

دور تدريب وتنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة

**Role of the training and development human resources in  
achieving the  
sustainable development**

د. حليلة سعد محمد بوهزاوي

الهيئة الليبية للبحث العلمي فرع بنغازي

**الملخص:**

التنمية المستدامة شأن وطني يتطلب مساهمة جميع الفئات المعنية بالمساهمة في تحقيق أهدافها بما يضمن تحقيق الرفاه للمواطنين واستدامة الموارد للأجيال القادمة ولنمو الاقتصاد الوطني عليه تهدف هذه الورقة إلى عرض مفهوم التنمية المستدامة، والتعرف على مؤشراتها، وتوضيح الدور الذي يلعبه تدريب وتنمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والتعرف على ماهية إدارة الموارد البشرية وعرض المفاهيم الحديثة للتدريب، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي من خلال استعراض الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بموضوع الورقة التي تناقش بعض الجوانب المتعلقة بالتنمية المستدامة كمفهوم. توصلت الورقة إلى أن أساس التنمية المستدامة هو الإنسان فهو وسيلتها وغايتها وجوهرها، باعتبار أن تكوين رأس المال البشري يمثل الأساس في كل التنمية والتطور ولكونه الموجه والمسيطر على رأس المال المادي الذي يشكل العنصر الآخر من عناصر البناء، وأن التدريب من أهم العوامل التي تساهم في رفع كفاءة الموارد البشرية، وأن العلاقة وطيدة وطرديّة بين تدريب وتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة . لذا لا يوجد إعمار أو إصلاح إداري أو تنمية لا يؤكد على دور تدريب وتنمية الموارد البشرية. وأوصت

الدراسة بعدة توصيات: منها ضرورة التركيز في الاستراتيجيات التنموية على أولوية الاستثمار في العنصر البشري من خلال الاهتمام بإدارة الموارد البشرية والتركيز عليها. وضرورة الارتقاء بالعنصر البشري من خلال تدريبه وتنميته وجعله من أولويات المنظمات التي تسعى للنمو ولتحقيق التنمية المستدامة.

**الكلمات المفتاحية :** التدريب، إدارة الموارد البشرية، التنمية المستدامة.

تسعى كل الدول إلى تبني سياسات اقتصادية تصل بفضلها إلى تحقيق النمو والتنمية المستدامة والتي تعني تعظيم المكاسب الصافية من التنمية الاقتصادية مع ضمان المحافظة على الخدمات ونوعية الموارد الطبيعية عبر الزمن، من خلال تلبية احتياجات الحاضر من دون المساس أو النيل من قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، حيث تسعى التنمية المستدامة لتحسين ظروف المعيشة لجميع أفراد المجتمع.

إن المصدر الحقيقي لثروة أي أمة لم يعد في امتلاك الخامات أو قوة العمل أو الآلات، وإنما في بناء القوى البشرية المؤهلة علمياً وتقنياً ومعرفياً. لذا أصبح تدريب وتنمية الموارد البشرية يحتل أهمية متعاظمة ومتميزة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، باعتبار أن تكوين رأس المال البشري يمثل الأساس في كل تنمية أو تطور لكونه الموجه والمسيطر على رأس المال المادي الذي يشكل العنصر الآخر من عناصر البناء، وذلك لأن الإنسان لا بد أن يجعل بوعي أو بدون وعي نتاجاته وإنجازاته المادية والفكرية متأثرة به ومنحازة لجملة تكوينه بكامل شخصيته وجميع طباعه ونظراته للأشياء.

العنصر البشري أهم موارد الدول ويتوقف نمو الدول وتقدمها على مدى رقي وتقدم ثروتها البشرية، ويتوقف تحقيق التنمية المستدامة على مدى كفاءة وقدرات العنصر البشري ولا يكون ذلك إلا بتنمية الموارد البشرية من خلال التدريب لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ويعتبر التدريب وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعرفة وبمعلومات تزيد من قدرته على العمل والإنتاج والأداء الأمثل.

الدراسات السابقة:

دراسة العالم، عائشة، وزوبي، خالد (2021) "حتمية مفهوم الاستدامة في التخطيط للتنمية في الاقتصاد الليبي" هدفت الدراسة إلى تحليل بعض المؤشرات المختلفة للتنمية المستدامة في ليبيا، ومعرفة مدى التقدم المحرز والإخفاق في تبني المفهوم. وتوصلت الورقة إلى أن ليبيا لم تتبنى المفهوم في خططها واستراتيجياتها إلا بشكل ضئيل، فالنتائج التنموية دون المستوى. وأوصت بضرورة أن تحذو ليبيا حذو الدول الأخرى في تبني المفهوم في أجندتها الوطنية وخططها الاستراتيجية.

دراسة عزالدين، محمد علي(2020) بعنوان "أثر ضعف المؤسسات السياسية على التنمية المستدامة"

هدفت لتسليط الضوء على المؤسسات السياسية الليبية وقياس مدى الضعف الذي تعانيه الدولة وأثر ذلك على التنمية المستدامة. وتوصلت إلى وجود ضعف في المؤسسات السياسية بالدولة الليبية وهو بسبب الانقسام السياسي، وأن ذلك من أهم أسباب الإخفاق في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأوصت بضرورة الإسراع في الخروج من دوامة الدولة الفاشلة، الحاجة إلى بناء مؤسسات قوية لمواكبة التطورات الدولية، وإمكانية تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

دراسة الدوسري،(2019)، بعنوان "درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية ومستوى التنمية المستدامة لدى القادة في المؤسسات التربوية الكويتية".

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية ومستوى التنمية المستدامة لدى القادة في المؤسسات التربوية الكويتية. وتوصلت إلى أن درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات التربوية متوسط، ووجود علاقة ارتباط إيجابية طردية بين مجالات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة. وأوصت بضرورة التركيز على

البرامج التي تعزز الإبداع التنظيمي والتنافسية لدى القادة التربويين، وضرورة وضع معايير للتقييم الدوري لأداء العاملين ومكافأة المتميزين.

**دراسة صالح، إيمان (2017)، بعنوان " دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة "**

هدفت الدراسة إلى دراسة التنمية المستدامة كمفهوم جديد وشرح أبعادها ودور الموارد البشرية في تحقيقها، وتوصلت إلى أن الموارد البشرية من مقومات تحقيق التنمية المستدامة، وأكدت على أهمية التعليم والتدريب للموارد البشرية لأنها تساهم في عملية التنمية المستدامة.

**دراسة خالد حمزة، وآخرون (2019) بعنوان "نموذج مقترح لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع صناعة الدواء "دراسة تطبيقية على الشركات القابضة بقطاع الدواء المصرية ..**

هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى التعرف على أنشطة التنمية المستدامة في شركات الأدوية وتوضيح العلاقة بينهما. وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية وقوية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة، وأن ممارسة أنشطة إدارة التدريب هو العنصر الأكثر تأثيراً في تحقيق التنمية المستدامة بنسبة 81%، وأوصت بعدة توصيات أهمها ضرورة استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية الحديثة لسد الاحتياجات من المهارات للموارد البشرية.

#### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال الاستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه الدراسة يتبين أنها تتفق بأن الموارد أو العنصر البشري مهم جداً في التنمية المستدامة

مشكلة الدراسة:

ترتكز كل اقتصاديات العالم على العنصر البشري لذا ينبغي الاهتمام به، وتسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق مستوى أمثل في رعاية وترقية الموارد البشرية بكل أبعادها وهي الاستخدام الكامل للموارد البشرية من خلال الاستفادة الكاملة من كل الطاقات البشرية، وأن التنمية المستدامة تتفاعل تفاعلا قويا مع الموارد البشرية وأن العلاقة بينهما تبادلية. وأن للتدريب وتنمية الموارد البشرية تأثير ودور في تحقيق التنمية المستدامة.

واستنادا على ما تقدم يمكننا طرح السؤال التالي:

هل لتدريب وتنمية الموارد البشرية دور في تحقيق التنمية المستدامة؟

ومن خلال التساؤل السابق وتوضيح الموضوع أكثر نطرح التساؤلات التالية :

- ما هو مفهوم التدريب ؟ وما أثره على مسيرة التنمية الاجتماعية؟
- ما هو المقصود بتدريب وتنمية الموارد البشرية ؟ وما هي أهم آليات تطبيقها؟
- ما هي التنمية المستدامة وما هي أبعادها وكيف السبيل لتحقيقها؟

أهداف الدراسة:

تسعى الورقة لتسليط الضوء وزيادة المعرفة والإلمام بمفهوم التدريب وأهميته وأثره على التنمية الاجتماعية، وكذلك التعرف على ماهية إدارة الموارد البشرية وأهميتها وأهدافها، وتحديد آلياتها، والتعريف بمصطلح التنمية المستدامة وما هي أبعادها وكيف السبيل لتحقيقها والعلاقة بينها وبين إدارة الموارد البشرية. وربط مفهوم تدريب وتنمية الموارد البشرية بتحقيق التنمية المستدامة .

أهمية الدراسة

تكتسب الورقة أهميتها من أهمية العنصر البشري وأهمية تنميته وتدريبه ومدى مساهمته في تحقيق التنمية المستدامة لأن الإنسان هو الأساس في كل تنمية وهو محور اهتمامها وأساسها ولا يمكن تحقيق أهداف التنمية إلا بالاستثمار في العنصر البشري ومحاولة تغيير سلوك الأفراد وتمكينهم من تحقيق ذاتهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

### منهجية الدراسة:

الدراسة تقوم على أساس المنهج الاستقرائي، ووفق هذا المنهج تم تجميع ما ورد في الدراسات السابقة والمراجع ذات العلاقة بموضوع الدراسة. حيث اعتمدت علي المحور النظري أي الدراسة المسحية للدراسات السابقة التي تتناول موضوع التنمية المستدامة وإدارة الموارد البشرية بشكل عام.

### الإطار النظري:

#### أولا : مفهوم التدريب (Training)

أصبح التدريب اليوم ضرورة ليس فقط لنجاح المنظمات وفعاليتها في تحقيق الأهداف وكونها تطمح إلى أخرى بل يعتبر التدريب عنصرا أساسيا في عملية التنمية، لارتباطه بفعالية القوى البشرية رأس مال التنمية وينبوعها الدائم، ويعرف التدريب بأنه عملية شاملة ومعقدة، تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الموظف إلى وضع يخوله للاضطلاع بوظيفة معينة، وإنجاز المهام التي تطلبها هذه الوظيفة مع جعله قادرا علي متابعة العمل. الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية تعرف التدريب "بأنه تخصص فرعي من تخصصات حقل القوى البشرية في المنظمات، يهتم بتجديد وتطوير الغايات الرئيسية للقوى البشرية، من خلال التعلم المخطط مما يساعد الأفراد على تأدية وظائفهم الحالية والمستقبلية".

يلعب التدريب دورا أساسيا في التأثير على زيادة فاعلية وكفاية المنظمات، وقد أصبح التدريب من الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية. (نصرا، حنا، 2002، 209ص)  
إن التدريب في مفهومه الدقيق يعني إعداد الإنسان عقليا وجسديا إعدادا كافيا للقيام بعمل مهم حيث يصبح الفرد مستوعبا لكل ما هو مقدم عليه ومؤهلا للاضطلاع بالمهمة الموكلة إليه على أكمل وجه، ومفهوم التدريب ينضوي تحت مفهوم التعليم حيث يتم اكتساب الفرد قدرات عقلية وعضلية تتمثل في المعرفة والمهارات مع تنمية السلوك والاتجاهات نحو حب العمل والإخلاص فيه. (الشاعر، 1991).

ويشير فردريك هابيسون وتشارلز مايرز في حديثهما عن التدريب، (أنه عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة).

بالرغم من اختلاف التعريفات وتباينها إلا أنها تتفق جميعا في أنها تشير إلى التغيير، أو التحسين أو التطوير، ولا يخرج تعريف التدريب عن كونه وسيلة لها غاية تتمثل في تزويد الفرد بمعارف ومهارات وتطوير قدراته فيقوم بوظائف ومهام معينة ويؤدي واجباتها وينجز متطلباتها على قدر عالي من الكفاءة وحسن الأداء.

يعتبر التدريب عملية شاملة مستمرة لا تقتصر على الأعداد ورعاية الأفراد الجدد على الوظيفة أو الذين ليس لديهم مؤهلات ولكن يشمل جميع الوظائف والتخصصات في المنظمات سواء أكانت خدمية أو صناعية وتزويدهم طوال فترة الحياة الوظيفية بما يستحدث في الإدارة لمواجهة التحديات وزيادة الإنتاجية.

تتسابق الدول على تدريب قواها العاملة لرفع كفاءتها الإنتاجية لأن ذلك ينعكس بالتأكيد على كفاءة وفعالية المنظمات، ولتحقيق هذه الغاية تقوم تلك الدول بوضع الخطط وتنفيذ البرامج.



وللتدريب مرتكزات أساسية تتمثل كما قال (نصرالله، حنا، مرجع سابق، 2011) في:

- اعتباره مطلب أساسي لزيادة قدرات وفاعلية العاملين.
- يبدأ التدريب منذ اللحظة التي يلتحق بها الفرد بالعمل.
- ويعتبر التدريب عملية مستمرة.
- يركز التدريب على صقل القدرات الفردية وعلى تحديث المعلومات والمعرفة للفرد بشكل مستمر.
- من خلال تدريب العاملين في المنظمة ورفع كفاءتهم وفعاليتهم، تستطيع المنظمة رفع مستوى أدائها العام وكفاءتها ومستوى أرباحها وتميزها في سوق العمل.

#### ثانيا: إدارة الموارد البشرية Human Resources

أكد العلماء على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والإيجابي في عملية التنمية المستدامة وفي فاعلية عناصر الاستدامة، فهذه العناصر لا تكون ذات فاعلية بدون العنصر البشري .

سعت مدارس الإدارة الحديثة لدراسة العنصر البشري دراسة اتسع مداها للاستعانة بالعلوم الإنسانية، والنفسية، والاجتماعية بصفته أهم عناصر العملية الإنتاجية من حيث امتلاكه لقدرات عالية ومستمرة من العطاء، وللتراكم المعرفي للخبرات، ولقدراته على الإبداع الفكري وغيرها من الصفات المرتبطة بالتركيبية الوجودية العقلية للإنسان.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم فروع الإدارة لأنها تركز على الأفراد أئمن موارد المنظمة، وقد أولى علماء الإدارة أهمية ويعود بنتائج إيجابية على المنظمة، وقد أشار (السلمي، 41، 2011) إلى أن إدارة الموارد البشرية هي الأداة الحقيقية التي تحقق للإدارة أهدافها من خلال فهم مصادر الفكر والتطوير للمورد البشري، والذي

يعد أداة تشغيل لباقي الموارد المتاحة للمؤسسة. ولا تتوقف مهمة إدارة الموارد البشرية على الاختيار الجيد للأفراد، بل يضاف إلى ذلك تنمية وتطوير مهاراتهم وتحسين سلوكهم في العمل، ويحتل العنصر البشري أهمية متعاظمة ومتميزة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، باعتبار أن تكوين رأس المال البشري يمثل الأساس في كل تنمية و تطور لكونه الموجه والمسيطر على رأس المال المادي، لأن الإنسان بوعي أو بدون وعي لا بد أن يجعل نتاجاته وإنجازاته المادية والفكرية متأثرة به ومنحازة لجملة تكوينه بكامل شخصيته وجميع طباعه ونظرتة للأشياء.

وتبرز أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات في أنها تؤدي دورا محوريا في رسم وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة من حيث تكاملها مع الإدارات الأخرى بالمنظمة.(درة، الصباغ،2008).

إن تنمية الموارد البشرية هدفا من أهداف التنمية الشاملة، فالعنصر البشري مصدر يعول عليه في البناء، وينبوع للطاقة لا تكتمل حضارة الأمم إلا بها، ومن هنا تأتي أهمية العنصر البشري وإدارة التدريب القادرة على تأهيل وتدريب العنصر البشري وشحنه بالمهارات والقدرات العالية، لتحقيق غاياتها في التقدم والبناء وسعيا وراء هذا الشيء فقد أنشأت الكثير من الدول معاهد ومراكز للتدريب والتنمية والتطوير الإداري تقوم هذه المراكز والمعاهد بعملية التدريب ولتوفير الكوادر القادرة على تحقيق الأهداف التي ترسم بخطط التنمية.

### ثالثا- مفهوم التنمية المستدامة ( Sustainable Development )

تعني كلمة تنمية من ناحية لغوية : عملية نمو طبيعي تسير في مراحل متعددة، وأصل الكلمة (نما، ينمو، نميا)، وتنمية المال زيادته، ونما الرجل إذ سمن، وتنمية الشيء تعني ارتفاعه عن موضعه إلى موضع آخر أعلى وأسمى. التنمية اصطلاحا غير النمو لأن الأخير يدل على التغيير التلقائي في الشكل والمظهر أو في الكم

والعدد وهو ما يعد من خصائص الكائنات الحية جميعا. أما التنمية فهي عملية مخططة وهادفة قد توجه عملية النمو وتسرعها أو تحسن في نوعيتها أو تغير في اتجاهها، وتعني إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل التحسين المتزايد في نوعية الحياة لأفراده كلهم. ( )

وقد شاع مصطلح التنمية خلال النصف الثاني من القرن العشرين فظهر أولا في الأدبيات الاقتصادية ثم الاجتماعية ومع عقد الستينات استخدم في الأدبيات السياسية والإدارية حتى تبنته هيئة الأمم المتحدة في السبعينات التنمية الشاملة لتنضوي تحته كل السياسات والخطط والبرامج والموازنات الموجهة إلى إحداث التغيير والإصلاح في مختلف الأوضاع والمجالات على صعيد الدولة والمجتمع.

أما مصطلح التنمية المستدامة فيرجع ظهوره أول مرة عام 1987 إلى تقرير وزير الخارجية الدنماركي السابق برونتلاند Brundtland والذي قدم تقريره كرئيس للجنة البيئة والتنمية التي أنشأتها المنظمة الدولية منذ عام 1984 لمتابعة وتنفيذ ما جاء في إعلان أستوكهولم الصادر عن المؤتمر الدولي المعني بالتنمية البشرية عام 1987، (خالد وآخرون، 2019).

ومنذ ذلك الحين أصبحت التنمية المستدامة شعارا ومصطلحا مسلما به من قبل المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية، الحكومية والأهلية، وتم صياغة أول تعريف للتنمية المستدامة، على أنها التنمية التي تلبي الحاجات الحالية الراهنة دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية احتياجاتهم (اللجنة العلمية للبيئة والتنمية، أكتوبر 1989). استحوذ مفهوم التنمية المستدامة خلال العقود الماضية على اهتمام العالم، فعقدت المؤتمرات والمنتديات العالمية، وأصبحت التنمية المستدامة مطلباً أساسياً

لتحقيق العدالة والإنصاف في توزيع مكاسب التنمية والثروات بين الأجيال المختلفة لشعوب المعمورة المختلفة (بيتر, وسوزان كالفرت, 2012, ص424)

التنمية المستدامة فلسفة تسعى لتحقيق جودة حياة أفضل للناس ونمو اقتصادي سريع فضلا عن تقليل التدهور البيئي الخطير (كالتلوث، والاحتباس الحراري) ومعالجة المشاكل الاجتماعية (كالفقر والأمراض وعدم المساواة). (Nguyen, et.al, 2018, 4)، وأشار (Ehinger, 2016, 5) بأنها عملية نظامية متعددة الأبعاد تشمل شبكة من الأبعاد الاجتماعية والثقافية والبيئية والاقتصادية المترابطة، وحددها (Fulekar, 2014, 3) إلى أن التنمية المستدامة تعني تلبية احتياجات المجتمع بطرق يمكن أن تستمر إلى أجل غير مسمى في المستقبل دون الإضرار بالموارد الطبيعية واستنفادها، وتعرف بأنها " الاستخدام الأمثل لجميع الموارد المتاحة البشرية والمالية، أو المادية والمعنوية وغيرها للمستقبل البعيد مع التركيز علي حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل"، وأن التنمية المستدامة" هي عدم انخفاض مستوى الرفاهية عبر الزمن "بمعنى أن أي نمط للتنمية الذي يهتم بتحسين مستوى رفاهية الأفراد في الوقت الحالي على حساب مستوى رفاهيتهم في المستقبل، يعد نمطا غير مستدام، أي أن التنمية المستدامة تهدف إلى تعظيم النفع الصافي من التنمية الاقتصادية، مع مراعاة الحفاظ عبر الزمن على نوعية الموارد والخدمات البيئية ومستواها .. (الطويل، اغا، 86، 2010، 87)

ويري (الشيخ، 2002) أن التنمية المستدامة هي تلك التنمية التي تحقق التوازن بين الأنظمة البيئية والاقتصادية والاجتماعية وتسهم في تحقيق الحد الأعلى من النمو في كل من هذه الأنظمة، دون أن يؤثر التطور في أي نظام على الآخر تأثيرا سلبيا. الاتحاد العالمي للمحافظة على الموارد في تقريره عام (1981) عرف التنمية المستدامة بأنها السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار

قدرات وإمكانات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة، بمعنى توسيع الخيارات المتاحة لجميع الناس في المجتمع وذلك بجعل الهدف المحوري للتنمية يتمثل في خلق بيئة تمكينية يتمتع فيها الجميع بحياة طويلة وصحية ومبدعة (كربلائي، حمداني، 2010، 54) وتأسيسا على ما تقدم من تعريفات يرى الباحثون أن التنمية المستدامة هي عملية نظامية شاملة ومتواصلة، ومتعددة الأبعاد، ومتداخلة وهي تمثل استراتيجية ذات غايات محددة تضمن توفير الاحتياجات للأجيال الحالية وتأمين الحياة الآمنة لهم وللأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل، بالإضافة إلى تقليل التأثير السلبي على البيئة، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية وتحسين جودة الحياة.

### الفرق بين مفهومي التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية

تختلف التنمية المستدامة عن مفهوم النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية من

عدة جوانب :-

- زيادة المدى الزمني في التحليل الاقتصادي من المدى الحالي الذي يتراوح بين 10-20 عاما، وفق المنظور التقليدي للنمو والتنمية المستدامة الذي يمتد إلى أجل أطول ليغطي أجيالا عدة .
- التنمية المستدامة حولت مركز اهتمام السياسات الاقتصادية من مجرد تحقيق النمو الاقتصادي إلى (بنمو الناتج المحلي الإجمالي) إلى تحقيق التنمية بمفهومها الواسع الذي يأخذ في الاعتبار الحفاظ على الموارد الطبيعية والبيئة.
- تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، ليس داخل الجيل الواحد، بل بين الأجيال المتعاقبة.

أهداف التنمية المستدامة:

إن تحقيق التنمية المستدامة يعتمد على مدى كفاءة وقدرات العنصر البشري، وتبدأ بالتخطيط والتدريب والاختيار والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها بل متصلة وتتكامل مع بعضها. ان التطبيق الناجح للتنمية المستدامة يحقق أهدافاً كثيرة وفق (Lima,et,al,2018،Nazareth&Susarala2017)

1. إرضاء حاجات الناس.
2. تحقيق مستوى معقول من الرفاهية الاقتصادية والتي تكون موزعة توزيعاً عادلاً لضمان استمرار الأجيال في المستقبل.
3. بناء مجتمع عادل ومتربط.
4. تحقيق الترابط بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والوعي البيئي.
5. تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة من أجل تحسين جودة الحياة.
6. الحد من الفقر المطلق للفقراء في العالم من خلال توفير سبل العيش الدائم والأمن.
7. الوصول إلى المستوى الأمثل للتفاعل بين نظام الموارد البيولوجية والطبيعية والنظام الاقتصادي والاجتماعي.

#### أهمية التنمية المستدامة:

تكمن أهمية التنمية المستدامة في المجتمعات المختلفة في مجموعة من الأمور التي سنوضحها فيما يلي:

- 1- تساعد التنمية المستدامة على تلبية احتياجات الجنس البشري دون الضرر بالموارد الطبيعية واستهلاكها بشكل خاطئ.

2- تساعد على العمل بالمبادئ الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الصحيحة، وذلك لخلق نظام صحي للمجتمع البشري.

3- تساعد على توفير خطط مناسبة تحت الشركات على استخدام مواردها بشكل صحيح بعيدا عن إتلاف البيئة الاقتصادية والاجتماعية والمادية.

4- تسعى التنمية المستدامة إلى الحفاظ على صحة الجنس البشري وتوفير العلاج للبشر، ومكافحة العوامل المؤثرة سلبا في جودة المناخ، لأن الاهتمام بكل تلك العوامل يعطي فرصا كبيرة لاستمرارية العيش وفق الشروط الآمنة والمناسبة لجميع سكان الكرة الأرضية دون تمييز.

#### أبعاد التنمية المستدامة:

حدد مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة المنعقد في جوهانسبورج عام 2002

الأبعاد الرئيسية لمصطلح التنمية المستدامة تتمثل في ثلاثة عناصر رئيسية هي:

1- البعد الاقتصادي: يشير البعد الاقتصادي إلى توليد الدخل وتحقيق الاستقرار الاقتصادي لأفراد المجتمع دون تآكل أو تدهور لرأس المال والموارد، إلى جانب الاهتمام بالمساواة بين الشعوب والدول في مستوى التنمية الاقتصادية، حيث تشير المؤشرات العالمية إلى أن شعوب الدول المتقدمة تنعم بالثروة والرفاه الاجتماعي مما أدى إلى تطور أنماط الإنتاج الاستهلاكي فيها.

2- البعد الاجتماعي يقوم هذا البعد على أساس مبدأ العدالة والعواقب التوزيعية للسياسات ويهدف لإشباع الحاجات الإنسانية وتحقيق العدالة الاجتماعية والدخل الكافي وتحسين المستوى المعيشي للأفراد. كما يتعلق هذا البعد بالصحة والتربية والسكن والعمل، وضمان سلامة أنظمتها الإنتاجية وبيئتها الاجتماعية. (صالح فلاح).

أ- البعد البيئي : يحافظ البعد البيئي كنظام مستدام علي أصول ثابتة من الموارد لتجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة، وأن الحفاظ على قدرة النظام البيئي على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من خلال اتخاذ القرارات التي تعيد جودة البيئة وتحافظ علي دعم الحياة البشرية أو السماح لجميع الناس بالعيش بشكل جيد على المدى الطويل.

### العلاقة بين تدريب وتنمية العنصر البشري والتنمية المستدامة:

العنصر البشري أهم موارد الدول، ويتوقف نمو الدول وتقدمها علي مدى رقي وتقدم ثروتها البشرية، وتعد تنمية الموارد البشرية أهم ركائز التنمية الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة واستدامتها، ويتوقف تحقيق التنمية المستدامة علي مدى كفاءة وقدرات العنصر البشري ولا يكون ذلك إلا بتدريب وتنمية الموارد البشرية، وهي قضية ملحة وضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية...فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعرفة وبالمعلومات التي تزيد من قدرته على العمل والإنتاج، وهي وسيلة تدريبيه تزوده بالطرق العلمية والأساليب المتطورة والأداء الأمثل.

ومن هنا تتضح أهمية التعليم والتدريب في تكوين الإنسان المنتج، والمنتج الإنسان، ويتميز دورها في تحديد حجم ونوعية المتطلبات البشرية المؤهلة والقادرة على استيعاب ضرورات التنمية والاضطلاع بمهامها والتزاماتها وإرساء أسس القيم الأخلاقية والسلوكية لها، مما يجعل النظام التعليمي والتدريبي عاملان حيويان لتطوير المجتمع وتقرير مكانته.

لا تتحقق التنمية باستيراد المصانع والآلات فقط ولكن بالتركيز أولاً على العنصر البشري وتدريبه وتنميته حتى تحقق التقدم والرقي وتضمن الوصول لتنمية



مستدامة. لان تنمية الموارد البشرية هدفا من أهداف التنمية الشاملة، فالعنصر البشري مصدر يعول عليه في البناء، وينبوع الطاقة لا تكتمل حضارة الأمم إلا بها، ومن هنا تأتي أهمية العنصر البشري، وإدارة التدريب القادرة على تأهيل وتدريب العنصر البشري وشحنه بالمهارات والقدرات العالية، لتحقيق غاياتها في التقدم والبناء وسعيا وراء هذا الشئ فقد أنشأت الكثير من الدول معاهد ومراكز للتنمية والتطوير الإداري، تقوم هذه المراكز والمعاهد بعملية التدريب ولتوفير الكوادر القادرة على تحقيق الأهداف التي ترسم خطط التنمية. تعتبر الموارد البشرية العمود الفقري لإحداث التغيير نحو التنمية وهو أهم عامل لها، كما يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية أهم استثمار، لان عملية التنمية ترتكز على الموارد البشرية.

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية بين

مجالات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة. (خالد، توفيق، وآخرون)

عليه ومن خلال ما تم ذكره يمكننا ملاحظة أن العلاقة وطيدة ومتبادلة بين العنصر البشري والتنمية المستدامة وللعنصر البشري أهمية كبيرة واستثنائية في التنمية على الأصعدة المختلفة، باعتباره يمثل الأساس للإنتاج المادي وغير المادي في الحياة باعتباره يمثل القيمة العليا في الحياة كوحدة اجتماعية واقتصادية في آن واحد. أخذت الدول على اختلاف تركيباتها الاجتماعية، وأنظمتها السياسية، تولي عملية التنمية الوطنية عناية بارزة، ويعد التدريب بأنواعه المختلفة للعنصر البشري من مقومات التنمية، لأن له أهمية في رفع الإنتاجية وتحقيق مستوى متطور من الكفاءة وتحسين مستوى الأداء، وأن التدريب العلمي الحديث يؤدي إلى دفع عجلة الخطة التنموية ويوفر سبل النجاح لها على مختلف الأصعدة، فالتدريب يعد الأسلوب الأكثر فعالية في رفع مستوى مهارات الأفراد وتنعكس نتائجه بشكل مباشر في تحسين

مستوى الأداء، وتطوير الكفاءة، وتقليل الهدر، وبالتالي تحسين استغلال هذا المورد المهم من موارد المجتمع، وأصبح التدريب مقدمة ضرورية من مقدمات تنمية القوى العاملة لما يتناسب مع تطوير الكفاءة الإنتاجية ونصل لتحقيق نجاح لخطط التنمية.

### نتائج الدراسة:

قد توصلت الدراسة إلى الآتي:

- إن الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة بها، ومن أجلها تقوم المنظمات، وقد باتت تشكل ثروة الأمم وهذا ما تؤكدته تجربة الدول المتقدمة التي ركزت في استراتيجياتها التنموية على أولوية العنصر البشري فتدريب وتنمية العنصر البشري يعتبر وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة .

- لدفع عجلة التنمية ورفع معدلات النمو في كل المجالات لا بد من الاستثمار في تدريب وتنمية العنصر البشري بشكل فعال لأنه أعظم استثمار يمكن أن تقوم به الدولة.

- العلاقة وطيدة بين العنصر البشري والتنمية المستدامة فهي علاقة تأثير وتأثر كل نجاح في إحداها يحقق في الأخرى نجاح . وأن التحسين المستمر لإدارة الموارد البشرية يعطي نتائج حقيقية تظهر من خلال تحسين الكفاءات وتكوينها وتعليمها في مجال التنمية المستدامة .

- إن التدريب من أهم العوامل التي تساهم في رفع كفاءة الموارد البشرية، وأن العلاقة وطيدة وطردية بين تدريب وتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة . لذا لا يوجد إعمار أو إصلاح إداري أو تنمية لا يؤكد على دور تدريب وتنمية الموارد البشرية.

### التوصيات:

• يجب على الدولة التي ترغب في التغيير وتحتاج إلى نهضة الاهتمام بوضع استراتيجيات ذات صلة بالتنمية المستدامة في كافة المنظمات، لأن المدخل الصحيح

لإحداث التنمية المستدامة يتمثل في تضافر جميع الأطراف لتهيئة وتنمية وتدريب الموارد البشرية.

- التركيز في الاستراتيجيات التنموية على أولوية الاستثمار في العنصر البشري من خلال الاهتمام بإدارة الموارد البشرية والتركيز عليها باعتبارها المسؤول الأول على تحديد الاحتياجات التدريبية وتنمية المهارات للعاملين.
- ضرورة الارتقاء بالعنصر البشري من خلال تدريبه وتنميته وجعله من أولويات المنظمات التي تسعى للنمو ولتحقيق التنمية المستدامة.
- يجب مساهمة الدولة بنشر ثقافة التنمية المستدامة في كل المنظمات.

#### المراجع العربية والأجنبية:

1. علي السالمي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، (القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 1997).

2. خالد توفيق، وآخرون، "نموذج مقترح لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع صناعة الدواء"، مجلة البحوث البيئية-جامعة عين شمس، 2019.
3. صالح، إيمان، دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2016 .
4. بيتر، وسوزان كالفورت (2012)، السياسة والمجتمع في العالم الثالث، ترجمة عبدالله جمعان الغامدي، مطابع الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
5. الغامدي، عبد العزيز بن صقر (2006) تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي، جامعة الملك نايف العربية للعلوم الأمنية، ورقة علمية مقدمة للملتقى العربي الثالث للتربية والتعليم.
6. الطويل، آغا، 2010، متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في جامعة الموصل، المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن، جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة 11-13 أكتوبر 2010.
7. كرلي بغداد، حمداني محمد، 2010، "استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة علوم إنسانية، السنة الرابعة، العدد 45.
8. الطويل آغا مرجع سابق .
9. الشيخ، صالح محمد، 2002، "الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها"، دار إشعاع الفنية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
10. حسن، أحمد فرغلي، 2007 "البيئة والتنمية المستدامة : الإطار المعرفي والتقييم المحاسبي" مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة، مصر.

11. إدوارد صباح، أثر التدريب على مسيرة التنمية الاجتماعية، مجلة البحوث التجارية. الجزء الأول، مجلد22، ص149.
12. العالم، عائشة ، زوبي، خالد (2021)، حتمية مفهوم التنمية المستدامة في التخطيط للتنمية في الاقتصاد الليبي، ورقة علمية منشورة في مجلة البحوث المالية والاقتصادية، العدد السادس، جامعة بنغازي.
13. عزالدين، محمد علي، 2020، أثر ضعف المؤسسات السياسية على تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا، المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد والتجارة .
14. صلاح، هادي، "القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها".
15. Nguuen ,Minh Hueand phan ,An and Matsui,Yoshiki,2018,Contribution,of Quality Management Practies to Sustainability Performance of Vitnames Firms ,Sustain Journl,Vol.10.
16. Ehinger,Lindsey,T.,2016,Kyrgyzstans Community–Based Tourism Industry: A Model Method for Sustainable Development and Environmental Management ?Master Theses ,University of Wyoming.
17. Fuleker ,M,H ,and Pathak ,Bhawana and Kale,R.K.,2014,Environment and Sustainable Development ,Springer Indian.

