جودة (الهدف 4):** من خلال تحسين جودة التعليم وتوفير فرص التعلم المستمر، يمكن للأفراد تطوير مهاراتهم ومعرفتهم طوال حياتهم، فيكتسبون بذلك تطويرا شخصيا ومهنيا ومساهمة فعالة في تنمية المجتمع. على سبيل المثال، توفير دورات تدريبية عبر الإنترنت تمكن الأفراد من اكتساب مهارات جديدة في مجالات مثل التكنولوجيا والإدارة. في كينيا، تم تنفيذ مشروع لبناء مدارس في المناطق الريفية التي كانت تعاني من نقص في البنية التحتية التعليمية، مما ساهم في زيادة فرص الوصول إلى التعليم للأطفال؛

5) **المساواة بين الجنسين (الهدف 5):** تعزز الاستثمارات في رأس المال البشري من مشاركة النساء بشكل أكبر في سوق العمل والتعليم، مثلا توفير برامج تدريبية للنساء في المجالات التقنية يمكن أن يساهم في زيادة مشاركتهن في هذه الصناعة. في السويد، تم تنفيذ سياسات تشجع على مشاركة النساء بنسبة متساوية في سوق العمل وفي القيادة واتخاذ القرارات، مما أدى إلى تحقيق تقدم كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين؛

6) **مياه نظيفة وصرف صحي (الهدف 6):** يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على دعم تطوير مهارات ووعي الفرد حول إدارة المياه بشكل فعال، من خلال توفير التعليم والتدريب حول أهمية استدامة موارد المياه وتحسين طرق الاستخدام الفعال لها، ما يسهم في الحد من الاستنزاف والتلوث، وبالتالي الحفاظ على المياه للأجيال الحالية والمستقبلية. فعلى سبيل المثال، يمكن تنظيم حملات إعلامية لتوعية الناس بكيفية تقليل استهلاك المياه في المنازل وفي الأماكن العامة، من خلال إصلاح التسربات، واستخدام تقنيات توفير المياه في الحمامات والمطابخ، وعدم إهدار المياه في الري والغسيل. في البرازيل، تم تنفيذ مشروع لتحسين بنية الصرف الصحي وتوفير مياه نظيفة في المناطق الفقيرة، مما ساهم في تحسين الصحة العامة والظروف المعيشية؛

7) **الطاقة نظيفة وبأسعار معقولة (الهدف 7):** يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توفير التعليم والوعي بشأن الطاقة المتجددة، فتوعية الأفراد بفوائد الطاقة الشمسية مثلا قد يشجعهم على استخدامها في منازلهم. في الصين، تم تنفيذ استثمارات كبيرة في تطوير مصادر الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية والرياح، مما أدى إلى توفير طاقة نظيفة وبأسعار معقولة للمواطنين؛

8) **عمل لائق ونمو اقتصادي (الهدف 8):** يسمح الاستثمار في رأس المال البشري من تحسُّن المهارات وجودة التدريب، ما يزيد من فرص العمل ومن معدلات الابتكار، ما يسهم في تعزيز الاقتصاد المستدام والنمو، أي يُمكِنُ للمجتمع تحقيق نمو اقتصادي مستدام وزيادة فرص العمل اللائقة. فتوفير دورات تدريبية، على سبيل المثال، من أجل اتطوير مهارات العمالة يمكن أن يساهم في زيادة إنتاجية القوى العاملة. في أوغندا، تم تنفيذ برامج تدريب مهني للشباب بهدف تزويدهم بالمهارات اللازمة للعمل اللائق، مما ساهم في تحسين فرص الشباب للحصول على وظائف جيدة ومستدامة؛

9) **صناعة وابتكار (الهدف 9):** تعزز الاستثمارات في رأس المال البشري، بالتعليم والتدريب، من إمكانية التفكير الإبداعي وتطوير الصناعات والتكنولوجيا، ففي حال تدريب العاملين على استخدام تقنيات جديدة، سيزيد ذلك من فرص تمكُّنِهم من تحقيق ابتكارات وتحسين عمليات الإنتاج، وبالتالي تزيد فرص مشاركة الأفراد في التحولات الصناعية والاستفادة من الابتكارات. في الصين، تم تعزيز الاستثمار في البحث وتطوير الصناعات التكنولوجية المتقدمة، مما أدى إلى تعزيز الابتكار وتحسين التقنيات وتحقيق نمو اقتصادي مستدام؛

10) **العدالة والشمول (الهدف 10):** توفير فرص التعليم والتدريب للفئات المهمشة، مثل فئة الفقراء أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو النساء، يُمكِّنُ من تحقيق تقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية، ما يساهم في تحقيق المساواة في الفرص. في البرازيل، تم تطوير برامج تقديم الدعم المالي والخدمات الاجتماعية للفئات المحرومة اقتصاديًا، مما ساهم في تحقيق التوازن بين الدخول والفرص لهذه الفئات وتقليل العدم المساواة؛

11) **المدن والمجتمعات المستدامة (الهدف 11):** الاستثمار في رأس المال البشري يرفع مستوى التعليم والوعي بالقضايا البيئية والاجتماعية، ما يساعد على توجيه الأفراد لاتخاذ قرارات تساهم في بناء مجتمعات مستدامة بيئيًا واجتماعيًا، مثلاً، تشجيع استخدام وسائل النقل العامة أو الدراجات قد يساهم في تقليل الانبعاثات الضارة للبيئة. في الهند، تم تطوير مشروعات لتحسين البنية التحتية الحضرية وتوفير الإسكان والخدمات الأساسية للفقراء في المدن، مما ساهم في تحسين جودة الحياة وتوفير بيئة مستدامة للسكان؛

12) **صناعة واستهلاك مسؤولين (الهدف 12):** تساهم المهارات والوعي البيئي في تحقيق استهلاك وإنتاج أكثر استدامة، حيث يُفضِّلُ الأفراد اتخاذ قرارات استهلاكية مسؤولة. كما أن التوعية بأثر الصناعة على البيئة يسمح بتحقيق استدامة الموارد والبيئة. فتوعية الجمهور بأهمية التخلص من النفايات بشكل صحيح مثلا، قد يؤدي إلى تقليل تأثير النفايات على البيئة، كما أن تشجيع الأفراد على استخدام مصادر الطاقة المتجددة يمكن أن يُقلِّل من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري. في السويد، تم تنفيذ مبادرات لتشجيع استخدام الطاقة المتجددة والحدِّ من استخدام الموارد الطبيعية بشكل مستدام من خلال تطبيق سياسات بيئية صديقة وتشجيع الابتكار في مجالات الطاقة والصناعة. وفي الهند، تم تشجيع إعادة التدوير وإعادة استخدام المواد من خلال تطبيق برامج توعية بيئية وتقديم مزيد من الدعم للمشاريع المستدامة والتقنيات النظيفة؛

13) **العمل على التغير المناخي (الهدف 13):** عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري، يمكن تحسين المعرفة والوعي بشأن التغيرات المناخية، ما يساهم في تعزيز الاستجابة الفعالة لهذه التحديات، عن طريق مشاركة رأس المال البشري في الحفاظ على البيئة والحد من التدهور البيئي، فالتوعية بأهمية إعادة التدوير وتقليل استهلاك الموارد غير المتجددة، على سبيل المثال، سيكون له الأثر الكبير على حماية البيئة والاستغلال

الأمثل للموارد. في كندا، تم تطوير استراتيجيات للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة من خلال تعزيز استخدام الطاقة المتجددة والتحول إلى مصادر طاقة أكثر نظافة؛

14) **الحياة تحت الماء (الهدف 14):** يمكن للاستثمار في رأس المال البشري المساهمة في تحقيق هذا الهدف من خلال دعم حماية الحياة تحت الماء والمحافظة على الموارد البحرية، عن طريق تعزيز التوعية بأهمية البيئة المائية وضرورة حمايتها، يمكن تحقيق التوازن بين استغلال الموارد البحرية والحفاظ على تنوع الأنواع البحرية والمحافظة على البيئة البحرية. مثال على ذلك تنظيم حملات توعية للجمهور حول أهمية حماية المحيطات والبحار والحد من التلوث البحري. في البحرين، تم إطلاق مبادرة "بيئة البحرين النظيفة" بهدف تعزيز الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة المائية والشواطئ. تتضمن المبادرة حملات توعية وتنظيف شواطئ ومياه البحر. وفي كندا تم تطوير برامج تعليمية تستهدف الصيادين والمجتمعات المحلية المعتمدة على الموارد البحرية، تُوفِّرُ تدريبًا حول أساليب الصيد المستدامة، والتقنيات الحديثة للحفاظ على الأنواع البحرية والبيئة المائية؛

15) **حماية البيئة (الهدف 15):** حتى يكون لرأس المال البشري دور في تحقيق هذا الهدف، وجب أن يكون الاستثمار فيه موجها نحو تعزيز الوعي بأهمية البيئة وتوفير المعرفة والمهارات الضرورية للحفاظ على النظم الإيكولوجية والتنوع البيولوجي. فمثلا يمكن تنظيم ورش عمل وندوات لتعريف الناس بالتنوع البيولوجي وأثره على الحياة البشرية والبيئة. في مدغشقر، تم تطوير محميات طبيعية لحماية الأنواع المهددة بالانقراض والترويج للزراعة المستدامة وممارسات الاستدامة في استخدام الموارد الطبيعية؛

16) **السلام والعدالة (الهدف 16):** من خلال تعزيز التعليم حول حقوق الإنسان والعدالة والسلام، يمكن للأفراد المساهمة في تحقيق المجتمعات السلمية والعادلة. مثلاً، تشجيع التوجيه والتوعية بقيم التسامح وحقوق الإنسان يمكن أن يساهم في تحقيق السلام الاجتماعي. في جنوب السودان، تم تنفيذ برامج تعزيز السلام وحل النزاعات المحلية، ما ساهم نسبيا في تحقيق الاستقرار والسلام وتحسين العدالة؛

17) **الشراكات لتحقيق الأهداف (الهدف 17):** يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في هذا الهدف، من خلال تعزيز التعاون بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، والذي يساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل أفضل. مثلاً، تشجيع إقامة شراكات بين الشركات والمنظمات غير الحكومية يمكن أن يساهم في تنفيذ مشاريع تنمية مستدامة. في الأمم المتحدة، تم تعزيز التعاون الدولي من خلال تنفيذ مشاريع مشتركة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع الدول الأعضاء والمنظمات غير الحكومية.

من خلال هذه التجارب يظهر أن **الفرضية الثالثة للدراسة صحيحة**، حيث أن تطوير رأس المال البشري والاستثمار في كُلِّ ما يعمل على تنميته، سيساهم في توفير مناخ ملائم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، أين يكون له وعي كبير بأهمية ذلك، ما يدفع نحو العمل على وضع وتنفيذ الإجراءات والمبادرات التي تساعد على الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف.

IV- الخاتمة:

أصبحت التنمية المستدامة من الأسس التي تُبنى عليها استراتيجيات الأعمال، وعليه يتم استثمار جميع العوامل التي تتيح الوصول إلى أهدافها، ومنها رأس المال البشري. أتت هذه الدراسة لتحديد كيفية مساهمة رأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، بالإسقاط على حالة الجزائر.

IV. 1. نتائج البحث: من **نتائج الدراسة** التي تم التوصُّلُ إليها، يمكن إجمال ما يلي:

- يساهم رأس المال البشري في التنمية المستدامة عن طريق تطوير المهارات وتعزيز العلم والابتكار، بهدف تمكين الأفراد للمشاركة الفعّالة في سوق العمل، وطوير التكنولوجيا، ورفع الوعي بقضايا البيئة والمجتمع؛
- وصلت الجزائر إلى التحقيق الكامل للقضاء على الفقر، والعدالة والشمول، مع تسجيل مستويات عالية في أهداف أخرى، منها الصحة الجيدة، الشراكة، الإنتاج والاستهلاك المسؤولان، وغيرها. وبالرغم من وجود تحديات عديدة لباقي الأهداف، إلا أنها تسجل في معظمها نموا موجبا أو مستقرا، ومنها التعليم، والابتكار؛
- تعتبر التنمية البشرية في الجزائر من الفئة العالية، حيث نجحت الجزائر في تحقيق معدلات عالية من الصحة متوسط العمر والتعليم الأساسي والعالي.؛
- يمكن لرفع الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر نوعيا التأثير الإيجابي على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المدى المتوسط والبعيد، بصورة أسرع مما عليه الآن.

IV. 2. مقترحات البحث: انطلاقا مما وضّحه البحث، وما تم التوصل إليه من نتائج من خلال هذه الدراسة، يمكن تقديم جملة من **التوصيات والاقتراحات** في إطار هذا الموضوع في النقاط التالية:

- يجب تعزيز وتطوير نوعية التعليم وتوفير فرص تدريب مستدامة ومتواصلة للأفراد، من أجل تطوير مهاراتهم وزيادة إمكانياتهم في سوق العمل؛
- تعزيز وتنويع فرص العمل مع توفير بيئة مشجعة للابتكار، ما يدعم توظيف رأس المال البشري بشكل فعّال؛
- دعم البحث العلمي والابتكار، وتوفير منصات لتبادل المعرفة والخبرات بين القطاع الأكاديمي والصناعي؛
- توجيه الاستثمارات نحو قطاعات تزيد من فرص التوظيف وتطوير المهارات كالتكنولوجيا والصناعات الإبداعية؛
- ضرورة تعزيز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال مشاركة مختلف الأطراف.

IV. 3. آفاق البحث: انطلاقا من محدودية الإلمام بكافة جوانب الموضوع، يمكن توسيع هذه الدراسة، أو التركيز على عِدّة عناصر منها بصورة مُحدّدة كمواضيع بحث مستقبلية، مثل تأثير التعليم العالي على تطوير رأس المال البشري، تحليل صعوبات وأسباب عدم الوصول إلى تحقيق بعض أهداف التنمية المستدامة، خاصة ما ارتبط بالتعليم، الصِحّة، الابتكار، الاستهلاك والإنتاج المستدام، مع محاولة قياس مساهمة رأس المال البشري في ذلك.

V- الإحـــالات والمراجـــع:

أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط. (سبتمبر 2017). تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها. *مجلة الإدارة التربوية*(15)، 335- 471.

أحمد إبراهيم عبد العال حسن. (سبتمبر 2021). رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي: الطريق الرئيس لتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية. *المجلة العربية للإدارة، 41*(03)، 267- 288.

أحمد علي صالح. (2015). *إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الإخبار*. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

إسراء عادل الحسيني. (جانفي 2023). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية. *المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، 02*(01)، 12- 65.

إسكوا. (ب.س). *خطة التنمية المستدامة لعام 2030 في المنطقة العربية*. تم الاسترداد من الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.

حامد هاشم محمد الراشدي. (2017). *إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية*. مكة المكرمة: دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع.

حسين عبد القادر. (2014). استغلال رأس المال الفكري لزيادة نسبة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة الاستقلال. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك*، 133- 163.

حسين مغاوري أحمد، محمود أبو سكين، و منى كمال الدين مدحت. (2021). التنمية المستدامة ونشأتها ومبادئها وأهدافها. *مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 11*(04)، 215- 225.

راوية حسن. (2005). *مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية*. الاسكندرية: الدار الجامعية.

ربيحة قوادرية. (2016). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية – دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل (فرع جنرال كابل بسكرة). *رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص: تسيير المنظمات*. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بسكرة.

ساجد أحميد عبل الركابي. (2020). *التنمية المستدامة ومواجهة تلوُّث البيئة وتغيُّر المناخ*. برلين : منشورات المركز الديمقراطي العربي.

سعدون حمود جثير الربيعاوي، و حسين وليد حسين عباس. (2014). *رأس المال الفكري*. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

سمر خيري مرسي غانم. (2012). معوقات التنمية المستدامة في دول العالم الإسلامي: دراسة تحليلية بالتطبيق على جمهورية مصر العربية. *الملتقى الدولي حول (مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الاسلامي)* (الصفحات 01-22). قالمة (الجزائر): موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي.

سمير بن عياش، و مراد حجاج. (جويلية 2022). مؤشرات الأهداف العالمية للتنمية المستدامة: بين التأصيل النظري وصعوبات التطبيق الشامل بالدول العربية. *مجلة الراصد العلمي، 09*(01)، 67 - 83.

شهاب حمد شيحان. (2006). فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية لدول عربية مختارة . *رسالة ماجستير غير منشورة* . العراق: كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الأنبار.

صباح غربي. (جوان 2008). الاستثمار في التعليم ونظرياته. *مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*(02).

عائشة شتاتحة. (2019). *الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة*. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

عبد الحميد ريحان، و حنان طرشان. (ب.س.ن). *الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة*. تاريخ الاسترداد 15 08, 2023، من DSpace université Constantine 2 https://www.univ-constantine2.dz/instbiblio/wp-content/uploads/sites/7/texte-Rihane-Torchane-1.pdf

عبد الله بن عبد الرحمن البريدي. (2015). *التنمية المستدامة (مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي)*. الرياض: العبيكات للنشر.

العجال بوزيان، و نوال شمة. (2014). التنمية المستدامة: محددات وتحديات. *مجلة الاستراتيجية والتنمية، 04*(06)، 296- 311.

العربي حجام، و سميحة طري. (ديسمبر, 2019). التنمية المستدامة في الجزائر: قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات. *مجلة أبحاث ودراسات التنمية، 06*(02)، 121-140.

علي بايزيد. (2022). التنمية المستدامة: مفهومها، أبعادها، ومؤشراتها. "حالة مؤشر الأداء البيئي العالمي". *مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، 06*(02)، 270 - 290.

علي مسعودي، و وداد قرزو. (ديسمبر 2022). الاستثمار في رأس المال البشري ومساهمته في تعزيز الأداء التنافسي في الشركة الاقتصادية – دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية إيليزي سنة 2022. *مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 15* ، 396- 410.

مائدة حميد تايه المسعودي، أحمد محمد فهمي البرزنجي، و سالم محمد عبود. (2019). *رأس المال البشري الاستراتيجي: المفاهيم – الأسس – الأبعاد*. بغداد: دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية.

مجيد شعباني، و محمد بوستة. (جوان 2014). إدارة رأس المال الفكري والتنمية المستدامة. *دراسات: العدد الاقتصادي، 05*(02)، 131- 144.

محمد دهان. (2010). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقاربة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر. *أطروحة دكتوراه غير منشورة* . الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية – جامعة منتوري قسنطينة.

مدحت أبو النصر، و ياسمين مدحت محمد. (2017). *التنمية المستدامة – مفهومها، أبعادها، مؤشراتها*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

مراد منسل. (ديسمبر 2022). المكتبات العمومية فاعل محلي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030: تجارب دولية رائدة. *مجلة ببليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، 03*(12)، 24 - 51.

مهران محمود خطاب، و شريف عبد الله صالح. (2022). رأس المال البشري وأثره في تحقيق التنمية المستدامة – دراسة في شركة مصافي الشمال/ بيجي. *مجلة مارسيل للعلوم الاجتماعية، 02*(03)، 01- 19.

نادية إبراهيمي. (2013). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة – دراسة حالة جامعة المسيلة. *رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية، تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة*. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – جامعة سطيف 1.

وكالة-الأنباء-الجزائرية. (30 جوان, 2022). *أهداف التنمية المستدامة: الجزائر تحتل المرتبة الأولى عربيا وإفريقيا في 2022*. تاريخ الاسترداد 14 08, 2023، من الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الجزائرية: https://www.aps.dz/ar/algerie/128499-2022

U.N.D.P. (2022). *تقرير التنمية البشرية 2021/ 2022: زمن بلا يقين، حياة بلا استقرار: رسم مستقبلنا في عالم يتحول*. و.م.أ: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

Nessraoui, D., & Habbaz, N. (2022). The situation of sustainable development goals in Arab States - a reference to Algerie. *Journal of Contemporary Business and Economic Studies, 05*(02), 26- 42.

Nistor, F., & Popa, C. (2014). Distinctive Characteristics of Human Capital in Shipping. *Naval Academy Scientific Bulletin, 17*(01), 11-12.

Olowookere, J., Olanipekun, W., Sokunbi, G., & Aderemi, T. (2022). Human capital development and sustainable development: evidence from Nigeria. *Studia universitatis babeș-bolyai oeconomica, 67*(1), 63-76. doi:10.2478/subboec-2022-0005

Sachs, J. D., Lafortune, G., Fuller , G., & Drumm, E. (2023). *Sustainable Development Report 2023: Implementing the SDG Stimulus includes the SDG Index and Dashboards*. Irland: Dublin University Press Dublin.

Sachs, J., Lafortune, G., & Fuller, G. (2024). *Sustainable Development Report 2024: The SDGs and the UN Summit of the Future includes the SDG Index and Dashboards*. Irland: Dublin University Press.

SDG-Official-website. (2023). *Algeria*. retrieved from: Sustainable Development Report : https://dashboards.sdgindex.org/profiles/algeria

SDG-Official-website. (2024). *Algeria*. Retrieved from: Sustainable development report : https://dashboards.sdgindex.org/profiles/algeria

Slaus, I., & Jacobs, G. (2010). Human Capital and Sustainability. *Sustainability*, *02*, 01-63. doi:10.3390/su20x000x

U.N.D.P. (2022, 09 08). *HDI: Human Development Index (Algeria)*. Consulted on: 08 15, 2023, on: Human Development Reports: https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/DZA

U.N.D.P.. (2024, 03 13). *HDI: Human Development Index (Algeria)*. Consulted on: 08 29, 2024, on: Human Development Reports: https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/DZA

Ugnich, E., Chernokozov, A., & Ugnich, M. (2021). Human capital in the system of sustainable development goals: significance and prospects. *E3S Web of Conferences*(258). https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125807053

UNDP. (2015). *Sustainable Development Goals.* UNDP.

United-Nations-Development-Programme. (2024). *Human Development Report 2023//2024: Breaking the gridlock.* USA: UNDP.