

دور العلاقات الإنسانية في تحقيق التنمية البشرية

د. لبوز إلياس

د. عبان عبد القادر

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

Lebbouzilyas@gmail.com

kaderabbane@gmail.com

تاريخ القبول: 30-12-2019

تاريخ الإستلام: 15-12-2019

2019

ملخص:

شكلت التنمية البشرية لعقود خلت طموح الشعوب خاصة دول العالم الثالث، ولكنها لم تعد تحظى بذلك القدر من الاهتمام كون العولمة أفرزت معها جملة من التحولات السريعة والعميقة في المجالات الإنتاجية، المالية، التكنولوجية والمعلوماتية، تفرض على الدول النامية بما فيها الجزائر تسريع عملية التكيف الإيجابي بما يحقق لها اندماجا فعالا في الاقتصاد العالمي، فلقد أصبح التنافس في ظل عالمية السوق يعتمد على تنمية الكفاءات والقدرات البشرية القادرة على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات وحسن إدارة التغيير من جهة، بما يمكنها من صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التنافسية الملائمة للتحديات الجديدة والمستمرة من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: الثورة المعلوماتية - العلاقات الإنسانية - التنمية البشرية - البحث والتطوير - الحكم الراشد

Summary:

Human development accounted for decades ambitious peoples especially the third world countries, but no longer enjoys so much attention that globalization has produced with a series of rapid changes and deep in the areas of productivity, financial, technological and informatics, imposed on developing countries, including Algeria accelerate the process of adaptation positive in order to achieve their effective integration into the global economy, it has become competitive in the global market remained dependent on the development of competencies and human capacities capable of innovation, development and technological innovation and investment information and good change management on the one hand, so that they can formulate and implement competitive strategies appropriate to the new challenges and continuing on the other.

Key words: the information revolution - human relations - Human Development - Research and development - good governance

مقدمة:

لم يعرف العالم المعاصر موجة من التغيرات كالتى يعرفها اليوم، ولا تحديات كالتى يواجهها بشكل أدت معها إلى انفجار في المفاهيم و المصطلحات، بل تعدى الأمر إلى مراجعة الكثير من المفاهيم والقضايا السائدة لتحل محلها أخرى أكثر دلالة ونجاعة، وإذا كانت التنمية البشرية قد شكلت لعقود خلت طموح الشعوب خاصة دول العالم الثالث، فإنها لم تعد تحظى بذلك القدر من الاهتمام كون العولمة أفرزت معها جملة من التحولات السريعة والعميقة في المجالات الإنتاجية، المالية، التكنولوجية والمعلوماتية، تفرض على الدول النامية بما فيها الجزائر تسريع عملية التكيف الإيجابي بما يحقق لها اندماجا فعالا في الاقتصاد العالمي، فلقد أصبح التنافس في ظل عالمية السوق يعتمد على تنمية الكفاءات والقدرات البشرية القادرة على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات وحسن إدارة التغيير من جهة، بما يمكنها من صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التنافسية الملائمة للتحديات الجديدة والمستمرة من جهة أخرى.

مما جعل الاهتمام بالأفراد كرأس مال فكري وبشري فاق في أهميته الرأس المال المادي، الأمر الذي يتطلب ما يلي:

- الاهتمام بالتنمية البشرية باعتبارها مدخلا استثماريا أساسيا لتنمية الأفراد والكفاءات البشرية.

- حتمية الاستثمار في رأس المال البشري والكفاءات البشرية باعتبارها محددة للميزة التنافسية بين الدول.

. إدراك أهمية التنمية البشرية للأفراد والكفاءات البشرية ومتطلباتها.

ولتحقيق هذا الهدف لا بد من الاهتمام بالموارد البشري المهم تعليما وتدريباً وتأهيلاً، والاهتمام أيضا بصحته البدنية وتوفير ما يحتاجه من غذاء ليكون قادرا على أداء هذا الدور، وحتى يساهم مساهمة فعالة في تحقيق التنمية الشاملة المنشودة وبالتالي ضمان استمرارية كل من النمو الاقتصادي والإجتماعي والثقافي والتنمية

البشرية لتحقيق التوازن الإنمائي والتنمية البشرية المستدامة على المدى القصير والطويل، وبخاصة في ضوء ما تعانيه غالبية الدول النامية من شح في رأس المال والموارد الطبيعية فضلا عن ارتفاع معدلات البطالة في كثير من الوظائف وبعض القطاعات الاقتصادية، والتخلف الإداري والفساد في مختلف القطاعات.

المبحث الأول: التنمية البشرية في الجزائر

1. تعريف التنمية البشرية :

ذكرت عدة تعاريف للتنمية البشرية نذكر منها:

1. مفهوم التنمية البشرية كما يرى بول ستريت "PAUL STREETEN": هو تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس، والنظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها، ووسائل إنتاج أيضا.

2. إن التنمية البشرية حسب البرنامج الأممي "برنامج الأمم المتحدة للتنمية" *"PNUD" "programme des nations unies pour le developpement"* هي عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، من حيث المبدأ فإن هذه الخيارات تتغير باستمرار، أما من الناحية العملية فقد تبين أن جميع مستويات التنمية تركز على الخيارات الإنسانية الثلاث وهي:

- أن يحيي الناس حياة طويلة خالية من العلل والأمراض.
- أن يكتسبوا المعرفة.
- أن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.

وهناك خيارات أخرى من بينها الحرية السياسية، ضمان حقوق الإنسان واحترام الإنسان لذاته.

3. أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصيرهم وقدراتهم.

4. حسب تقرير التنمية الإنسانية فإن التنمية البشرية هي: تنمية الناس من أجل الناس، من قبل الناس، وتشمل تنمية الناس عن طريق تنمية الموارد البشرية، ويعني القول التنمية من أجل الناس أن مردودية النمو يجب أن يظهر في حياة الناس، والقول أن التنمية من قبل الناس يعني تمكينهم من أجل المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تشكل حياتهم.

من التعاريف السابقة يتضح بان للتنمية البشرية جانبين هما:

الجانب الأول: يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب.

الجانب الثاني: يتمثل في الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج، لذلك فان جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية وأحد دعائمها الأساسية.

بمعنى آخر أن التنمية البشرية لا تتوقف عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى أبعد من ذلك، إلى الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفر فرص الإبداع أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المختلفة. (إبراهيم الدعمة، د س، ص 16)

2. مؤشرات قياس التنمية البشرية في الجزائر :

• **مؤشر الفقر البشري (IPH) :** صنفت الجزائر تبعا لمؤشر الفقر البشري في المرتبة 42 بمؤشر قدره % 22.6 سنة 2001 ، بعدما كانت تصنف ضمن المرتبة 39 بمستوى فقر بشري % 23.4 سنة 2000 ؛ دلالة مؤشر الفقر البشري لسنة 2001، تعطي عدة بيانات أهمها نسبة السكان الذين يحصلون على مياه مأمونة تجاوز % 89 وهو معدل مرتفع مقارنة بدول المكسيك مثالا والذي بلغ المعدل فيها نسبة % 86 وهي من الدول المصنفة ضمن التنمية البشرية المرتفعة، أما نسبة الأطفال المستفيدين من العناية الصحية و التطعيم فيقدر ب % 94 وهي نسبة مرتفعة جدا إذا ما قورنت بالدول الأكثر تطور في التنمية البشرية و منها النرويج، السويد، إيسلندا .. إلخ، أم عدد المواليد الذين يتوقع أن يعيشوا حتى سن الأربعين

فقدت نسبتهم ب % 90.7 من مجموع المولدين حديثا، وهي نسبة منخفضة إذا ما قورنت مع مستويات التنمية البشرية المرتفعة.

وبالتالي فمستوى الفقر البشري تأثر بشكل كبير بمعدل القراءة و الكتابة بين البالغين، والذي بلغ 32.2%، وبالتالي قدر التقرير العالمي للتنمية البشرية مستوى الفقر البشري بنسبة المحددة في المؤشر أعلاه من مجموع السكان البالغ عددهم 30.7 مليون نسمة سنة 2003 وعليه وضعت السلطات العليا للدولة في برنامجها لسنة 2000 والمستوحى من أهداف الأمم المتحدة الإنمائية وآفاق التنمية لسنة 2015 ، حيث ومن أجل التقليل من حالة الفقر البشري بنسبة 8% مما هو عليه الحال في سنة 2001، أوصت الأمم المتحدة بتدعيم التعليم الابتدائي لجميع السكان وخصوصا النساء، وكذا تحسين درجة المساواة بين الجنسين، تدعيم الشروط الصحية التي تحول دون وفاة المواليد، تحسين الخدمات الصحية لجميع السكان وبالأخص الأطفال، محاربة مرض الإيدز والأمراض المتنقلة، حماية البيئة وتدعيم التنمية المستدامة.

• مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس (ISDH) :

بلغ المؤشر المرتبط بالجنس مستوى 0.687 واحتلت الجزائر المرتبة 88 من مجموع 175 دولة، مقابل مستوى 0.679 و المرتبة 90 من مجموع 146 دولة سنة 2001، و 0.673 و المرتبة 91 سنة 2000 ومنه نجد أن مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس في تحسن وتطور مستمر، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال المقارنة بين السنتين الأخيرتين، حيث رجع هذا التحسن إلى التطورات في العناصر التالية:

- تحسن الأمل في الحياة من مستوى 70.8 سنة 1999 إلى 71 سنة 2000 .
- ارتفاع معدل القراءة الكتابة بين البالغين من 55.7 إلى 57.1 .
- ارتفاع الدخل المتوقع من العمل من مستوى 2 196 دولار (PPA) إلى 2 389 دولار.

-إنخفاض الفوارق بين الجنسين فيما يخص معدل u1575 القراءة و الكتابة بين البالغين ب 21.7 نقطة سنة 2001 مقارنة ب 19.1 سنة 1999 .

-من جهة أخرى ارتفعت الفوارق بين الجنسين فيما يخص الدخل المتوقع من العمل للجنسين، حيث انتقل من مستوى 5 713 دولار (PPA) سنة 1999 إلى 5 767 دولار سنة 2000

• مؤشر مشاركة المرأة (IPF) :

إن المعلومة الوحيدة المتعلقة بمؤشر مشاركة المرأة في التقرير العالمي للتنمية البشرية هي نسبة المشاركة البرلمانية للمرأة والمقدرة ب % 4 سنة 2000 و % 6 سنة 2001 ، مقارنة ب % 0.5 في المغرب و % 0 في الإمارات العربية المتحدة والكويت واللتان تحتلان المرتبة 45 و 46 عالميا وتصنفان ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة ؛ وبالتالي لم تصنف الجزائر حسب مؤشر مشاركة المرأة، بسبب غياب المعطيات المتعلقة بالمناصب التأطيرية والتقنية التي تشغلها المرأة وكذا الدخل المتوقع من العمل للمرأة، وذلك على غرار الدول النامية والدول العربية الأخرى عدا مصر واليمن، والإمارات العربية المتحدة، إن غياب المعطيات يعتبر في حد ذاته مؤشر سلبي حول وضعية مشاركة المرأة، و هذا أمر يمكن تعميمه على كافة مؤشرات التنمية البشرية.

• مؤشر التنمية التكنولوجية (IDT) :

يواجه مؤشر التنمية التكنولوجية إشكالية كبيرة في الحساب في الجزائر والدول النامية، ويرجع ذلك إلى عدم توافر المعطيات الكاملة المتعلقة بحساب المؤشر؛ أما ما يتوفر من معطيات بالنسبة لحالة الجزائر والمستعرضة في تقرير التنمية العالمي الإنمائي فهي :

-اشتراكات الهاتف الثابت لسنة 61 : 2001 إشتراك لكل 1000 فرد ؛

-إشتراكات الهاتف النقال لسنة 3 : 2001 إشتراكات لكل 1000 فرد ؛

-عدد إشتراكات الإنترنت 6.5 : لكل 1000 فرد ؛

-براءة الاختراع لكل فرد 0 لسنة 1999. (يوسف قريشي , إلياس بن ساسي , 2004)

3 دور البحث والتطوير في تنمية الكفاءات البشرية:

تمثل الكفاءات البشرية رأس مال بشري متميّز تفوق قيمته الرأس المال المادي الأمر الذي يستوجب الاهتمام به وتنميته لتحقيق تنمية مستدامة. إنّ تأهيل الكفاءات البشرية المحلية يتطلب دعم وتمويل برامج معرفية في مجال البحث والتطوير في المجالات التالية:

- التركيز على مراكز التميّز المحلية: إنّ النجاح على الصعيد العالمي يجب أن يبدأ وينمو من خلال النجاح المحلي ومن هنا تأتي أهمية التركيز في تأهيل الكفاءات البشرية على احتياجات السوق الداخلي من خلال إيجاد مراكز متخصصة وذات تميّز مبني على الإمكانيات المحلية المتاحة.

- التركيز على مجالات التميّز: يجب استهداف الميادين التي تبرز فيها كفاءة متميّزة وقدرة على الارتقاء إلى أعلى مستويات العلم والمعرفة في العالم بالتركيز على الميادين الحيوية للاقتصاد كالزراعة والمياه والطاقة الشمسية والبيولوجيا الجينية والصناعات الكبرى البتروكيمياوية والبرمجيات والمعلومات.

- التركيز على المنافسة العالمية: إنّ الالتزام بمتطلبات الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية سوف يؤدي إلى تخفيض الحماية الاقتصادية للصناعات المحلية التي ستواجه منافسة قويّة ليس فقط من الأسواق الإقليمية بل العالمية، وبالتالي يجب أن تركز برامج تنمية الكفاءات البشرية على تأهيل السلع والخدمات الوطنية إلى المستوى العالمي.

- التركيز على مجالات الاستخدام الكثيف للعنصر البشري مقارنة برأس المال المادي: ذلك أنّ الميزة التنافسية تكمن أساساً في توافر العنصر البشري ذوي الكفاءة العالية.

إنّ تنمية الكفاءات البشرية والحفاظ عليها لا يجب أن يقتصر على تلك المتاحة في الداخل، بل يجب الاهتمام بالكفاءات البشرية المهاجرة من خلال ما تملكه من معرفة ومهارة اكتسبتها طوال فترة أدائها في الجامعات أو المؤسسات الاقتصادية العالمية، والتي يمكن أن تسهّل عملية التأهيل الإيجابي لاقتصاديات الدول النامية بشكل خاص واندماجها في البيئة التنافسية العالمية، لذا يتطلب الأمر:

-تقوية قنوات الاتصال مع الكفاءات البشرية المهاجرة ببلداتها من خلال إنشاء قواعد بيانات، وتأسيس وسائل اتصال دورية ومتعددة، ومنها قنوات المعلوماتية والاتصال الحديثة.

-إنشاء برامج تحقق الاستفادة من خبرة تلك الكفاءات من خلال الاستشارات أو زيارات العمل المحدودة أو المفتوحة، بحيث تتيح التكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات والاتصال طرق مبتكرة تساعد على نقل خبرة الكفاءة المهاجرة لثمين جهود التنمية.

-إبرام اتفاقيات تعاون بين الخبرات العربية في الخارج وجامعات بلداتها في مجال التكوين والتطوير، وإدماجها ضمن خلايا تفكير إصلاح المنظومة التربوية.

(حسن راوية، 2002 ، ص 16)

4. معوقات التنمية البشرية :

معوقات التنمية البشرية عديدة من أهمها:

-عدم وجود إستراتيجية تنمية بشرية، محور التنمية يجب ألا يعني فقط النمو في معدلات الناتج المحلي الاجمالي أو التوازن الكافي في ميزان المدفوعات فحسب، ولكن يجب أن يعني أيضا القضاء على الفقر والبؤس وامتethان الكرامة المقترن بذلك، وينبغي أن تتاح للجميع فرص العمالة وأن يكون للجميع نصيب في عائدات الرخاء الاقتصادي.

-من العقبات الرئيسية للتنمية البشرية، انتشار الفساد الإداري وضيق الهامش الديمقراطي فبالإضافة إلى التكاليف والخسائر المادية الكبيرة الناجمة عن الفساد وتعطيل فرص التنمية الاقتصادية، فان الفساد يقتل روح المبادرة والتنافس العلمي الشريف ويحبط رغبة الأفراد في الترقى وفي تحصيل العلم والمعرفة ، وهو في نفس الوقت يشوه قيم الثقافة الوطنية المجتمعية، ويولد بالتالي أفرادا ضعفاء غير قادرين على النهوض بأعباء المشروع التنموي والثقافي ، وهم غير قادرين في نفس الوقت على مواجهة التحدي الذي تفرضه العولمة الجارية وتحديات بناء القدرات الذاتية. أما إنتاج

الكتب فلا توجد بشأنه أرقام مؤكدة، إلا أن هناك شواهد تؤكد النقص الشديد في تأليف الكتب المترجمة فأرقامها هزيلة للغاية. فالعالم العربي كله يترجم سنويا ما يقرب من 330 كتاب. (سيد مصطفى أحمد، 2000 ، ص 19)

5. الآفاق المستقبلية لتطوير التنمية البشرية في الجزائر:

شكل إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية الصادر سنة 2000 ، الأرضية الأساسية لدعم جهود تحقيق التنمية البشرية المستدامة على المستويات المحلية والإقليمية والجهوية، لذا فإن كافة الآفاق المستقبلية المرتبطة بالتنمية البشرية ترتبط بشكل رئيسي بهذا الإعلان، إن الأبعاد المتعلقة بحالة الإقتصاد الجزائري سنة 2003 ، وفي السنوات القليلة القادمة تميزت بتوفر مجموعة من المتغيرات والمعطيات الهامة، ومنها:

-تحسن هام في نمو الإقتصاد الوطني، وبالتالي التخلص من حالة الركود الإقتصادي الذي ميز العقد الماضي.

-إنخفاض معدلات التضخم، واتجاهها نحو معدلات إيجابية ومشجعة للفرد من خلال التحسن المستمر للقوة الشرائية.

-تحسن في رصيد الميزان التجاري، وتدعيم مرتقب للصادرات خارج المحروقات والنفط.

-وضع استراتيجية للتنمية المستدامة وإعادة الاعتبار لدورة الدولة في هذه الاستراتيجية التي تشارك في صياغتها والإشراف على تنفيذها مؤسسات وهيئات خاصة.

-وضع استراتيجية للقضاء على البطالة والفقر على المدى القصير والمتوسط.

-إعداد استراتيجية لبناء مجتمع علمي، يقوم على المعرفة في خدمة المجتمع وتطوره، مما يستتبع إستراتيجية للتعليم في كافة مراحله واستراتيجية للبحث العلمي.

-إعادة المجتمع بذاته، من خلال توسيع المشاركة وحرية الرأي واحترام الذات، حيث يبقى الشعب هو الضمانة الوحيدة والأكيدة، لبناء المستقبل وتحمل الأعباء المستقبلية.

(يوسف قريشي ، إلياس بن ساسي ، 2004)

المبحث الثاني: العلاقات الإنسانية

1. مفاهيم خاطئة عن العلاقات الإنسانية :

ومن المفاهيم الخاطئة عن العلاقات الإنسانية ما يلي:

- النظر إلى العلاقات الإنسانية على أنها مجرد إحساس عام يعتمد على الفروق والتمييز .
- الخلط بين الصفة الإنسانية ، والصفة الشخصية .
- إنها تضعف من سلطة الإدارة ، وتعطل الإنتاج .
- غرض البصر تجاه أخطاء الغير والمداراة عليها إلى حد التواطؤ على حساب مصلحة العمل .
- إن العلاقات الإنسانية معناها القيام بأعمال ترويجية ومجاملات شكلية بجانب العمل الرسمي أو من خلاله ، وهي عكس ذلك فهي إضافة جديدة للإدارة والتفاعل مع العاملين بجدية وفاعلية وإنسانية فهي والعمل صنوان ومضمون لشيء واحد وهو الإدارة الديمقراطية .

2. نظرة الإسلام للعلاقات الإنسانية :

العلاقات الإنسانية مصطلح يدل على الاهتمام بالعنصر البشري وكلمة إنسانية مشتقة من كلمة إنسان والتي اكتسب من استعمالها مع الأيام مجموعة من المعاني صار بها ذلك الإنسان (إنسانا) حتى إن العامة نفسها تقول إن فلاناً رجل (إنسان) أي يتصف بصفات تجعله أهلاً لحمل ذلك الوصف، قال الله تعالى { يا أيها الإنسان ... } هنا خاطب الله عز وجل الإنسان منادياً أكرم ما في كيانه وهو إنسانيته التي تميز بها عن سائر الأحياء فهو أكرم من خلق الله قال الله تعالى: { ولقد كرمنا بني آدم } وجعل الإنسان القويم الصالح هو ذلك الشخص الذي يتسم بالعقل والعلم والإيمان والعمل وهذا كله شيء عظيم في جوهره وفي أثره وقد صور القرآن الإنسان أنه حي عاقل مسؤول محاسب على ما يفعل مجازى على ما يفعل وتجلي ذلك في قوله تعالى { بل الإنسان على نفسه بصيرة ولو ألقى معاذيره } ونبه جل جلاله الإنسان لنفسه وعظمة خلقها وصور ما بها من خطايا وما تنطوي عليها من خصائص وقوى تحار فيها العقول ويطول حولها البحث قال تعالى { وفي أنفسكم

أفلا تبصرون .. { الذاريات ولم يجعل الإسلام هذه النفس لهواها ولم يجعلها تبطش في الأرض بل حكمها بمبادئه العظيمة والتي تتجلى فيها أسمى أنواع الإنسانية فيها هو رسول الله يضع مبدأ المساواة بين البشر فيقول صلى الله عليه وسلم { الناس سواسية كأسنان المشط } وقوله صلى الله عليه وسلم { مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا أشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى } كما أن الرسول عليه الصلاة والسلام آخى بين المهاجرين والأنصار في المدينة المنورة كما أوجد نوع من الود بينه وبين اليهود المقيمين في المدينة المنورة وبينه وبين أمراء العرب وكذلك بينه وبين ملك الحبشة وملك الروم وكسرى .

وكل هذا ما هو إلا علاقات تتصف بصيغة الإنسان فأصبحت علاقات إنسانية لما تحمل من صفات الإنسان الحق .

وجدير بالذكر أن نذكر أنه من الخطأ الجسيم أن يزعم المؤرخون أن العلاقات الإنسانية والمعاني السامية لم توجد إلا بقيام الثورة الفرنسية في أواخر القرن الثامن عشر فنحن لا نبالغ إذا قلنا أن الإسلام هو الذي وضع النواة الأولى لفن العلاقات الإنسانية وأهتم بالفرد ومعاملته كإنسان وقد وصف الله تعالى الرسول صلى الله عليه وسلم في سورة ال عمران بقوله {فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك .. } .

وجاء في صحيح البخاري قول الرسول صلى الله عليه وسلم { ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب } وعن أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال { يسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا } متفق عليه . وعن جابر بن عبد الله رضي الله عنه قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول { من يحرم الرفق يحرم الخير كله } رواه مسلم وعن أنس بن مالك رضي الله عنه قال : كنت أمشي مع النبي صلى الله عليه وسلم وعليه برد نحراي غليظ الحاشية فأدركه أعرابي فجذبه جذبة شديدة حتى نظرت إلى صفحة عاتق النبي صلى الله عليه وسلم قد أثرت به حاشية الرداء من شدة جذبته ثم قال : مر لي من مال الله الذي عندك . فالتفت إليه فضحك ثم أمر له بعطاء .

ويتجلى اهتمام الإسلام بالعلاقات الإنسانية فيما يلي :

- 1- قال الله تعالى : (فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) (آل عمران: من الآية 159) فالشورى أقر بها الإسلام وأقر الله نبيه محمد صلى الله عليه وسلم بها ، وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يستشير أصحابه في كثير من الأمور فقد روى أبو هريرة رضي الله عنه أنه قال : (لم يكن أحداً أكثر شورى لأصحابه من رسول الله صلى الله عليه وسلم) لأن إشراك المرؤوسين بالشورى وأخذ رأيهم يرفع معنوياتهم .
- 2- ركز الإسلام على جانب يعد من أهم جوانب التنظيم والإدارة وهي الأخلاق العامة وفن معاملة الغير، قال الله تعالى: (وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ) (الشعراء: 215) .

- 3- بين الإسلام أن استخدام العنف والفظاظة والكلمة القاسية تنفي القلوب وتباعد بينها ، وتجعل العلاقات متوترة وأوضح أن الرفق واللين والكلمة الطيبة أسرع وصولاً إلى القلب وقبولاً لها ، قال تعالى : (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) (آل عمران: 159).

(عبد القادر الشихلي, 1993 , ص 72)

3. مهارة مدير المنظمة في العلاقات الإنسانية :

إن نجاح مدير المنظمة في توثيق العلاقات الإنسانية بين العاملين يعتمد على احترامهم وتقدير جهودهم ، لذلك تتوطد العلاقات الطيبة بين المدير والعاملين عن طريق ما يلي :

- 1- تقدير جميع العاملين واحترام آرائهم ومقترحاتهم .
- 2- أن يثني ويشجع العمل الجيد الذي يصدر من العامل مع الابتعاد عن لوم العامل ونقده .

- 3- الرفع من معنويات العاملين مع الإيمان بالفروق الفردية بين العاملين .
- 4- أن يعمل مدير المنظمة على الاستفادة من جوانب القوة لدى العاملين وتصحيح نقاط الضعف عند البعض .
- 5- إشراك العاملين في القرارات التي تتخذ داخل المنظمة.
- 6- أن يتبعد المدير عن تتبع أخطاء العاملين .
4. الآثار المترتبة على حسن العلاقات الإنسانية :
- 1- شعور العاملين بثقتهم بمدير المنظمة .
- 2- الارتياح النفسي والرضا الوظيفي والذي يجعلهم يعملون بحيوية ونشاط .
- 3- تقبل العاملين توجيهات مدير المنظمة بصدر رحب ولها صدى في نفوسهم .
- 4- توفر المناخ الصحي ينمو فيه العاملون مهنيًا واجتماعيًا ونفسيًا .
- 5- يسعى كل عامل إلى فهم مهامه والتفاني في مساعدة إدارة المنظمة لتحقيق أهدافها وإنجاز كل ما يسند إليه من أعمال.
- 6- استخدام أسلوب التفاهم والصراحة لحل المشكلات بطريقة هادئة .
- 7- شعور العاملين بقيمتهم وثقتهم زملائهم مما يجعل الاستقرار النفسي والطمأنينة .
- 8- رفع الروح المعنوية للعاملين .
- 9- يسود المنظمة مناخ تنظيمي يقوي عرى التماسك والصلات الودية والتعاون بين العاملين .
- 10- التعاون بين العاملين في حل المشكلات .
- 11- يقل عدد الأيام التي يتغيبها العامل عن المنظمة أو تأخره .
- 12- تقل مشاكل العاملين وتظلماتهم .
5. الأسباب التي تؤثر سلباً على العلاقات الإنسانية :
- ويمكن أن نذكر بعضاً منها :
- 1- تصيد أخطاء العاملين ومقابلتها بالنقد واللوم أمام زملائهم .
- 2- التسلط وعدم إشراك العاملين في شؤون المنظمة .
- 3- محاملة بعض العاملين .

- 4-عدم بث روح التعاون بين العاملين .
- 5- المحاباة والاستماع إلى بعض العاملين دون البعض .
- 6- كثرة توجيه الإنذارات للعاملين كعقاب لهم .
- 7- تقريب بعض العاملين لمدير المنظمة وتفضيلهم على الآخرين .
- 8- لوم العاملين أمام زملائهم .
- 9- ضعف الاتصال بين المدير والعاملين. (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص9)

المبحث الثالث : دور العلاقات الإنسانية في تحقيق التنمية البشرية من خلال تطبيق الحكم الراشد

1. مفهوم الحكم الراشد من منظور التنمية البشرية :

الحكم الراشد من منظور التنمية البشرية هو الحكم الذي يعزز ويصون رفاه الإنسان ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحررياتهم الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، لا سيما لأكثر أفراد المجتمع فقرا وتهميشا وفي هذا السياق يمكن النظر إلى الحكم على أنه ممارسة للسلطة الاقتصادية و السياسية والإدارية لإدارة شؤون بلد ما على جميع المستويات ويتكون الحكم من الآليات و العمليات و المؤسسات التي يعبر من خلالها المواطنون و المجموعات عن مصالحهم ويمارسون فيها حقوقهم القانونية ويوفون بالتزاماتهم ويحلون خلافاتهم عن طريق الوساطة، والحكم الراشد هو الحكم الذي يتسم بالمشاركة وبالشفافية و المساءلة ويكون فعالا ومنصفا ويعزز السيادة القانونية ويكفل الحكم الصالح وضع الأولويات السياسية والاجتماعية و الاقتصادية على أساس توافق أداء واسع النطاق في المجتمع تسمع فيه أصوات أكثر الفئات ضعفا وفقرا في وضع القرارات المتعلقة ب"توزيع التنمية".

إن الحكم الراشد كفكرة واصطلاحا شاع استخدامها بشكل واسع مع بداية عقد السبعينيات من قبل المنظمات الدولية كمنهجية لتحقيق التنمية المجتمعية في الدول النامية نتيجة لقصور الإدارات الحكومية من تحقيق ذلك بفعالية وكفاءة، كما أن فكرة ومنهجية *Governance* توسعت لتشمل تكامل أدوار الإدارة الحكومة

والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني من خلال المشاركة لإعداد رسم السياسات وتعزيز مفاهيم دولة القانون واللامركزية بغرض تقريب المواطن من المركز.

إن تميز فكرة الحكم الراشد (*Governance*) عن فكرة الحكومة *Government* بدأ في الظهور عندما بدأت الحكومة تتسم بصفات أكثر انعزالاً عن المواطنين وأكثر التصاقاً بالوظائف التنظيمية الإدارية، كما أن اتساع حجم المجتمعات ضاعف من عزلة الحكومة عن المواطنين مما أدى إلى ضرورة وجود ممثلين لهؤلاء المواطنين يتولون مهمة تمثيل المواطنين ونقل وجهة نظرهم في رسم السياسات التي تهم المجتمع والمواطن الذي ينتج عنه الكثير من انعزال الحكومة عن المواطنين إذا علمنا بأن عملية التمثيل رغم أهميتها كآلية ديمقراطية إلا أنها لن ترقى لمستوى التمثيل الفعلي للمواطن نفسه ناهيك عما يكتنف التمثيل من قبل الممثلين من سلبيات عديدة وقصور في عملية التمثيل الفعلي .

ورغم التعاريف التي قدمت لـ *Governance* إلا أن معظم الباحثين يتفقون بأنها تتعلق باتخاذ القرارات التنموية نحو توجهات المجتمع و المؤسسات المختلفة وذلك بطرح الإشكالات الكبرى :من له القدرة على التأثير، من يتخذ القرار ؟ كيف يتم مساءلة متخذ القرار ؟

في هذا الإطار حاول *R.A Rohdes* أن يصنف التعريفات التي تناولت المفهوم في ستة محاور يمكن تلخيصها كما يلي :

المحور الأول: يدرس العلاقة بين آليات السوق من جانب التدخل الحكومي من جانب آخر فيما يتعلق بتقديم الخدمات العامة وعادة ما يعكس هذا الاتجاه الحد من التدخل الحكومي وضغط النفقات العامة و الاتجاه نحو الخصخصة كمؤشر للتعبير عن دولة الأدنى *The Minimal State* التي لا تتدخل إلا عند الضرورة فقط .

المحور الثاني: يتحدث عن *Governance* من خلال التركيز على المنظمات الخاصة ومنظمات الأعمال بالذات عند الحديث عن المصطلح المعروف *Corporate*

Governance في هذا السياق يركز أيضا هذا المحور على مطالب العملاء كما يركز على كيفية عمل النظام داخل المنظمة هي نحو تحقيق مصالح المنتفعين.

المحور الثالث: يعبر عن اتجاه الإدارة الحكومية الجديدة *New Public Management* والقائم على إدخال أساليب إدارة الأعمال في المنظمات العامة وإدخال القيم الجديدة مثل المنافسة، قياس الذكاء، التمكين، معاملة ملتقى الخدمة.

المحور الرابع: يعبر الحكم الراشد الجيد للدولة وامتداد للمحور الثالث ويزيد عملية في محاولة الربط بين الجوانب السياسية والإدارية وعادة ما يربط أيضا هذا المحور من الأبعاد السياسية للمفهوم والمحددة في منظومة القيم الديمقراطية من جانب المؤشرات شرعية النظام والمادية من جانب آخر ويشمل هذا المحور استخدام البنك الدولي للمفهوم عام 1989 وتنبية لسياسات مرتبطة به مثل الإصلاح الإداري وتقليص حجم المؤسسات الحكومية وتشجيع الاتجاه نحو القطاع الخاص وتشجيع اللامركزية الإدارية وتعظيم دور المنظمات غير الحكومية.

المحور الخامس : يعبر عن أمد السياسات العامة هي إلا حصيلة للتفاعلات الرسمية وغير الرسمية بين عدد من الفاعلين (حكومة، قطاع خاص، مجتمع مدني) على المستوى المحلي والمركزي حيث لم تعد الحكومة الفاعل الوحيد وأن هناك مساواة في الأدوار بين الفاعلين.

المحور السادس : يرى أن جوهر *Governance* يتمثل في إدارة مجموعة من الشبكات المنظمة في عدد من الأجهزة والمنظمات.

وقد خلص *Rohdes* إلى أن تعريف الحكم الراشد يشمل العناصر التالية :

أ-التنسيق بين المنظمات الحكومية ومنظمات القطاع الأعمال الخاص والمنظمات الغير حكومية.

ب-عدم ثبات ووضوح الحدود بين أنشطة مختلف المنظمات.

ج-استناد قواعد التفاعل بين مختلف المنظمات إلى التفاوض.

د-تمتع مختلف الأعضاء في هذه الشبكة بدرجة عالية من الاستقلال.

هـ- قدرة الدولة على توجيه في أعضاء الشبكة بما لها من موارد إن الحكم الراشد لا يمكن فرضه من قبل السلطات الوطنية أو المنظمات الدولية إنه إنجاز ونتيجة بحد ذاته، وبدون دولة القانون والإدارة الواضحة التي يمكن التنبؤ بسياساتها والسلطة الشرعية وتكيف الوسائل والإجراءات وتوفير البيئة المساعدة التي يمكن الاستثمار من تحقيق الثروة وقناعة لدى البشر المعثنين بقضايهم وجوهرها.

(بوجردة الياسين، 2007، ص 252)

2. مكونات الحكم الراشد :

1. **الحكومة :** يتطلب أن تكون مشكلة وفق نظام انتخابي وهي تسعى من هذا المنظور إلى التركيز عن البعد الاجتماعي فهي تحدد المواطن والمواطنة وهي مسؤولة عن تقديم الخدمات العامة للمواطنين وبالتالي فهي تعمل على تهيئة البيئة المساعدة على التنمية البشرية في المجتمع وينطبق مفهوم الرشادة من إعادة النظر في دور الحكومة وأنشطتها الاجتماعية والاقتصادية بفعل تحديات التغير المنبثقة من المصادر التالية:

أ - القطاع الخاص الذي يحتاج إلى بيئة مساعدة للأسواق الحرة إضافة إلى تحقيق توازن أفضل بين الحكومة والسوق.

ب- المواطن الذي يحتاج إلى مزيد الاستجابة من قبل لاحتياجات والتكوين والحكومات مسؤولة وتعمل على اللامركزية بشكل أوسع ليكون مشاركا .

ج - الضغوط العالمية من قبل القوى العظمى والإتجاهات العلمية الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه وتبدد المفاهيم الكلاسيكية للدولة والحكومة.

2. **القطاع الخاص :** إن القطاع الخاص يهتم بشكل كبير الاستثمار وتشغيل اليد العاملة ورفع مستوى المعيشة ويطلب الحكم الراشد على ضرورة تطوير القطاع الخاص من خلال الآليات التالية :

أ- خلق بيئة اقتصادية كلية مستقرة.

ب- إدامة المنافسة في الأسواق.

ج- المحافظة على البيئة والموارد البشرية.

3. المجتمعات المدنية : يشكل المجتمع المدني رأس المال الاجتماعي للمجتمع وهو ما أدى الدول الغربية إلى الأخذ بآلية مشاركة الجمعيات المدنية في تحقيق حاجيات ومتطلبات التنمية البشرية.

في إنجلترا مثلاً قامت الحكومة البريطانية بتوقيع اتفاقيات رسمية مع المؤسسات الأكاديمية في إنجلترا واسكتلندا وشمال أيرلندا نشاطات مستمرة لغاية إدامة التواصل مع المجتمع المدني . (زايري بلقاسم، 2005)

3 آليات تطبيق الحكم الراشد في ظل التنمية البشرية :

⇐ **حكم القانون** : يتعين أن تتسم الأطر القانونية بالعدالة وأن تصنف دون تحيز وينطبق ذلك بوجه الخصوص على القوانين الحامية لحقوق الإنسان.

⇐ **الشفافية** : تقوم الشفافية عن التوافق الحر للمعلومات وعلى أن تفتح المؤسسات والعمليات المجتمعية مباشرة للمهتمين بها وأن تتاح المعلومات الكافية لتفهمها ومراقبتها.

⇐ **الاستجابة** : يجب أن تسعى المؤسسات و العمليات المجتمعية لخدمة جميع من لهم مصلحة فيها.

⇐ **بناء التوافق** : يعمل الحكم الراشد على التوفيق بين المصالح المختلفة للتوصل إلى توافق واسع على ما يشكل أفضل مصلحة للجماعة.

⇐ **المساواة** : تتاح لجميع النساء و الرجال الفرص لتحقيق رفاهيتهم وحمايتهم .

⇐ **الفعالية والكفاءة** : تنتج المؤسسات و العمليات نتائج تشبع الاحتياجات مع تحقيق أفضل استخدام للموارد .

⇐ **المساءلة** : يتعين أن يكون متخذ القرار في الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني خاضعين للمساءلة من قبل الناس وكذلك من قبل المؤسسات المعنية وتختلف طبيعتها حسب ما إذا كان القرار داخلياً أو خارجياً عنها .

⇐ الرؤية الإستراتيجية : يمثل القادة والجمهور منظورا واسعا للحكم راشد والتنمية البشرية ومتطلباتها مع تفاهم السياق التاريخي والثقافي والاجتماعي المركب لهذا المنظور. (بوحية قوي، 2004)

خاتمة:

لقد أصبح مفهوم التنمية البشرية طافيا على السطح، ويمثل أحد معالم هذا القرن سواء على مستوى الفكر الاقتصادي والسياسي والاجتماعي من طرف العديد من الدول خاصة النامية منها.

ويمثل العنصر البشري احد ركائز هذه التنمية باعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى معيشة معينة "مستوى التعليم، محاربة الفقر، الرعاية الصحية، ... الخ" من جهة، وباعتباره العامل الإنتاجي المهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي من جهة أخرى.

ولكي يتسنى للدول بما فيها الجزائر تحقيق هذه التنمية المنشودة عليها أن تضع إستراتيجية لتطوير وتنمية العنصر البشري، وجعله يتماشى مع الانفتاح الاقتصادي والثقافي والاجتماعي ويمكن إجمال أهم ملامح الإستراتيجية التي اتبعتها الجزائر في مجال التنمية البشرية فيما يلي:

- ◆ إعادة هيكلة الإنفاق الحكومي العام وترشيده في سبيل إجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص للمعرفة.
- ◆ تامين دور التعليم.
- ◆ القضاء على أمية الحرف والفكر مع الاهتمام بالتعلم مدى الحياة.
- ◆ التخفيف من الفقر والحرمان وتامين الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية.
- ◆ تقليص الهوة المعرفية بين الرجال والنساء.

قائمة المراجع

1. إبراهيم الدعمة (د س)، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، دار الفكر، بيروت، لبنان.
2. حسن راوية (2000)، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة.

3. سيد مصطفى أحمد (2000)، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب، القاهرة.
4. كامل محمد محمد عويضة (1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت.
5. عبد القادر الشихلي (1993)، أخلاقيات الحوار، دار الشروق للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
6. بوجردة الياسين، جوان (2007)، واقع ومتطلبات الحكم الراشد في الوطن العربي، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد 02، جيجل الجزائر .
7. يوسف قريشي، إلياس بن ساسي، 09 مارس 2004، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة .
8. بوحنية قوي، 09 مارس 2004، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة.
9. زايري بلقاسم، مارس 2005، الحكم الرشيد والكفاءة الإقتصادية، المؤتمر الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة الجزائر .