



## قراءة نظرية حول المكانة المحورية للكفاءات البشرية ضمن برامج التنمية المستدامة

## Theoretical interpretation of the central position of human competencies within sustainable development programs

فاطمة الزهراء بن الحاج جلول<sup>1</sup>، حياة بن حراث براهيم<sup>2</sup><sup>1</sup>طالبة دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، [fatima.benelhadjdjelloul@univ-mosta.dz](mailto:fatima.benelhadjdjelloul@univ-mosta.dz)<sup>2</sup>أستاذة محاضرة صنف أ، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، [hayat.benharrat@univ-mosta.dz](mailto:hayat.benharrat@univ-mosta.dz)

## ملخص

يكتسب موضوع التنمية المستدامة مكانة بالغة الأهمية في اقتصاديات الدول، من خلال الخطط والأهداف التي يصبو إلى تحقيقها والأبعاد التي يمسيها، إلا أن تنفيذ هذه الخطط يتطلب وجود مورد بشري يتمتع بكفاءة تؤهله لتنظيم وتسيير عجلة التنمية وضمان استمرارها في مختلف الظروف، هذه الكفاءات التي أثبتت وجودها في عدة مجالات وتخصصات. ومن هنا ارتأينا توضيح العلاقة التي تجمع بين كل من العنصر البشري الكفاء من جهة والتنمية المستدامة من جهة أخرى.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الكفاءة البشرية ماهي في الحقيقة إلا محصلة لعملية تنمية الموارد البشرية والتي تعتبر نوعا من أنواع التنمية، كما تمثل في ذات الوقت القوة المحركة لعجلة التنمية المستدامة والتي لا يمكن أن تتحقق إلا بوجودها.

الكلمات المفتاحية : التنمية المستدامة؛ الكفاءات البشرية؛ تنمية الموارد البشرية.

## ABSTRACT

Via the plans and targets they strive to accomplish and the aspects they influence, the topic of sustainable development takes on a very important role in the economies of countries, but the execution of these plans involves the presence of an adequate human capital and competency that enables it to coordinate and manage this development and maintain its stability in various circumstances, these competencies that have proven themselves in several fields and disciplines. We thus decided to clarify the relationship between the effective human component and the sustainable development.

The study concluded that human competence is in effect, the product of the growth phase of human capital, which is a form of development and at the same time, a driving force for sustainable development that cannot be accomplished without it.

**Keywords:** Sustainable Development; Human competencies; Human Resource Development.

المؤلف المرسل: فاطمة الزهراء بن الحاج جلول، الإيميل: [k.onto.na@hotmail.fr](mailto:k.onto.na@hotmail.fr)

## ➤ المقدمة:

لقد شهد العالم مؤخرا جملة من التطورات الجوهرية التي مست مختلف جوانب الحياة، حيث ساهمت في بناء أنماط تفاعلية جديدة بين البشر وقامت بتنمية قدراتهم وإمكانياتهم بشكل مستمر يضمن بقاءهم واستمرارية حياتهم، وهذا ما يعرف بالتنمية البشرية والتي تهدف إلى بناء نظام معرفي للمورد البشري وكذا تطوير ما يملكه من مهارات وقدرات مع تعديل سلوكياته حتى يتمكن من التأقلم مع المختلف التغيرات الحاصلة في البيئة والتكيف معها.

إلا أن غريزة الإنسان في البقاء والتطور خلقت أنظمة استهلاكية جديدة فاقت الحدود وتحولت إلى رغبة في الامتلاك كل ما حوله من موارد طبيعية والتصرف فيها بنوع من اللامبالاة أدت إلى إهدار الثروات وتهديد البيئة المحيطة به وبالتالي تهديد أمنه واستقرار حياته ووجوده. ومع تآزم الأوضاع وتدهورها حاول الانسان اصلاح ما اقترفته يداه من خلال صياغة برنامج إنمائي يسعى من خلاله إلى تصحيح أخطائه والحفاظ على ما تبقى من موارد للأجيال القادمة عن طريق ترشيد استهلاكه وتعديل سلوكه وهذا ما يطلق عليه بالتنمية المستدامة.

إن أساس ظهور التنمية المستدامة هو حاجة الانسان لها كوسيلة إصلاحية فهي بمثابة رد فعل على ما قام به من تصرفات غير مسؤولة اتجاه بيئته وموارده ومجتمعه، لتتحول هذه الحاجة لاحقا إلى غاية تسعى كل دول العالم إلى تحقيقها من أجل ضمان استمرار الحياة البشرية، لتصبح فيما بعد أهدافا تمس كلا من البعد البيئي والذي يُعنى بقضايا حماية البيئة والمحافظة على الموارد الطبيعية بمختلف أنواعها، والبعد الاقتصادي والذي يركز على عملية ترشيد الاستهلاك ورفع المستوى المعيشي وتأمين الاكتفاء الذاتي للدول الضعيفة اقتصاديا، ثم البعد الاجتماعي والذي يهتم بالجانب البشري من خلال توفير الحاجات الضرورية للأفراد من غذاء وسكن ورعاية صحية وتعليم وغيرها.

ومن هنا يمكن القول أن فكرة التنمية المستدامة تتمحور حول الإنسان فهو يمثل نقطة بدايتها ونقطة نهايتها كما يمثل في ذات الوقت المحرك الأساسي لها، إلا أن نجاح مشروع التنمية وتحقيق أهدافها يتوقف على حسب مدى كفاءة ومهارة العنصر البشري المنفذ. إذن فالكفاءات البشرية ذات دور محوري لا يمكن الاستغناء عنه في سيرورة مخطط التنمية المستدامة وضمان تنفيذه على أحسن وجه، نظرا لما تتمتع به هذه الفئة من مهارات وقدرات عالية وقدرة مميزة على الإبداع وحل المشكلات.

وعلى هذا الأساس تأتي هذه الدراسة في محاولة منا لتوضيح وشرح المفاهيم ونوع العلاقة التي تربط بين كل من الكفاءات البشرية من جهة والتنمية المستدامة من جهة أخرى، والتي طرحنا بموجبها الإشكالية التالية:  
ما المكانة التي تحظى به الكفاءات البشرية ضمن برنامج التنمية المستدامة؟

تبعا لما سبق طرحه وكإجابة أولية عن الاشكالية المقترحة قمنا بصياغة الفرضيتين التاليتين:

- ✓ الكفاءات البشرية القوى المحركة لعملية التنمية المستدامة؛
- ✓ تنمية الموارد البشرية بما فيها الكفاءات هدف من أهداف التنمية المستدامة.

## ➤ أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه القراءة النظرية من أهمية المتغيرين محل الدراسة ألا وهما التنمية المستدامة باعتبارها خطة وبرنامج عالي وحاجة ملحة لا بد من مواصلة تنفيذها كمتغير أول، أما المتغير الثاني فيتمثل في الكفاءات البشرية كمورد هام من شأنه تقديم قيمة مضافة لدعم عجلة التنمية.

➤ أهداف الدراسة:

- تهدف من خلال هذه الدراسة إلى تسليط توضيح عدة نقاط منها:
- الإحاطة بمفهوم التنمية المستدامة؛
- التعرف على ماهية ومميزات الكفاءات البشرية؛
- تحديد نوع العلاقة بين التنمية المستدامة من جهة وتنمية الموارد البشرية من جهة أخرى؛
- إبراز مكانة التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة كألية ومصدر لإنشاء الكفاءات اللازمة لدعم عجلة التنمية.

➤ منهجية الدراسة:

- نظرا لطبيعة الدراسة المطروحة، قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي حيث تطرقنا لأدبيات الدراسة بهدف توضيح وتبيان الأطر النظرية للموضوع، وقمنا بتقسيم دراستنا إلى محورين رئيسيين، هما:
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة؛
  - المحور الثاني: الكفاءات البشرية كدعامة لبرامج التنمية المستدامة.

➤ المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتنمية المستدامة:

يقصد بالتنمية المستدامة ذلك المفهوم الذي يعني بتعظيم العوائد الناتجة عن التنمية الاقتصادية مع ضمان المحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية من الزوال، ولكن وقبل التطرق لمفهوم التنمية المستدامة وجب أولا فهم معنى التنمية ومن ثم تبين أهم المراحل التي مر بها هذا المفهوم حتى وصل إلى التنمية المستدامة.

1. مفهوم التنمية:

تسعى التنمية إلى تصميم مجتمع إنساني متطور ومزدهر في مختلف مجالات الحياة، من خلال بناء بنية تحتية متينة أساسها المهارة والكفاءة البشرية المتطلعة دوما لتحقيق أهداف المجتمع وحماية بيئته، والانتقال به إلى مرحلة جديدة من التعايش السلمي والرقى الحضاري.

1.1. تعريف التنمية:

كغيره من المفاهيم المثيرة للجدل، حظي مفهوم التنمية بعدة تعاريف نكر منها:

- تعريف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (1990)، حيث عرفها بأنها: "عملية تتيح أمام الأفراد عدة الخيارات من شأنها أن توفر لهم حياة طويلة خالية من العلل إضافة إلى مستوى تعليمي مناسب، كما تؤمن لهم كل ما يلزم من أجل مستوى معيشي جيد". (حجام و طري ، 2019 ، صفحة 122)
- كما تعرف على أنها "عملية مستمرة تشاركية بين جميع الأفراد هدفها نقل المجتمع من حالته السلبية التي وصل إليها إلى أخرى إيجابية". (يحياوي، 2016/2017، صفحة 73)
- كما تعرف أيضا على أنها "عملية حضارية متكاملة تعنى بدفع كفاءة القوى المنتجة بما ينمي الثروة القومية، ويولد الفائض الاقتصادي اللازم للتوسع المطرد في الاستثمار، كما تعني بتوفير الخدمات الأساسية لأفراد المنتجين". (يحياوي، 2016/2017، صفحة 73)

ومن هنا يمكن أن نستخلص أن فكرة التنمية تتمحور حول تحقيق جودة الحياة البشرية الحالية والمستقبلية في ظل عملية تشاركية بين الأفراد خاصة ذوي الكفاءة منهم.

## 2.1. أنواع التنمية:

للتنمية عدة أنواع تم تصنيفها على أساس مختلف الأبعاد التي تمسها، ونذكر من بينها: (حجام و طري ، 2019، صفحة 123)

- التنمية الاجتماعية: وهي أسلوب يعمل على تحفيز الناس على المشاركة في إصلاح البيئة المحلية من خلال توعيتهم وتغيير طرق تفكيرهم لإحداث التغيير اللازم لتطوير المجتمع.
- التنمية السياسية: وتعني مشاركة أفراد المجتمع في عملية صنع القرار السياسي عن طريق الممثلين السياسيين و الأحزاب، وكذا النقابات، وغيرها.
- التنمية البشرية: وحسب تقرير الأمم المتحدة تعرف بأنها: "العملية التي من شأنها توسيع نطاق الخيارات أمام الأفراد، والمتعلقة بضمان الحياة الطويلة والرعاية الصحية والتعليم الجيد، وتوفير المستوى المعيشي المناسب لهم";
- التنمية الإدارية: وهي التنمية التي تهدف إلى تحسين الجهاز الإداري ورفع فعاليته.

### 3.1. الانتقال من التنمية إلى التنمية المستدامة:

إن ظهور مصطلح التنمية المستدامة لم يكن وليد الصدفة، بل مرت عملية ظهوره بعدة مراحل تخللتها جملة من اللقاءات والمؤتمرات الدولية التي كان لها الفضل في صياغة التقارير والبرامج الإنمائية. وقد تبنت الأمم المتحدة (1960-1970) أول مبادرة بهذا الشأن، حيث اقترن على إثرها مفهوم التنمية بالنمو الاقتصادي، ففي هذه المرحلة تم اعتماد مؤشرات اقتصادية معينة لبناء مفهوم التنمية، مثل الدخل القومي ودخل الفرد كما ارتبط أيضا بعملية زيادة دخل العام للمجتمع. وفي المرحلة الثانية (1970-1980) توسع مفهوم التنمية ليضم بالإضافة للجانب الاقتصادي أبعادا أخرى جديدة كالبعد الاجتماعي والسياسي والثقافي. أما في ثالث مرحلة (1980-1990) فقد تم إدراج مبدأ الديمقراطية وحقوق الشعوب في اتخاذ القرارات التنموية. كما أسفرت المرحلة الرابعة (1991-2000) عن نقلة نوعية في مفهوم التنمية، لتأخذ صيغتها النهائية ألا وهي مفهوم التنمية المستدامة والذي ظهر بشكل واضح في وثيقة الأرض الصادرة في ريودي جانيرو (1992)، والهادفة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية والحياة الكريمة. (عبد الخالق، 2014، صفحة 98)

### الشكل رقم (01): يبين تطور مفهوم التنمية المستدامة مرحليا



المصدر: (أ.د.نادية سعيد عيشور ، 2016، صفحة 129)

## 2. مفهوم التنمية المستدامة:

تسعى التنمية إلى تصميم مجتمع إنساني متطور ومزدهر في مختلف مجالات الحياة، من خلال بناء بنية تحتية متينة أساسها المهارة والكفاءة البشرية المتطلعة دوما لتحقيق أهداف المجتمع وحماية بيئته، والانتقال به إلى مرحلة جديدة من التعايش السلمي والرقى الحضاري.

## 1.2. تعريف التنمية المستدامة:

للتنمية المستدامة عدة تعاريف تصب مجملها في مفهوم مشترك نوعا ما بحيث يعكس توجهاتها وأهدافها، ومن بين تلك التعاريف نذكر:

- حسب قاموس ويبستر Webster التنمية المستدامة هي " تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئيا أو كليا". (حجام و طري ، 2019 ، صفحة 122)
- بينما حدد تقرير "مستقبلنا المشترك" الخاص ببروتلاند (1987) تعريفا للتنمية المستدامة على النحو التالي: "هي التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم" (Gherra, 2010, p. 17).
- وحسب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "هي نموذج للتفكري حول المستقبل الذي يضع في الحسبان الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية في إطار السعي للتنمية وتحسين جودة الحياة". (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2013، صفحة 05)

ومن هنا يمكن القول أن التنمية المستدامة، هي الصورة التي تعكس أفضل علاقة بين الإنسان من جهة وبيئته بمختلف مكوناتها من جهة أخرى، بشكل يضمن له البقاء واستمرارية الحياة البشرية في ظل الاستخدام الأمثل للموارد والثروات.

## 2.2. أهداف مخطط التنمية المستدامة ورؤيته:

لقد سطرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2015 إثر فعاليات مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (ريو 20+) في البرازيل خطة عالمية متكاملة للتنمية المستدامة لعام 2030، والتي تضم 17 هدفا تم التركيز من خلالها على كيفية تنسيق الجهود بشكل يكفل لجميع الأفراد حاليا ومستقبلا حياة تنعم بالسلم والرفاهية، في ظل الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية. ومن بين أهم أهداف التنمية المستدامة الخاصة بأجندة 2030 نذكر باختصار:

القضاء على الفقر والجوع، إضافة إلى توفر حق الرعاية الصحية وضمان التعليم الجيد، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وبناء مدن ومجتمعات مستدامة، والحق في المياه والطاقة النظيفة والعمل اللائق، في ظل الحد من التلوث وحماية الحياة في البروتحت الماء، ... وغيرها. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2017، صفحة 4)

بينما يقوم مبدأ التنمية المستدامة على أساس التنسيق بين الأبعاد الثلاثة لها، ألا وهي: البعد البيئي والبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي، هذه الأبعاد التي تتداخل فيما بينها لتشكل رؤية للاستدامة، فالاقتصاد الجيد يبني مجتمعا راقيا يسعى للحفاظ على البيئة. وهذا ما يمكن التعبير عنه من خلال الشكل الموالي:

الشكل 01: رؤية الاستدامة



المصدر: منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، "التربية من أجل التنمية المستدامة - كتاب مرجعي"، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة - اليونسكو، باريس 2013، ص 05.

### 3.2. خصائص ومميزات التنمية المستدامة:

ومن خلال التعريف السابقة نجد أن التنمية المستدامة تتسم بجملة من الخصائص نذكر منها: (حجام و طري ، 2019 ، صفحة 128)

- أنها تأخذ في الاعتبار البعد الزمني، فهي خطط طويلة المدى، فهي تأخذ في الحسبان إمكانات الحاضر من أجل لتنبؤ بالمتغيرات المستقبلية؛
- مراعاة حق الأجيال القادمة في الموارد مع تلبية احتياجات الأفراد الأساسية من الغذاء والملبس والتعليم ورعاية صحية ... الخ ؛
- تسعى للحفاظ على العناصر الأساسية للمحيط الحيوي كالهواء والماء والتربة وغيرها وترشيد عملية استخدامها والاستثمار فيها؛

### 4.2. مقومات التنمية المستدامة:

تقوم التنمية المستدامة على جملة من العلاقات التفاعلية بين البيئة من جهة والإنسان والتكنولوجيا من جهة أخرى، لذا وجب صياغة استراتيجية تنموية ملائمة للجميع، وتمثل هذه الأطراف الثلاث المقومات الأساسية للتنمية المستدامة، حيث أن: (عقون، بوقجان، و بوفنغور، 2018، صفحة 197)

- الإنسان: محور العملية التنموية، وهذا ما عبرت عنه خطة التنمية المستدامة من خلال أهدافها والتي في مقدمتها محاربة الفقر، تأمين الحياة البشرية، تحسين نوعية الحياة ، التعليم، الصحة وغيرها؛ (عقون، بوقجان، و بوفنغور، 2018، صفحة 197)
  - الطبيعة: وهي تمثل المحيط الحيوي الغني بالموارد المتجددة والغير المتجددة، والذي وجب الحفاظ عليه وعدم استنزافه أو إهداره؛ (عقون، بوقجان، و بوفنغور، 2018، صفحة 197)
  - التكنولوجيا: رغم الدور الإيجابي الذي تسهم به التكنولوجيا في إيجاد الحلول وتسهيل حياة الإنسان في كافة المجالات إلا أن ذلك لا ينفي تسببها في عدة مشاكل للطبيعة. (عقون، بوقجان، و بوفنغور، 2018، صفحة 197)
- إن التطور الهائل الذي وصل إليه الإنسان في مختلف المجالات والرفاه الذي يعيش فيه حاليا كان نتيجة استنزافه الكبير والغير المدروس لموارد الطبيعة والذي دفعت البيئة حاليا وسيدفع الجيل القادم ضريبتها.
- ومن هنا يمكن القول أن التنمية المستدامة ما هي في الحقيقة إلا خطة إصلاحية صاغتها جملة من الأفراد ذوي الكفاءة العالية والرؤية المستقبلية، بهدف اصلاح ما تسبب به البشر من أخطاء في حق الطبيعة وفي حق البشرية.

### ➤ المحور الثاني: الكفاءات البشرية كدعامة لبرامج التنمية المستدامة.

أكدت منظمة اليونسكو على أهمية الكفاءات البشرية حيث اعتبرتها قلب أجندة الاستدامة العالمية الجديدة التي تم إقرارها في نيويورك. فضمن الهدف الرابع والمتعلق بالتعليم والتعليم مدى الحياة احتلت كل من الكفاءات التقنية والمهنية للتوظيف والوظائف اللائقة والمقاولاتية مركز الصدارة. كما اعتبر التعليم والتدريب الفني والتقني ضرورة أساسية لتحقيق باقي أهداف التنمية المستدامة. (UNESCO.ORG, 2015)

### 1. مفهوم الكفاءات:

الكفاءات ومفرداتها الكفاءة والتي تعتبر من أحدث المصطلحات التي تم تداولها مع مطلع القرن العشرين في مجال إدارة الأعمال والتي لم يتم تحديد مفهوم واضح لها نظرا لتداخلها مع عبارات أخرى مما صعب عملية الفصل بينها خاصة مع تباين آراء المفكرين والباحثين وكذا تشابه المعاني والمرادفات في كثير من الأحيان.

### 1.1. تعريف الكفاءة البشرية:

بدايةً أُعتبر مصطلح "الكفاءة" مفهوماً ضيقاً وغامضاً، وكان يقصد به في مجال القانون، مجموعة من حقوق وصلاحيات السلطات، أما في مجال علم النفس والتربية كان يقصد منه مجموع المعرفة والمهارات والقدرات للفرد. ومع منتصف القرن العشرين، طبق الاقتصادي الأمريكي P. Selznick هذا المفهوم على المنظمة، فامتد بذلك ليشمل مجموع المعرفة والمهارات والقدرات لمجموعة معينة من الناس وهي ما تعرف بالكفاءات الجماعية. (CHURSIN & TYULIN, 2018, p. 08)

وفي إطار نظرية الموارد وحسب كل من Barney 1991 و Wernerfelt 1984 وآخرون من مؤسسي نظرية الموارد والكفاءات تم التأكيد على أهمية تحديد الموارد المناسبة واستخدامها بشكل صحيح بما يضمن بناء ميزة تنافسية مستدامة (Gherra, 2010, p. 119). حيث من وجهة نظرهما تعتبر الموارد والكفاءات مصدراً لميزة تنافسية قوية. والتي يتم التعامل معها ثم تحليل مكوناتها وتوليفها لتكون بمثابة كتلة أساسية للبناء متغيرات التنمية المستدامة. (Gherra, 2010, p. 116)

ولصياغة معنى واضح لمفهوم الكفاءة ومنه الكفاءات اختلف المفكرون والباحثون مما أسفر على ظهور مدرستان فكريتان، تؤكد الأولى على أن الكفاءة تعني المعرفة Knowledge أو المهارة Skills ومن بين أهم رواد هذا الفكر McLagan (1989). بينما تفسر الثانية الكفاءة على أنها أي خاصية تدعم الأداء أي أن الكفاءة تشمل المعرفة أو المهارة بالإضافة إلى أي عدد من الخصائص الأخرى مثل مستويات الدافع وسمات الشخصية وهي ما تسمى بـ Abilities وهذا ما جاء به كل من (McClelland (1973, 1976)، George Klemp (1980)، Spencer (1993)، بينما Dubois (1993) وجهة نظر Boyatzis's 1982 والتي تعتبر الكفاءة كخاصية أساسية تؤدي إلى أداء ناجح. (D.DUBOIS & al, 2004, pp. 17-19)

ويعتبر الاتجاه الأخير هو الأكثر اعتماداً في تعريف الكفاءات والتي تمثل تلك التوليفة القائمة بين الثلاثية المعبرة عن المعرفة والمهارة والقدرة والتي يطلق عليها باختصار في المراجع الأجنبية بـ KSA.

### 2.1. مكونات الكفاءة:

بصفة عامة وحسب الأدبيات الأمريكية تتكون الكفاءة البشرية من ثلاث مكونات أساسية تُعتمد أساساً في عمليتي الاستقطاب والاختيار. وهي ما يسمى باختصاراً بـ KSA: (Benraouane, 2012, pp. 53-54)

- المعرفة (Knowledge): تعد المعرفة عنصراً من عناصر الكفاءة، وهي بشكل عام مكتسبات الفرد من خلال عملية التعليم أو التدريب الأكاديميين أو الخبرة. فالشهادة أو الدبلوم ومستوى التعليم يعتبران مؤشراً يثبت صحة المعرفة وخاصة المعرفة المتخصصة؛
- المهارات (Skills): وهي التي تمكن الفرد من ترجمة معرفته النظرية إلى تطبيق عملي. فالإتقان في استعمال الأدوات والأساليب هو الذي يضمن نقل المعرفة إلى المواقف التشغيلية؛
- القدرات (abilities): وتشير إلى شخصية الفرد، والطريقة التي يعتمد عليها في إنجاز مهامه وكذا الطريقة التي يتفاعل بها مع من حوله.

### 3.1. أنواع الكفاءات:

إن تحديد أنواع الكفاءات لم يكن بالأمر السهل، فقد وضع المفكرون والباحثون عدة معايير لتصنيفها تختلف باختلاف توجهاتهم، إلا أن أكثرها شيوعاً هو التصنيف المبني وفق معيار المستويات الثلاث حسب Céline Dejoux، وهي: المستوى الفردي، المستوى الجماعي، والمستوى التنظيمي (بويحيوي وبن أحمد، 2016، صفحة 13)، وتوافق على التوالي:

أ. الكفاءات الفردية: وتعرف الكفاءات الفردية على أنها كل ما اكتسبه الفرد من مؤهلات خاصة سواء كان ذلك عن طريق التكوين، التجارب المهنية أو الشخصية وغيرها من المكتسبات التي يستعملها في الوصول إلى أهدافه؛ (إبراهيمي وثابت أول، 2017، صفحة 03)

ب. الكفاءات الجماعية: ويطلق عليها أيضا في بعض المراجع بالكفاءات المحورية نظرا لأهميتها في تحديد بقاء المنظمة واستمراريتها أو زوالها وانثارها، زحسب لوبوتارف " LEBOTERF 2000 تعتبر الكفاءات الجماعية نتيجة لعمليتي التعاون والتجميع بين الكفاءات الفردية؛ (إبراهيمي وثابت أول، 2017، صفحة 04)

ت. الكفاءات التنظيمية: ويطلق عليها أيضا بالكفاءات الاستراتيجية نظرا لمركزها المتميز في المنظمة، فبالنسبة ل Hamel وPrahalad, 1994، "الكفاءة الأساسية (الكفاءة الاستراتيجية)، هي مزيج من المهارات والتكنولوجيات بطريقة تسييرية تسهم من خلالها في تحقيق القيمة المضافة للمنظمة". (بويحيوي وبن أحمد، 2016، صفحة 15)

2. الكفاءات والتنمية:

لقد سبق وأشرنا إلى أهمية الإنسان بصفته أحد أهم مقومات التنمية المستدامة، فهو بلا منازع محورها الأساسي الذي تسعى إلى خدمته من خلال برنامجها وأهدافها، لأنها في حد ذاتها فكرة من صنع الإنسان تبناها وطورها ليصبح بها ما ارتكبه من أخطاء فادحة في حق الطبيعة والحياة البشرية، وهنا يبرز دور الإنسان كمحرك فاعل في التنمية وكهدف لها، فأهداف التنمية لا يمكن أن تتحقق بدون وجود سواعد متخصصة وذات مهارات وقدرات خاصة تمكنها من التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.

### 1.2. مكانة الكفاءات ضمن برنامج التنمية المستدامة:

من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة يتعين على جميع أفراد المجتمع المساهمة في إحداث تغيير جذري في طريقة تفكيرهم من خلال اعاده النظر في اشكال التعليم. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2017، صفحة 05).

وتمكن الحاجة من إشراك الأفراد في عملية تنفيذ التنمية المستدامة حسب لوسيل (Lucile) في أن: (Cabos, 2015, p. 22)

- تنفيذ برنامج التنمية المستدامة يمثل نقلة نوعية حيث أنه يقدم أهدافاً طموحة (تقليل البصمة البيئية، مشاركة المجتمع، الإنتاج والاستهلاك المسؤولين، إلخ) مما يؤدي إلى تغييرات تنظيمية عميقة، من حيث الاستراتيجيات أو الممارسات أو حتى العمليات؛ (Cabos, 2015, p. 22)
- الأفراد هم أول أصحاب المصلحة في هذه العملية، حيث يمكن لهم المساهمة باستخدام كفاءاتهم ومعارفهم وكذا تطوير مهارات جديدة، وأيضاً من خلال تقديم منظور ملموس وحاسم بفضل خبرتهم العملية. (Cabos, 2015, p. 22)
- تتطلب عملية الحفاظ على التنمية المستدامة وتحسين الميزة التنافسية، تطوير أنشطة لتطبيق التقنيات وكذا توفير الكفاءات المبتكرة التي تضمن إنتاج الأعمال والخدمات التي تلبى الاحتياجات الاجتماعية بشكل كامل. (CHURSIN & TYULIN, 2018, p. 137)

ولكن وحتى تتسم عملية تنفيذ خطة التنمية المستدامة بدرجة عالية من التنظيم الذي من شأنه تسهيلها وجب اختيار الأفراد الفاعلين فيها والمحركين لها بعناية خاصة كل حسب تخصصه ومجال عمله، من خلال تحديد المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء كل مهمة.

### 2.2. الكفاءات اللازمة لعملية التنمية المستدامة:

وقد حدد مرجع التعليم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة جملة من الكفاءات الرئيسية الضرورية لتحقيق الاستدامة، نذكر بعضها منها على سبيل المثال: (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2017، صفحة 08)

- كفاءة التفكير المنطومي: وتشمل القدرة على ادراك وفهم العلاقات والنظم وحسن تحليلها؛
- كفاءة الاستشراف: وهي القدرة على تقييم المستقبل وبلورة الرؤية الخاصة به؛
- الكفاءة الاستراتيجية: وتعني القدرة عمل الجماعي وتحقيق أهداف الاستدامة؛
- كفاءة حل المشكلات المتكاملة: وتكمن في إيجاد حلول مستدامة لمختلف المشكلات.

ولكن وقبل وضع هذه الكفاءات وغيرها في مكانها المناسب وجب أولاً الحصول عليها، فالكفاءات البشرية تعد من الموارد النادرة، إلا أن الجيد في الأمر هو إمكانية الحصول عليها عن طريق صقل مهارات الأفراد واكسابهم الخبرة والتجربة اللازمة بواسطة التعليم والذي يعد في حد ذاته هدفاً من أهداف التنمية المستدامة وركناً من أركان التنمية البشرية.

3.2. مصدر الكفاءات:

يعتبر المورد البشري أحد أهم أركان التنمية المستدامة، لذا وجب الاهتمام بعملية تنميته بشكل خاص يتوافق واحتياجات مجتمعه، من خلال تعليمه وتدريبه وتزويده بما يحتاجه من معارف وخبرات وكل ما من شأنه أن يساهم في رفع كفاءته وكذا إنتاجيته. ويعتبر كل من نشاطي التعليم والتدريب أساس عملية تنمية الموارد البشرية وجوهرها. فالهدف من تنمية الموارد البشرية هو بناء نظام معرفي للمورد البشري وكذا تطوير ما يملكه من مهارات وقدرات مع تعديل سلوكياته حتى يتسنى له التأقلم مع مختلف التغيرات الحاصلة في بيئته.

وحسب الدكتور أحمد منصور يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية بأنها "تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية" (بارك، 2009، صفحة 276)، ومن جهة أخرى يمكن التعبير عنها بأنها "القدرة على دمج التعلم في السلوك" (يحياوي، 2017/2016، صفحة 75) كما يقصد بها العملية التي من شأنها تزويد الموارد البشرية بالمعارف ومهارات وقدرات وبالتالي رفع كفاءاتهم العملية. (بارك، 2009، صفحة 277)

الشكل 02: العلاقة بين أهداف التنمية المستدامة والتنمية الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على قراءات سابقة

من خلال الرسم التوضيحي نجد أن كلا من التنمية المستدامة وتنمية الموارد البشرية تتشاركان في نقطة التعليم، فالأولى ترى التعليم بأنه حق وجب توفيره للجميع دون استثناء أما الثانية فتراه استثماراً لا بد منه لتطوير مهارات الأفراد واستغلالها بأحسن وجه في تحسين الحياة البشرية والتي تعتبر الغاية النهائية للتنمية المستدامة. وعليه يمكن لمس العلاقة التبادلية والتكاملية في ذات الوقت التي تربط بين كل من التنمية المستدامة وتنمية الموارد البشرية، والتي تتمثل في الكفاءات، هذه الأخيرة التي تنتج عن طريق التعليم والتدريب وصقل المهارات لتشكل بعد ذلك قوى دافعة لعجلة التنمية المستدامة هذه الأخيرة التي تسعى في ذات الوقت إلى تحقيق تنمية بشرية متكاملة.

#### 4.2. التعليم كأداة تنمية:

مما لا يمكن الاختلاف فيه هو أن التعليم أساس بناء المجتمعات، فيه ترقى وتتطور الأمم وبغيابه تتدهور وقد تندثر. وفي إطار التنمية المستدامة يكمن الهدف الأساسي من التعليم هو تنمية كفاءات المورد البشري التي يمكن أن تحدث الفارق من خلال القدرات والمهارات التي يمتلكها. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2017، صفحة 05)

وقد أكد كل من جون ستيوارت ميل وماركس وغيرهما على أهمية تنمية المعارف والمهارات البشرية عن طريق التعليم وذلك حتى تسهم في دعم عجلة النمو. وهذا ما يتوافق وما جاءت به الحكمة الصينية "إذا أردت أن تحصد مشروعاً بعد عام فزرع قمحاً وإذا أردت الحصاد بعد عشرة أعوام فاغرس شجرة وإذا أردت الحصاد مائة عام فعلم الشعب" (جاسم شعيبث و سالم دلي، 2018، صفحة 499). فالتعليم ذو منظور مستدام.

بصفة عامة يكمن اعتبار التعليم استثماراً بشرياً نظراً لامتلاكه مدخلاته خاصة به وكذا عمليات وأهداف (فرحات و إسماعدي، 2014، صفحة 435، 436). وهذا ما أكد عليه كل من الاقتصادي ألفرد مارشال أيغبوخان (Aigbokhan) وآخرون من خلال توضيحهم لأهمية القيمة الاقتصادية الناتجة عن مخرجات التعليم والمتمثلة في الكفاءات والمهارات التي من شأنها دفع عجلة النمو (جاسم شعيبث و سالم دلي، 2018، صفحة 499). ويعرف التعليم بأنه عملية نقل الخبرة والمعلومة والمهارات من المعلم إلى المتعلمين وفق طرق ومناهج مناسبة (كلاع، 2019، صفحة 252). كما يعرف بأنه تعديل للسلوك عن طريق الخبرة (قرواط، صلاح، وزلاقي، 2019، صفحة 96).

ومن هذا المنظور أصبحت قوة الاقتصاد والمجتمعات تقاس على أساس قوة التعليم وخاصة العالي منه، فالجامعات ومراكز البحث العلمي بشتى أنواعها أصبحت مركزاً هاماً لإعداد واكتشاف المهارات والكفاءات البشرية الفريدة والنادرة في بعض الأحيان (كلاع، 2019، صفحة 252). ويعتبر التعليم العالي آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامية (فهو كل أنواع الدراسات، والتكوينات أو التكوين الموجه التي تأتي بعد المرحلة الثانوية، ويكون هذا التعليم على مستوى الكليات أو المعاهد أو غيرها من مؤسسات التعليم العالي)، وتعتبر الجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي وتطلق أسماء أخرى على الجامعة تختلف من بلد إلى آخر مثل: الكلية، الأكاديمية، المدرسة العليا، المعهد، وتقدم هذه المؤسسات تعليماً متخصصاً ينمي الفكر والمهارات ويسمح بتأهيل الطالب للدخول إلى سوق العمل وبالتالي يتمكن من المساهمة في المسيرة التنموية للبلاد. (ياسية، 2018، صفحة 548). كما نجد من بين تعريفات التعليم العالي، التعريف الذي وضع سنة 1977 من طرف 44 بلداً، بالندوة التي نظمتها اليونسكو حول التعليم العالي في أفريقيا حيث عُرّف بأنه: "كل أشكال التعليم الأكاديمية والمهنية والتقنية التي تقوم بإعداد العاملين والمعلمين في المؤسسات، كالجامعات ومعاهد التربية ومعاهد التكنولوجيا ومعاهد المعلمين". (كلاع، 2019، صفحة 253)

إلا أنه وفي ظل التطور السريع الذي شهده العالم خاصة في التكنولوجيا ووسائل الاتصال الرقمي وجب على العملية التعليمية تجديد طرقها ومناهجها، حيث بات من الضروري دمج التكنولوجيا في التعليم، من خلال تدريسها من جهة واستخدامها كأداة تعليمية من جهة أخرى في مختلف الأطوار الدراسية خاصة التعليم العالي. وعلى هذا الأساس يجب أن تكون عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات مبنية على خلفية واضحة من خلال: (فرحات و إسماعدي، 2014، صفحة 435، 436)

- الاعتماد على نظرية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار تكنولوجيا المعلومات كعنصر مؤثر في النظام التعليمي؛
- تحقيق التفاعل بين مدخلات النظام التعليمي ومخرجاته ؛
- تحقيق أفضل عائد لمخرجات التعليم بالنسبة للمتعلّم أو مستوى أداء العملية التعليمية.

ومن هنا نجد أن التعليم العالي أعلى مستويات التعليم التي يمكن أن يحظى بها الأفراد والتي من شأنها تطوير المهارات وتزويد الخبرات اللازمة لهم فهو يمزج بين خاصيتي التعليم النظري والتطبيقي كما يوجه الأفراد للتخصصات المناسبة لهم ويقوم بتحضيرهم لاستلام المهام، وهذا ما يثبت جليا بأنه يمثل مهد الكفاءات البشرية ومركز إنشائها، لأنه وبعد هذه المرحلة تبدأ نتائج عملية الاستثمار في التعليم التي مرت بعدة سنوات في الظهور على الميدان في مختلف التخصصات والمجالات التي تخدم أهداف التنمية المستدامة. فمثلا من أجل تحقيق هدف الرعاية الصحية وجب توفر الطاقم الطبي المؤهل من أطباء وصيادلة وغيرهم، ولتوفير التعليم لابد من وجود أساتذة أكفاء، ولحماية البيئة من الانبعاثات يظهر دور الباحثين في البيولوجيا وعلوم الأرض وغيرها، وهكذا ....

إذا وكخلاصة نستنتج أن تنمية الموارد البشرية ماهي إلا فرع من فروع التنمية التي تهدف لتطوير معارف ومهارات وقدرات الأفراد لتشكل ما يسمى بالكفاءات البشرية والتي في ذات الوقت تمثل محور ومحرك عملية التنمية المستدامة وتحظى بمكانة استراتيجية ضمن برامجها.

### ➤ الخاتمة:

من خلال ما سبق طرحه يتضح لنا جليا أن التنمية المستدامة ما هي إلا توليفة اقتصادية واجتماعية وبيئية مترابطة ومتكاملة فيما بينها ويشمل الإنسان محورها ومحركها، فهدفها هو حمايتها وضمان استمرارية الحياة البشرية في شروط ملائمة، الشيء الذي لا يمكن أن يتحقق دون مهارة وكفاءة العنصر البشري المسير لها، هذه الكفاءة التي منبعاها العلم والتعلم والذي يعتبر من منظور التنمية المستدامة حقا يجب على الانسان الحصول أما اقتصاديا فيعد استثمارا ومن الناحية التنظيمية يعد نظاما له مدخلاته ومخرجاته وعملياته، ولكنه في الحقيقة أكثر من ذلك فهو باختصار يمثل منتجا لرأس مال المستدام الذي يجب الحفاظ عليه وتطويره. ومن هذا المنطلق وللحفاظ على استدامة هذه الكفاءات وجب على جميع الجهات المعنية:

- الاعتراف بالدور المحوري للعنصر البشري وبالتحديد الكفاءات منه في سيورة عملية التنمية المستدامة وتحريكها صوب أهدافها؛
- التشجيع على الاستثمار في التعليم وإصلاح المناهج وتطويرها بما يتلاءم ومستجدات العصر بهدف بناء كفاءات جديدة حفاظا على مخزون الموارد البشرية من الكفاءات التي تكون قادرة على مواصلة عملية التنمية؛
- وضع استراتيجية تعليمية من شأنها الاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة؛
- دعم الكفاءات الموجودة والجاهزة وفتح المجال لها للمشاركة في عجلة التنمية كل حسب تخصصه؛
- تعزيز التخصصات وفتح المجال للجمع بين أكثر من تخصص في مختلف العلوم لإحداث تكامل بينهم أثناء أداء الأعمال؛
- عصنة التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة وتجهيزه بكل ما يسمح لها بالتسريع لدخول عالم الرقمنة والتعليم عن بعد، من معدات وكفاءات مختصة في مجال تكنولوجيا الاتصال وكذا تدريب الأساتذة والطلبة على استخدام هذه التقنيات الحديثة بغرض مواكبة تطورات العصر.

قائمة المراجع:

1. أ.د.نادية سعيد عيشور . (2016). التنمية المستدامة تحديات السيادة الوطنية في العالم العربي. عمان: دار المناهج للنشر-عمان-. بالتصرف؛
  2. عبير عبد الخالق. (2014). *التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة*. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية- الاسكندرية، بالتصرف؛
  3. خديجة يحيوي. (2017/2016). " دور تنمية الموارد البشرية في تطوير الخدمات في المنظمات السياحية -دراسة حالة مجموعة من المنظمات السياحية في الجزائر-". رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات. جامعة بومرداس، الجزائر: جامعة بومرداس، بالتصرف؛
  4. إبراهيم بويحيوي، و نوال بن أحمد. (01 جوان، 2016). أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، الصفحات 9-26، بالتصرف؛
  5. آسيا إبراهيمي، و وسيلة ثابت أول. (02 ماي، 2017). " طرق تنمية الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية: دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية". *Revue Maghrébine Management des Organisations*، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان ، الصفحات 1-13، بالتصرف؛
  6. العربي حجام، و سميحة طري . (12، 2019). "التنمية المستدامة في الجزائر: قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات". *مجلة أبحاث ودراسات التنمية*، المجلد 09، العدد 01، برج بوعرييج، الصفحات 121-140، بالتصرف؛
  7. سليمة ياسية. (04 جوان، 2018). تطبيق نظام ل مد كأساس لتحقيق الجودة في التعليم العالي بالجزائر. *مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية*، الصفحات 546-558، بالتصرف؛
  8. سندس جاسم شعبيث، و شدى سالم دلي. (أيلول، 2018). " رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق". *مجلة جامعة جيهان -أربيل العلمية- إصدار خاص، العدد 2*، الصفحات 487-528، بالتصرف؛
  9. شراف عقون، و سام بوقجان، و خديجة بوفنغور. (أفريل، 2018). "التنمية المستدامة في الجزائر من خلال البرامج التنموية 2011-2019". *مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، عدد خاص، المجلد 02*، الصفحات 195-212، بالتصرف؛
  10. شريفة كلاع. (2019). الاستثمار في التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر كسبيل لضمان الجودة الشاملة والنهوض الأكاديمي. *مجلة دراسات اقتصادية*، الصفحات 250-278، بالتصرف؛
  11. نعيمة بارك. (جوان، 2009). "تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". *مجلة شمال إفريقيا، العدد 7*، الصفحات 273-288، بالتصرف؛
  12. يونس قرواط، محمد صلاح، و حنان زلاقي. (2019). تطوير الكفاءات البشرية والمزايا الناجمة عنها-التدريب والتعلم كآلية لتطوير الكفاءات البشرية-. *المجلة الجزائرية للموارد البشرية*، الصفحات 84-100، بالتصرف.
  13. أحمد فرحات، و فارس إسعادي. (2014). آفاق التدريس في التعليم العالي من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني. *الملتقى الوطني الثاني حول: الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي* (الصفحات 434-448). ورقلة- الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، بالتصرف؛
  14. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. (2013). "التربية من أجل التنمية المستدامة" -كتاب مرجعي-. باريس -فرنسا:- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة -اليونسكو-.، بالتصرف؛
  15. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. (2017). " التعليم من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة: أهداف التعلم". باريس: منظمه الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة -اليونسكو- ، بالتصرف.
16. Benraouane, S. (2012). *Le Management des Ressources Humaines -Etude des concepts, approches et outils développés par les entreprises Américaines-*. Algerie: Office des Publications Universitaires.

17. CHURSIN, A., & TYULIN, A. (2018). *Competence Management and Competitive Product Development -Concept and Implications for Practice-*. Switzerland: Springer International Publishing.
18. D.DUBOIS, D., & al. (2004). "Competency-based human resource management". United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
19. Cabos, L. (2015, Mai). «Rôle De La Gestion Des Ressources Humaines Pour La Mobilisation Des Employés Dans Le Cadre De Démarches De Développement Durable ». Essai présenté au Centre universitaire de formation en environnement et développement durable en vue de l'obtention du grade de maître en environnement (M. Env.), Maîtrise En Environnement . Sherbrooke, Centre universitaire de formation en environnement et développement durable , Canada: Université de Sherbrooke.
20. Gherra, S. (2010, 11 25). "Intégration du développement durable dans la stratégie d'entreprise: une explication par la théorie des ressources et compétences et l'approche des parties prenantes.Le cas du secteur des produits de grande consommation". *Thèse présentée et soutenue publiquement pour l'obtention du*. Marseille, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Centre de REcherche sur le Transport et la LOGistique (CRET-LOG), France: Université de la Méditerranée – Aix Marseille II.
21. UNESCO.ORG. (2015). *UNESCO*. Consulté le 10 20, 2020, sur WWW.UNESCO.ORG: <https://fr.unesco.org/news/competences-sont-essentielles-realiser-programme-developpement-durable-2030>