

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم التجارية والاقتصادية

وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: التسيير العمومي



كلية : العلوم التجارية والاقتصادية

وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:/2018

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب(ة): طيب باي براهيم

تحت عنوان

التمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة

في الاقتصاد غير الرسمي

دراسة ميدانية لعينة من الأفراد الناشطين في الاقتصاد

غير الرسمي على مستوى ولاية المسيلة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	- د. عمرون بوجمعة
مشرفا و مقرر	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	- د. زاوش رضا
مناقشا	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	- د. غلاب فاتح

السنة الجامعية: 2018/2017

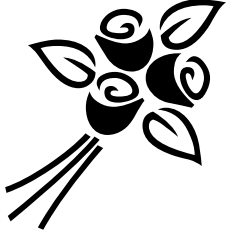
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

العقل مستقبل مشرق،

أو عالم مظلم.

طبيب باحی و بر اصم





إلى أمي

أقدم باهدائي: إلى أمي مرحمها الله، و أبي، وإخوتي، وكل الأهل والأقارب

إلى كل من كان له فضل علي في هذا الوجود

إلى كل من يعرفني قريباً كان أو بعيد

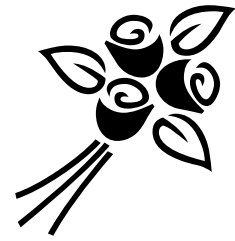
وما عساني أقول لهؤلاء إلا ما قال الشاعر:

أهدي له ما حزت من نعمائه

أهدى لمجلسه الكريم ودائماً

فضل عليه لأنه من مائه

كالبحر ملطر السحاب وماله



طيب باهي إبراهيم



شكرًا وإعترافًا للمرسلين

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً فيه والقائل [**لئن شكرتم لأزيدنكم**] إبراهيم 07 الآية .

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم القائل { **من لم يشكر الناس لم يشكر الله** }

ولهذا أتقدم بشكر الجزيل لكل من:

- الأستاذ المشرف الذي تحمل معي عناء إعداد هذه المذكرة: **د. زاوش رضا**

- رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بلعافية السيد: **دراس بدور** .

- كل أصدقائي في العمل على مستوى بلدية بلعافية

وأقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني على إنجاز هذا البحث وعلى مرأسهم:

- رئيس قسم علوم التسيير وأستاذي: **د. مبر احمد**

- كل الأساتذة الذين ساعدوني في إعداد هذه المذكرة منهم: **حريزي فاروق، عسلي نور الدين، مهدي**

نزيه، بعيطش شعبان

- وكل الموظفين في **مديرية التكوين المهني والتنمية، ومديرية الشؤون الدينية والأوقاف**

ونخص بالذكر الصديق العزيز: **لخضر محمد الصغير**، وكل القائمين على **مصلحة التمدرس والامتحانات**

على مستوى **مديرية التربية الوطنية**

- دون أن ننسى ذكر مجهودات كل طاقم **مكتبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

- وإلى كل من ساعدنا بالكثير أو القليل

طيب باجي إبراهيم

فہرس

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
53	توزيع أفراد العينة الدراسة حسب المنصب	01
54	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
55	توزيع أفراد العينة حسب الإقامة	03
56	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
57	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
58	توزيع أفراد العينة حسب القطاع	06

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
08	أنواع المهارة المطلوبة تنميتها في الاقتصاد الحديث	01
38	ديموغرافيا الجزائر 2016	02
38	عدد المصابين بمرض فقلا ز المناعة	03
39	عدد التلاميذ وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016	04
39	عدد الأساتذة وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016	05
40	المنشآت القاعدية وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016	06
40	عدد الطلبة المسجلين وحاملي الشهادة وطنيا من 2013-2016	07
41	المنشآت القاعدية الجامعية وطنيا في الفترة الممتدة من 2013-2016	08
41	عدد المتكونين وطنيا من في الفترة الممتدة 2013-2015	09
41	عدد المكونين وطنيا من في الفترة الممتدة 2013-2015	10
42	عدد المنشآت القاعدية للتكوين والمهني وطنيا من 2013-2015	11
43	عدد التلاميذ والمعلمين والأساتذة والمؤسسات التربوية في مختلف الأطوار التعليمية على مستوى تريا ؛ ولاية المسيلة خلال سنة 2017	12
44	عدد المتكونين على مستوى تريا ؛ ولاية المسيلة خلال سنة 2017	13
44	عدد المنشآت القاعدية للتكوين والمهني على مستوى تريا ؛ ولاية المسيلة خلال سنة 2017	14
44	عدد المساجد والمدارس القرآنية والزوايا من 2012-2017	15
45	ترتيب الجزائر في تقرير التنمية البشرية لهيئة الأمم المتحدة سنة 2016	16
47	درجات مقياس ليكار ت.	17
47	جسول التوزيع لسلم ليكار ت	18
48	توزيع عباوا ت أداة الدراسة على المحاور والأبعاد المكونة لها	19
49	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الأو ل"النسق الاجتماعي - التقني"	20
50	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الثاني"المؤسسات التعليمية والتكوينية"	21
50	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الثالث"المؤسسات الاجتماعية"	22
50	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الرابع"المؤسسات الاقتصادية"	23
51	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الأو ل"الهيئات الإدارية"	24
51	معاملات صدق الاتساق الداخلي لعباوا ت البعد الثاني"تنمية الموارد البشرية المستدامة"	25
52	معاملات الثبات محاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	26
53	توزيع أفراد العينة الدراسة حسب المنصب	27

54	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	28
54	توزيع أفراد العينة حسب الإقامة	29
55	توزيع أفراد العينة حسب السن	30
56	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	31
57	توزيع أفراد العينة حسب القطاع	32
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعء النسق الاجتماعي - التقني	33
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعء المؤسسات التعليمية والتكوينية	34
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعء المؤسسات الاجتماعية	35
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعء المؤسسات الاقتصادية	36
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعء الهيئات الإدارية	37
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة للمحور الثاني تنمية الموارد البشرية المستدامة	38
64	يوضح نسب التكرارا ت لبعض العبارا ت المحور الثاني منظومة تنمية الموارد البشرية	39
64	يوضح نسب التكرارا ت لبعض العبارا ت المحور الثالث منظومة تنمية الموارد البشرية	40
65	نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية المستدامة	41

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	البسمة
	الإهداء
	الشكر والعرفان
I	فهرس الأشكال
II	فهرس الجداول
IV	فهرس المحتويات
أ- هـ	مقدمة
1	الفصل الأول: التنمية المستدامة للموارد البشرية
2	المبحث الأول: عموميات حول التنمية البشرية المستدامة
2	المطلب الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية المستدامة وركائزها
2	الفرع الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية المستدامة
3	الفرع الثاني: خيارا ت وركائز التنمية البشرية المستدامة
5	المطلب الثاني: مؤشرا ت التنمية البشرية المستدامة
6	المبحث الثاني: المهارة ت المطلوب تنميتها في الموارد البشرية للاقتصاد الحديث
6	المطلب الأول: نظام تنمية المورد البشرية والمهارة ت التي يجب تنميتها
6	الفرع الأول: نظام تنمية المورد البشرية
6	الفرع الثاني: المهارة ت التي يجب تنميتها في الموارد البشرية
8	المطلب الثاني: المهارات التي يجب أن تتمتع بها الموارد البشرية
10	المبحث الثالث: كيفية تنمية الموارد البشرية
17	الفصل الثاني: التنمية البشرية المستدامة في ظل الاقتصاد غير الرسمي
18	المبحث الأول: منظومة تنمية الموارد البشرية
18	المطلب الأول: دور مؤسسات التعلم والتكوين في تجسيد التنمية البشرية المستدامة
18	الفرع الأول: دور المدرسة والجامعة ومراكز التكوين والمدارس القرآنية
19	الفرع الثاني: التشريع المنظم للتوظيف التعليمية
19	المطلب الثاني: دور المؤسسات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية لتجسيد التنمية البشرية المستدامة
19	الفرع الأول: الهيئات التنفيذية والتشريعية
21	الفرع الثاني: المؤسسات الاقتصادية
21	الفرع الثالث: مؤسسات الخدمة الاجتماعية

22	المطلب الثالث: الإدارة المشرفة على عملية تنمية الموارد البشرية
22	الفرع الأو ل: الإدارية المشرفة
22	الفرع الثاني: الوسائل المستعملة في تنمية الموارد البشرية
24	المبحث الثاني: الاقتصاد غير الرسمي
24	المطلب الأو ل: مفهوم الاقتصاد غير الرسمي
25	المطلب الثاني: الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي
29	المبحث الثالث: دور منظومة تنمية الموارد البشرية تنمية الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي.....
29	المطلب الأو ل: دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية
29	الفرع الأو ل: دور النسق الاجتماعي - التقني في تنمية مستدامة للموارد البشرية
30	الفرع الثاني: دور مؤسسات التعليمية في التشجيع على تنمية الموارد البشرية
32	الفرع الثالث: دور الهيئات والمؤسسات والمحلية والمالية والخاصة في التشجيع على تنمية الموارد البشرية
33	المطلب الثاني: ضرورة الاستثمار الإستراتيجي في التنمية البشرية المستدامة
33	الفرع الأو ل: ضرورة الاستثمار الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية
34	الفرع الثاني: ضرورة تصميم برنامج لتنمية الموارد البشرية
35	الفرع الثالث: ضرورة وجود اتصال تنموي مستدام
37	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
38	المبحث الأو ل: مؤهلات الاقتصاد الوطني
38	المطلب الأو ل: مؤهلات الاقتصاد الجزائري
38	الفرع الأو ل: الإمكانيات الطبيعية والبشرية ومنظومة تنمية الموارد البشرية في الجزائر
44	الفرع الثاني: منظومة تنمية الموارد البشرية وطنيا ومحليا (ولاية المسيلة)
44	الفرع الثالث: وسائل الاتصال المستعملة في منظومة تنمية الموارد البشرية في الجزائر
45	الفرع الرابع: ترتيب الجزائر في تقارير التنمية البشرية لهيئة الأمم المتحدة
46	المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
46	المطلب الأو ل: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة.....
68	خاتمة
IV-I	المراجع
	الملاحق

مقدمة

1 - تمهيد

إن المؤسسة التي تمثل أساس كل اقتصاد، والركيزة الأساسية لكل عملية تنموية. تعتبر الإنسان العنصر الفعّال كونه المسؤول عن دمج عوامل الإنتاج، والوصول للاكتشافات، وتقديم الابتكارات. مما دفع المؤسسات والدول والهيئات الدولية والقارية لتعقد المؤتمرات واللقاءات بهدف ترشيد استغلال الموارد البشرية وتوفير المناخ الملائم لنشاطها. من أجل نجاح مخططات التنمية المستدامة سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية.

وكان نتاج هذه الجهود الاهتمام بتنمية الموارد البشرية ما تلخص في علم تنمية الموارد البشرية الذي يسعى مٌنظّروه إلى الاستغلال الأمثل والرشيد للقدرات البشرية من خلال إتاحة الفرصة والتأهيل العلمي واكتساب المهارات والتمكين الريادي والميداني لكل فرد في المجتمع، وذلك بتوفير منظومة متكاملة متناسقة مكونة من مؤسسات تعليمية وتكوينية وإدارية واقتصادية واجتماعية، وتوفير كل الوسائل التي من شأنها ضمان انتقال سليم للمعلومات والمعارف والمهارات المكتسبة، من مؤسسات و هياكل واتخاذ إجراءات وقوانين من أجل إلى الوصول إلى كفاءات قادرة على تجسيد مخططات التنمية المستدامة، وبمختلف أهدافها وأبعادها.

إن تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد يغلب عليه الطابع الرسمي، واضح المعالم، يتوفر على قنوات اتصال وتقنيات تعامُ ل منهجية تمتاز عموماً بالفاعلية وتحقيق درجة كفاءة عالية، وهذا ما يظهر في اقتصاديات الدول المتقدمة. أما اقتصاديات الدول النامية الغالب عليها الطابع غير الرسمي، وقنوات اتصال غير واضحة، وتعاملات فوضوية، معقدة ليس لها قواعد ثابتة، ومعالم واضحة، يجعل من تنمية الموارد البشرية أمراً صعباً ويتطلب تضافر الجهود لوجود صعوبات على مستوى الأفراد، وطبيعة المؤسسات النشطة في ظل ضعف قنوات الإتصال الرسمية .

2 - طرح الإشكالية:

إن الاقتصاد الحديث يتطلب مجموعة من المعارف والمهارات يجب توفرها في الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي، في ظل شكاوي رجال الأعمال من ضعف مؤهلاتها وقدراتها الإنتاجية. لذا قمنا بطرح التساؤل التالي:

هل منظومة تنمية الموارد البشرية تشجع على تنمية مستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؟

وضمن هذا السؤال العام يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل ضعف النسق الاجتماعي - التقني أدى إلى عدم اكتساب الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي

للمؤهلات التي تضمن لها أداء دور فعال في تجسيد خطة التنمية المستدامة ؟

- هل المؤسسات التعليمية والجامعية والتكوينية تقف وراء المستوى المتدني للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير

الرسمي وحال دون وصولها لمستوى المستدامة ؟

- هل المؤسسات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية تؤدي الدور الكافي الذي يمكن من الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي من أداء أدوارها التنموية بكفاءة وفعالية في ظل خطة التنمية المستدامة؟

3- فرضيات الدراسة:

إن منظومة تنمية الموارد البشرية من خلال ما تمتلكه من مؤهلات بإمكانها تحقيق تنمية مستدامة للموارد البشرية وتأهيلها بالمستوى الذي يسمح بالانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي.

وللإجابة على إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- هناك أثر ذو دلالة معنوية للنسق الاجتماعي - التقني على التنمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؛
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للمؤسسات التعليمية والتكوينية التنمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؛
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للمؤسسات الاجتماعية على التنمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؛
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للمؤسسات الاقتصادية على التنمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؛
- هناك أثر ذو دلالة معنوية للهيئات الإدارية على التنمية المستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- رغبة الطالب في البحث في هذا الموضوع بعد أن مر على هذه المرحلة؛
- انتشار ظاهرة العمل في الاقتصاد غير الرسمي خاصة بعد اضطراب المنظومة التشريعية في الجزائر على غرار قانون المالية، وعدم إدخال تعديلات على قانون العمل ترقى للمستوى المطلوب.

5- دوافع اختيار الموضوع:

منذ بداية أزمة انخفاض أسعار البترول بدأ الكلام عن الاقتصاد غير الرسمي وحجمه وأثاره على الاقتصاد الوطني فحاء بحثنا هذا لتسليط الضوء على الموارد البشرية الناشطة في هذا الاقتصاد وذلك كونها:

- الإنسان هو العنصر الفاعل في كل اقتصاد وفي كل عملية اقتصادية، وأساس كل عمل مستدام؛
- التعرف بمستوى النمو والوعي الفكري للموارد البشرية في الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر؛
- مدى نجاح منظومة تنمية الموارد البشرية في إيصال رسالتها وتحقيق تنمية بشرية مستدامة؛
- وبعد النقاش مع مجموعة من الأساتذة تبلور موضوع البحث في العنوان المقدم أمامكم.

6 - الهدف من الدراسة:

من أهم أهداف هذه الدراسة:

- تسليط الضوء على مستوى الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي؛
- إيضاح أن التنمية البشرية المستدامة بإمكانها الانتقال بالاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي.

7 - الدراسات السابقة: توجد مجموعة من الدراسات السابقة في نفس الموضوع أو تشابهه نسردها في الجدول التالي حسب التسلسل الزمني:

دراسة: سقني فاكية السنة الدراسية 2010/2009	
عنوان الدراسة	أطروحة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص حقوق الإنسان والحريات الأساسية جامعة فرحات عباس سطيف
من التساؤلات الفرعية للدراسة	كيف ارتبطت التنمية بحياة الإنسان؟ ومتى اتضح دورها في التمكين من حقوق الإنسان؟
من أهم النتائج	الاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية، والحماية الفعالة للبيئة كمُتطلبان حتميان للتنمية المستدامة، وعلى الاقتصاديين والاهتمام أكثر بالنواحي البيئية والأخلاقية؛ - بناء وتنمية القدرات للحكم الراشد لأجل التنمية، بتنمية القدرة المؤسسية لمختلف فئات اعل الحكم الراشد، التي بدورها تعتبر فواعل للتنمية؛ - ضرورة إعطاء دور فعال، ومشاركة أوسع لمنظمات المجتمع المدني في مسيرة التنمية، وبالشكل الذي ينسجم وأوضاع حقوق الإنسان في المجتمع.
دراسة: رشيدة حمودة السنة الدراسية 2012/2011	
عنوان الدراسة	استراتيجيات إدارة الاقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة
نوع الدراسة	أطروحة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير جامع فرحات عباس سطيف
الأدوات	الوثائق والإحصاءات والتقارير الرسمية الناتجة عن السوحات الميدانية، المصادر الإلكترونية،
الفرضيات	الفرضية الثالثة: يدار الاقتصاد غير الرسمي من خلال تحسين شروط الصحة والحماية الاجتماعية للعاملين فيه.
من أهم النتائج	- وفر الاقتصاد غير الرسمي للتنمية القدرة الإنتاجية على الإبداع و يعتبر كمخزن للمبادرات القائمة على المؤسسات المصغرة، وكديناميكية مستقلة لبناء القدرات والمهارات المتخصصة وهذه القدرات هي غير مستغلة؛ - يعتبر معظم العمال غير الرسميين فئات مستضعفة تعمل في ظروف محفوفة بالمخاطر، وبالتالي فهي تستحق اتخاذ تدابير لمساعدتها من خلال انتهاج سياسات اجتماعية وقانونية خاصة بالعمل؛ - إن الاقتصاد غير الرسمي هو ميدان لمنظمي مشاريع نشطين يحتاجون إلى التخلص من اللوائح المرهقة الحائلة دون إضفاء الصبغة الرسمية على أعمالهم.

دراسة: مجد مخائيل مخائيل أيار (ماي) 2015	
عنوان الدراسة	اقتصاد الظل في سوريا آليات علاجه (دراسة تحليلية مقرنة لتجارب تاريخية)
نوع الدراسة	مشروع رسالة ماجستير في الاقتصاد المالي والنقدي كلية الاقتصاد جامعة دمشق سوريا
الأدوات	الوثائق والإحصاءات والتقارير الرسمية الناتجة عن المسوحات الميدانية، المصادر الإلكترونية،
الفرضيات	الفرضية الثانية: إدماج اقتصاد الظل في الاقتصاد الوطني يشكل ضرورة تنمية وطنية؛ الفرضية الثالثة: رسم السياسات الوطنية المناسبة لمكافحة البطالة وتحسين شروط الصحة والحماية الاجتماعية للعاملين فيه هو المدخل الحقيقي لإدماج القطاع الخفي وتحقيق التنمية.
من أهم النتائج	- دمج الاقتصاد الظل في الاقتصاد يشكل ضرورة تنمية وطنية، وتؤدي إلى زيادة موارد الدولة وتطبيق برامجها على أكمل وجه التي تؤدي إلى زيادة وتيرة التنمية، وتوفير بيانات وإحصاءات دقيقة تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الخطط المستقبلية؛ - محاربة البطالة وتأمين فرص عمل لكافة المستويات وكافة الاختصاصات هو الطريق الأول والأقصر في محاربة اقتصاد الظل في خطط وبرامج التنمية الاقتصادية.

8 - منهجية الدراسة:

- اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي من خلال توزيع نسخ استبيان على عينة عشوائية وتحليلها باستعمال برنامج الحزم الإحصائية لتحليل العلوم الاجتماعية SPSS 22. كما قام بجمع بيانات ومعلومات من الكتب، والمراجع، والتقارير، والمجلات، والجرائد الرسمية، والمواقع الإلكترونية، الوثائق الرسمية من بعض مديريات ولاية المسيلة (التربية الوطنية، التكوين المهني والتمهين، الشؤون الدينية والأوقاف)، وتحميل بيانات من الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصاء.

9 - الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من بداية شهر فيفري إلى غاية 2018/05/15.
- الحدود المكانية: شملت الدراسة أفراد ناشطين في الاقتصاد غير الرسمي داخل ولاية المسيلة.

10 - خطة الدراسة:

- تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول، وتم تحضير كل فصل
- الفصل الأول: جاء بعنوان تنمية الموارد البشرية المستدامة، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، في المبحث الأول قمنا بالتعريف بالتنمية البشرية المستدامة، وأهم ركائزها، كما قمنا بالتعريف بمؤشرات التنمية المستدامة، ودليل التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والذي يكون في شكل تقارير سنوية أما المبحث الثاني جاء بعنوان المهارات المطلوب تنميتها في الموارد البشرية للاقتصاد الحديث، والمبحث الثالث تضمن كيفية تنمية الموارد البشرية؛

- **الفصل الثاني:** كان تحت عنوان التنمية البشرية المستدامة في ظل الاقتصاد غير الرسمي، وقمنا بتقسيمه إلى ثلاث مباحث. إن منظومة تنمية الموارد البشرية كانت موضوع المبحث الأول، حيث تم التعريف بمختلف المؤسسات والهيئات التي لها علاقة مباشرة بتنمية الموارد البشرية، أما المبحث الثاني جاء بعنوان الاقتصاد غير الرسمي حيث تم التعريف بالاقتصاد غير الرسمي، ثم تبيان كيفية الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي للاقتصاد الرسمي. وفي المبحث الثالث تم عرض كيفية تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تنمية مستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي والمتطلبات الضرورية تأهيل الموارد البشرية لنجاحها في مهامها بهدف الانتقال للاقتصاد الرسمي؛
- **الفصل الثالث:** تم تخصيصه للدراسة التطبيقية. حيث تم التعريف بإمكانيات الاقتصاد الوطني، ومؤهلات منظومة تنمية الموارد البشرية، ثم التعريف بمجتمع وعينة الدراسة. وبعدها تم عرض نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة، ثم اختبار وتحليل الفرضيات.

الجزء النظري

الفصل الأول

تمهيد

أ ن من متطلبات الاقتصاد الحديث إعداد أفراد المجتمع بمهارات تأهلهم للحياة الاقتصادية، بقدرات إنتاجية وتنافسية عالية. وتعتبر أبعاد التنمية المستدامة، البيئية، والاقتصادية، والاجتماعية، القاعدة الأساسية لتنشئة الأجيال، التي يجب أن تتمتع بمهارات اتصالية تسمح لها بالاستفادة الكمية والنوعية من مختلف طرق تنمية الموارد البشرية. ولهذا تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: عموميات حول التنمية البشرية المستدامة

المبحث الثاني: المهارات المطلوب تنميتها في الموارد البشرية للاقتصاد الحديث

المبحث الثالث: كيفية تنمية الموارد البشرية

المبحث الأو: عموميات حول التنمية البشرية المستدامة

ظهر مفهوم التنمية البشرية المستدامة كنتيجة للسعي لإعداد الإنسان الذي بإمكانه التعامل مع المحيط من خلال أبعاد التنمية المستدامة وهي البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، والبعد البيئي.

المطلب الأو: مفهوم تنمية الموارد البشرية المستدامة وركائزها

الفرع الأو: مفهوم تنمية الموارد البشرية المستدامة

إن تعريف تنمية الموارد البشرية يقتضى منا تعريف الموارد البشرية كونها موضوع التنمية والإدارة المسؤولة على تجسيدها.

- 1- **تعريف الموارد البشرية:** هي "تلك الفئة الاجتماعية التي لها القدرة والرغبة في العمل حالياً، ومستقبلاً، بما في ذلك المشتغلون والعاطلون و النساء غير العاملات والأطفال الذين يعدون للعمل مستقبلاً، طلاب الجامعات والمعاهد والمداس"¹
- 2- **تعريف تنمية الموارد البشرية:** "تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة، والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب، وإمكانياته، والقدرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب، والراغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات."² و"نستنتج أن الموارد البشرية مرتبطة بالتنمية الاجتماعية، من خلال توفير الشروط الضرورية لرفع إنتاجية عنصر العمل مثل: الصحة، التعليم، التدريب وغيرها من الخدمات التي يتطلبها سوق العمل بالنظر إلى التغيرات التي تشهدها اقتصاديات العالم لاسيما الجانب التكنولوجي منها."³

3- مفهوم التنمية البشرية المستدامة

قبل التطرق لمفهوم التنمية البشرية المستدامة يجب أولاً التعرف على مفهوم التنمية المستدامة

- أ- **مفهوم التنمية المستدامة:** "تنمية تستجيب لاحتياجات الأجيال الراهنة دون المساس بقدرة الأجيال القادمة للاستجابة أو على الوفاء باحتياجاتها أيضاً"⁴. وعليه فإن التنمية المستدامة تحتوي على مفهومين أساسيين⁵:
 - **مفهوم الحاجات:** وخصوصاً الحاجات الأساسية لفقراء العالم، والتي ينبغي أن تعطى الأولوية المطلقة.
 - **فكرة القيود:** التي تفرضها حالة التكنولوجيا والتنظيم الاجتماعي على قدرة البيئة للاستجابة لحاجات الحاضر والمستقبل.

ومن هنا يتضح أن "تبني مفهوم الاستدامة، هو قرار داخلي يعتمد على قناعة الإدارة بفلسفة الاستدامة."⁶

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، الجزائر: بن كنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص. 57.

² محمد عبد الفتاح محمد، **الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية في إطار الخدمة الاجتماعية**، مصر: الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص. 284 و 285.

³ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سابق، نفس الصفحة.

⁴ كمال ديب، **أساسيات التنمية المستدامة**، الجزائر: دار الخلدونية، القبة القديمة، 2015، ص. 33.

⁵ هادي أحمد الفراجي، **التنمية المستدامة في استراتيجيات الأمم المتحدة**، الأردن: دار كنوز المعرفة، عمان، الطبعة الأولى، 2015، ص. 218 و 219.

⁶ محمد حسين العيساوي وآخرون، **الإدارة الاستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة**، الأردن: عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012، ص. 830.

"كما أن الفاعلية تتوقف على إتباع نهج أكثر تكاملا إزاء رسم السياسات، وهو نهج لا يقتصر على الربط بين السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية والتجارية والمالية الداعمة للنمو والتنمية، وإنما يجمع أيضا بين السياسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، مما يؤدي إلى نتائج مستدامة وشاملة."¹

ب - مفهوم التنمية البشرية المستدامة: "التنمية هي تنمية الناس. تنمية كل طاقات الإنسان. وليست فقط تنمية الأشياء أو المادة التي هي وسيلة. التنمية هي تسديد الحاجيات وأولها الحاجيات لأغلبية سكان العالم الأكثر فقرا. والتنمية في الوقت نفسه هي أن تضمن إنسانية الإنسان عن طريق سد حاجياته في مختلف مجالات التعبير والخُلق والمدنية وتقرير المصير."² ومنه فإن التنمية البشرية المستدامة:

- "توسيع اختيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي الذي يستخدم بأكثر درجة ممكنة من العدالة؛ لتلبية حاجات الأجيال الحالية بدون تعريض حاجات الأجيال المستقبلية للخطر."³
- "تنمية لا تكتفي بتوليد النمو وحسب، بل توزع عائداته بشكل عادل أيضا. وهي تجدد البيئة ولا تدمرها، وتمكن الناس بدل من تهميشهم، وتوسع خياراتهم وفرصهم وتؤهلمهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم."⁴

الفرع الثاني: خيارا تركائز التنمية البشرية المستدامة:

إن إعداد الإنسان المؤهل هو الضمان الوحيد لتنمية مستدامة ، وهذا يتم وفق خيارات ومرتكزات خيارات تتمثل في ⁵:

1 - الخيارا ت الأساسية والمساندة:

أ - الخيارا ت الأساسية: الخيارات تمثل تطلعات البشر ومستحقاتهم في الحياة. فهدف التنمية المستدامة في هذا المجال يتضمن جعل الإنسان متمكنا ماديا، ومدركا عقليا، وقادرا صحيا. وتشمل هذه الخيارات الأساسية:

- **العدالة:** إن العدالة بمثابة العمود الفقري لاستدامة التنمية. وفي التنمية المستدامة يتعدى مفهوم العدل والإنصاف من مجرد حدود الدخل إلى الانطلاق من أطر القدرات والفرص المتاحة، لذا فإن من حق كل شخص أن يحقق خياراته الإنسانية كحق قائم، وبالتالي فإن عدم قدرتنا على تشجيع المصلحة المشتركة في التنمية المستدامة غالبا ما يكون نتاج الإهمال النسبي للعدالة الاقتصادية والاجتماعية داخل الشعوب وفيما بينها؛
- **التمكين:** حيث يضمن الإنسان حرية اختياره، وحقه في العمل والمشاركة والتعليم والصحة. وتوسيع قدراته تعزز خياراته، ويدعم أفاق حريته، وتزداد فاعلية التمكين مع درجة المساهمة في اتخاذ القرارات، وزيادة قدراته؛
- **التعاون الاجتماعي:** أن العيش في جماعة فطرة إنسانية تقتضي من الجميع المشاركة والتكافل في إدارة شؤون

¹ الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف 2011، تقرير الأمين العام للأنتكاد المقدم إلى الانتكاد الثالث عشر، العولمة التي تقودها التنمية: نحو مسارات إنمائية مستدامة، ص. بتاريخ 2018/03/12.23 على 10:13 Unctad.un.org/ar/docs/tdxiii_report_Ar.pdf

² تقرير داج همرشولد (ترجمة الشركة الوطنية للنشر والتوزيع)، **لنبدأ المسيرة**، الجزائر: بن عكنون، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1980، ص. 9 و10.

³ Tariq Baniri and other, sustainable human development UNDP 15,p,7. نقلا عن: معجب بن أحمد معجب الزهراني، **التنمية**

المستدامة وتطبيقاتها التربوية، الأردن: عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016، ص. 98.

⁴ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، **التنمية البشرية وأثرها على التنمية المستدامة**، مصر: شرم الشيخ، 2007، ص. 07.

⁵ معجب بن أحمد معجب الزهراني، مرجع سابق ص. 101-105.

- الحياة مما يساهم في الألفة والشعور بالانتماء والمشاركة المجتمعية الهادفة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة؛
- الأمن: تتحقق حياة الإنسان وسعادته عندما يتحقق له الأمن الاقتصادي والغذائي والصحي والبيئي والشخصي وأمن المجتمع المحلي، وتكاملها معا يدفع الإنسان لأن يمارس اختياراته في مآمن وحرية وبنقة في تحقيق مطالبه وإشباع حاجاته؛
 - الاستدامة: تعني تمكين الناس من تحقيق ذاتهم وطموحاتهم بدلا من تهميشهم، وأن دور الأفراد رجالا ونساء له أهمية كبيرة في التنمية، وكذلك إعطاء الأولوية للفقراء وتوسيع اختياراتهم ودعم مشاركتهم في القرارات.
 - ب - الخيارات المساندة: فهي تشمل الحرية وحقوق الإنسان والكرامة الإنسانية، لذلك تراعي تنمية الموارد البشرية المستدامة حقوق الأجيال القادمة، والبعد الإنساني من خلال المحافظة على القيم الاجتماعية والاستقرار النفسي والروحي للفرد والمجتمع والحرية والمساواة. كما تسعى للحفاظ على صحة الإنسان وبيئته لتمكينه من أداء وظائفه الحيوية.

2- المرتكزات الأساسية والمساندة:

- المرتكزات بمثابة القنوات والوسائل التي من خلالها يمكن أن تتم بلورة التطلع المعبر عن الأمل إلى برنامج عمل تظهر كيفية تحقيق التطلعات المنشودة وتشمل المرتكزات الأساسية والمساندة:
- أ - المرتكزات الأساسية: وتتضمن الأنصاف والتمكين والاستدامة والتضامن الاجتماعي ومنعا للتكرار سنكتفي بما تم الحديث عنه في الخيارات الأساسية.
 - ب - المرتكزات المساندة: هي
 - الإنتاجية: وتعني زيادة الدخل عن طرق مشاركة أفراد المجتمع ولإنتاجية هنا بعدان
 - البعد النوعي في العطاء: ويأتي لتأكيد فاعلية الإنتاجية كعنصر هام في تعزيز النمو الاقتصادي الذي يشكل بدوره الشرط المهم لتحقيق التنمية البشرية ويدعم تدفقها؛
 - البعد في حق الانتماء: يضمن هذا البعد المشاركة في عملية بناء بشري اجتماعي قاعدة انطلاقه تبدأ من العملية الإنتاجية الهادفة إلى تعظيم مرتكزات التقدم في المجتمع.
 - المشاركة: وذلك من خلال المشاركة المجتمعية للبشر فيما يخص المجتمع واتخاذ قرارات جماعية من خلال الحوار في مجال التنمية المستدامة ووضع السياسات وتنفيذها. مع مراعاة خصوصيات كل مجتمع واحتياجاته التي يدرك أفرادها، ويسعون لتحقيقها، مما يجعل من التنمية المستدامة عملية استنبات، وليست عملية استزاد؛
 - الحاكمية: ويكون ذلك من خلال إتاحة الفرصة للأفراد لممارسة السلطة الإدارية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها؛ لتسيير شؤون على كافة الأصعدة، كما أنها تلعب دور حيوي في تشجيع التفاعل والتعاون بين الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني؛ لخلق البيئة والتوازن فيما بينها؛

- المساواة: من خلال إتاحة الفرص التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والوظيفية وغيرها لكلا الجنسين ذكور

وإناث، ويعد ذلك ضرورة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.

المطلب الثاني: مؤشرا التنمية البشرية المستدامة: هي "تقويم للنتائج والإنجازات المتحققة في عملية التنمية البشرية، وذلك من أجل مساعدة صانعي القرار في إدارة عملية التنمية ورسم السياسات ومتابعة تنفيذها واتخاذ ما يلزم المسار أو تدعيم اتجاهه في ضوء المستجدات".¹

تقوم هيئة الأمم المتحدة سنويا بإصدار "دليل التنمية البشرية: هو دليل مركب يقيس متوسط الإنجاز في الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية، وهي: حياة مديدة، إمكانية الحصول على المعرفة، مستوى معيشة لائق.

متقدمة/أخذة في النمو: نطلق على البلدان التي حققت دليل تنمية بشرية.. قيمته 9.0 فما فوق "متقدمة"، وتلك التي لم تصل إليه "أخذة في طريق النمو." دليل تنمية بشرية منخفضة/متوسطة/مرتفع/مرتفع جدا: تصنف البلدان بناء على قيمة دليل التنمية البشرية وفقا لأحداث المتاحة. ويتراوح الدليل المنخفض ما بين 0 و 0.499 . والمتوسط ما بين 0.500 و 0.799 . والمرتفعة 0.800 و 0.899 . والمرتفعة جدا 0.900 فما فوق".²

¹ المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مرجع سابق، ص. 10.

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2009 التغلب على الحواجز، بتاريخ 2018/04/12 على 17.45

<http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr09.shtml>

المبحث الثاني: المهارة المطلوبة لتنمية الموارد البشرية للاقتصاد الحديث

إن تنمية الموارد البشرية تتطلب وجود نظام قائم، يسهر على نقب وتلقين الموارد البشرية المهارات التي تحتاجها وفق متطلبات الاقتصاد الحديث،

المطلب الأول: نظام تنمية المورد البشرية والمهارة التي يجب تنميتها

الفرع الأول: نظام تنمية المورد البشرية

مفهوم النظام: هو "الكل المنظم أو الوحدة المركبة التي تجمع وترتبط بين أشياء أو أجزاء تشكل في مجموعها تركيباً كلياً موحداً"¹. فإن تنمية الموارد البشرية نظام قائم بحاله نظراً لوجود المكونات الأساسية للنظام وهي:

1- المدخلات: وهي بمثابة الأسباب التي تحرك النظام وتدفعه إلى الأمام من أجل تحقيق هدف النظام، فالمدخلات هي الأجزاء التي يتم إخضاعها لعمليات معينة لتحويل طبيعتها الأولى إلى شكل آخر يتناسب واحتياجات النظام.² حيث نجد الموارد البشرية، والمادية، والمعلومات والمهارات، تشكل مدخلات نظام تنمية الموارد البشرية؛

2- العمليات: تعتبر العمليات الجزء الثاني من النظام بعد المدخلات فهذا الجزء يختص بأداء العمليات والأنظمة من أجل تحويل المدخلات إلى مخرجات بغية تحقيق أهداف النظام.³ حيث تتم عملية نقل المعلومات والمهارات للفئة المستهدفة، بهدف تخرجهم بمعارف وخبرات وقدرات وكفاءات جديدة؛

3- المخرجات: "إن المخرجات تتمثل أساساً في سلسلة الإنجازات المحققة عن العمليات، والتي تعبر أن المخرجات عن نتيجة النظام وهي قيمة ما أسهم به النظام في خدمة البيئة المحيطة وتعود تلك المخرجات إلى المجتمع في صورة سلع أو خدمات أو تغيرات معنوية في الأفراد، وحيث يتلقى المجتمع نتائج عمل النظام فإنه يعوضه عن ذلك بالمزيد من المدخلات، وبذلك تتولى حركة النظام ويستمر في أداء أنشطته.

4- الأهداف: وهو ما توريد المؤسسة تحقيقه على مستوى الفرد والمؤسسة من خلال وضعها لنظام تنمية مواردها البشرية؛

5- البيئة: هي مجموعة الظروف لما تحتويه من فرص وقيود والتي تحيط بالنظام وتتأثر به وتؤثر فيه.⁴

الفرع الثاني: المهارات التي يجب تنميتها في الموارد البشرية

"إذا كان انخفاض النمو هو السبب الرئيسي لبطالة الشباب، فإن كثيراً من الاقتصاديين يعتقدون أن من العوامل المهمة أيضاً وجود تباين بين المهارات التي يحتاج إليها أرباب العمل والشركات والمهارات التي يتعلمها الشباب في النظام التعليمي. ويشكو كثير من أرباب العمل من أنهم لا يستطيعون العثور على الأشخاص المؤهلين الذين يحتاجون إليهم ملء الشواغر. ويقول أنتوني كارنيفيل، الرئيس الأسبق للجنة الوطنية المعنية بسياسة توظيف العمالة في فترة رئاسة الرئيس الأمريكي

¹ بن يمينة سعد، تنمية الموارد البشرية، الجزائر: بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص. 108.

² المرجع نفسه، ص. 108.

³ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

⁴ المرجع نفسه، ص. 109 و110.

الأسبق بيل كليتون «إن أرباب العمل على حق بالأساس، فهم لا يحصلون على المهارات التي يريدونها، لا كما ولا كيفاً» وهو يعتقد أن النظم التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية وفي كثير من الاقتصاديات المتقدمة لم تواكب متطلبات قوة العمل اليوم.¹

أن الاقتصاد الحديث يتطلب ضرورة تمتع العمالة بمهارات تواكب المستوى التكنولوجي لوسائل الإنتاج، وإتقان التعامل مع وسائل الاتصال، ومن أهمها:

1 - مهارات التعامل مع التنوع: "وتقدم هذه البرامج بصفة خاصة، إلى المشرفين، فتدريب على التنوع يخلق حساسية أفضل للمشاكل والقضايا المتعلقة بالتنوعيات المختلفة من العاملين. كما إنه يخلق حساسية أفضل للمشرفين، تجاه الثقافات المختلفة ويؤدي هذا النوع من التدريب إلى زيادة التجانس في علاقات العمل بين الأفراد."² وهذا بهدف³:

- تحسين مهارات العلاقات المتداخلة؛
- فهم الاختلافات الثقافية، وتقدير مدى أهمية تأثيرها؛
- تخفيض الضغوط والتوتر؛
- تعليم الفرد الجديد قيم وأخلاقيات العمل؛
- تحسين المهارات الفنية؛
- مساعدة الفرد على التكيف مع الثقافة التعليمية.

2 - مهارات خدمة المستهلك أو العميل: إن التميز هو ما تسعى إليه المؤسسات، خاصة الخدمية منها كالفنادق ووكالات السياحة والتأمين. بهدف كسب رضا العملاء والزبائن، وتوسيع أسواقها. وذلك من خلال "تقديم برامج تدريب لتنمية مهارات العاملين، وتحسين مستوى الخدمة المقدمة للعميل، وتمثل هذه النوعية من برامج تنمية الموارد البشرية أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات حيث يكون هناك تفاعل مباشر بين الأفراد والعملاء"⁴. كتقديم معلومات على المنتجات المعروضة للعملاء، بهدف تعريفهم عليها ثم إقناعهم بها.

3 - مهارات العمل الجماعي واكتساب صلاحيات اتخاذ القرارات: إن فريق العمل هو مجموعة من الأفراد الذين تم استقطابهم من طرف المؤسسة مع وجود اختلاف في المؤهلات والسن واللغة والجنس... الخ. هذا يحتم على المؤسسة " تنمية الأفراد لكي يصبحوا أعضاء فاعلين في فريق العمل."⁵ ومن خلال ذلك يمتلك الأفراد مهارات التعاون، الروح الرياضية والثقة

¹ صندوق النقد الدولي، التمويل والتنمية، يونيو 2015، ص. 52. بتاريخ 15:33:2018/02/22

www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2015/06/index.htm

² راوية حسين، **مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003/2002، ص. 19.

³ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

⁴ المرجع نفسه، ص. 20.

⁵ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

في أعضاء الفريق، الأخوة بين العمال... الخ. "ومن أهم المهارات التي يجب على إدارة الموارد البشرية تقديمها لأفرادها، هي إكسابهم صلاحيات اتخاذ القرارات، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. نظرا لأن أسلوب

التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات من الممارسات الجديدة الناتجة من تخفيض درجة المركزية في السلطة"¹

4- التعليم المستمر للأفراد: إن التحسن المستمر لمهارات الأفراد، وتقديم التدريب المستمر سواء لإكساب المهارات البسيطة والسهلة، أو لإكساب مهارات معقدة متطورة، ومنها مهارات اتخاذ القرارات.² ومن مثال ذلك أيضا دروس محو الأمية، تعليم اللغات، مهارات الإتصال،... الخ.

ويمكن تلخيص أنواع هذه المهارات في الجدول التالي:

الجدول (01): أنواع المهارات المطلوب تنميتها في الاقتصاد الحديث

المعرفية	الاجتماعية والسلوكية	الفنية
- الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب والمهارات المعرفية العالمية (على سبيل المثال المنطق والتفكير الإبداعي)	- مهارات اجتماعية عاطفية وسمات شخصية	- براعة العمل اليدوي واستخدام الوسائل والمواد الأدوات والآلات
- القدرة على حل المشكلات الخام	- الانفتاح على التجربة والاجتهاد والانبساط النفسي والقدرة على التوافق والاستقرار العاطفي	- المهارات الفنية تتطور عن طريق التعليم بعد المرحلة الثانوية أو التدريب أو اكتساب الخبرة أثناء العمل
مقبل القدرة على حل المشكلات	- التنظيم الذاتي والعزم وطريقة التفكير واتخاذ القرار ومهارات التعامل مع الآخرين	- مهارات ترتبط بمهن معينة (مثلا، المهندس والخبير الاقتصادي وخبير تكنولوجيا المعلومات)
- القدرات الشفهية والرياضيات وحل المشكلات والذاكرة السرعة الذهنية		

المصدر: البنك الدولي. 2016. "تقرير عن التنمية في العالم 2016: العوائد الرقمية." كتيب العرض العام.

البنك الدولي، واشنطن العاصمة. الترخيص: الإبداع المشاع نسب CC BY 3.0 IGO. ص. 33.

نقلا عن <https://openknowledge.worldbank.org>

المطلب الثاني: المهارات التي يجب تمتع بها الموارد البشرية

كي تكون الموارد البشرية موضوع التنمية، تتمتع بمجموعة من المهارات لنجاح عملية التنمية وهذه المهارات هي:

1- مهارة القراءة: "تعد القراءة واحدة من المهارات التي لا يمكن الاستغناء عنها في مختلف مراحل التعلم والحياة،

وهي لا تقل في المجتمعات المتقدمة عن الحاجات الضرورية الأخرى للحياة. فهي غذاء للفكر وتساعد الفرد في تلبية متطلبات الحياة اليومية وفي كيفية التعامل مع الآخرين، والإطلاع على حضارات الأمم وإنجازاتها في مجال العلوم والثقافة والفنون. من

¹ راوية حسين، المرجع السابق، ص. 21.

² المرجع نفسه، ص. 22.

- خلالها يتعلم الفرد كيف يقرأ ويفهم ويتخيل ويقارن ويستنتج، وبالتالي تسهم القراءة في تطويره العقلي والعاطفي والاجتماعي"¹
- 2- **مهارة الكتابة:** "نظام للاتصال الإنساني بوساطة الرموز البصرية أو الإشارة. وهي طريقة مباشرة لتسجيل وإيصال الأفكار والمعلومات وهي نتاج للعقل واليد معا في تمثيل مرئي ومسجل على الورق."² لذا تعتبر الكتابة وسيلة هامة من وسائل الاتصال في الإدارة الرسمية، لكونها قابلة للتخزين وحفظ المعلومات لمدة طويلة.
- 3- **مهارة التحدث:** "يعد التحدث فنا ومهارة وموهبة. فهو فن لأنه شخصي، أي يعتمد على شخصية الإنسان ومقدار حماسته وإبداعه. وهو مهارة لأنه يحتاج إلى التنمية والتدريب والتحسين للوصول إلى الأفضل. وهو موهبة لأن العوامل السابقة وحدها لا تصنع المتحدث الناجح والمؤثر في الآخرين.
- 4- **مهارة الإصغاء:** هو الفهم والإدراك لما يقول المتحدث"³. "المستمع المصغي هو الذي يصغي بأذنيه ويتدبر بعقله كل ما يسمعه ويحلله وقيمه.. يقبل على المتحدث بكافة حواسه ومشاعره، ويتجاوب معه بعينه وابتسامات تعلق شفثيه، وبأنواع مختلفة من الإيماءات، بيده أو برأسه أو بحاجبيه أو بدقته"⁴.

¹ ربحي مصطفى عليان وعدنان الطوباسي، الاتصال والعلاقات العامة، الأردن: عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005، ص. 143.

² المرجع نفسه ص. 149 و 150.

³ المرجع نفسه، ص. 152.

⁴ محمد منير حجاب، مهارات الاتصال للإعلاميين والتربويين والدعاة، مصر: القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، 2004، ص. 59.

المبحث الثالث: كيفية تنمية الموارد البشرية

إن تنمية الموارد البشرية، تقتضي تزويد الموارد البشرية بمعلومات وأفكار ومهارات جديدة. ومن أهم الطرق المستعملة التعلم، التكوين، التدريب، التطوير، التحفيز، التقويم:

1- التعليم (التدريس):

أ- **تعريف التعليم:** " يقصد بالتعليم بذل شخص الجهد من أجل مساعدة شخص آخر على التعلم، وهو في نفس الوقت توحيد عملية التعلم، ويهدف التعليم إلى تغيير في سلوك المتعلم نتيجة لتعرضه لمثير أو لجملة مثيرات."¹ "أن التعلم هدف عملية التعليم إذ أن التعليم يتضمن عملية اكتساب والتحصيل وبالتالي تغيير السلوك."² و"يعتبر التدريس من أحسن الطرق لتنمية الناس وإرشادهم وتشجيعهم."³

ب- **تعريف التعلم:** "عملية التفاعل المتكامل المحفز بالمعرفة والخبرات والمهارات الجديدة التي تؤدي إلى تغير دائم في السلوك ونتائج الأعمال."⁴

ت- **أهمية التعليم:** وترجع بالدرجة الأولى إلى وظيفة المؤسسة التعليمية ومنها⁵

- البحث العلمي حيث يعتبر أحد الوظائف التقليدية للمؤسسة التعليمية؛
 - اكتشاف وتنمية المواهب؛
 - زيادة قدرات الناس على التكيف مع ظروف العمل والوظائف المختلفة المرتبطة بالتنمية الاقتصادية؛
 - مواجهة الحاجات المستقبلية لأولئك الذين يتمتعون بقدر عال من المهارة والمعرفة؛
 - تحدف المؤسسة التعليمية أن تكون عامل من عوامل للتغيير الاجتماعي في المجتمع المحلي.
- ونجاح التغيير التربوي مرهونا بأن "لا يكون ثوريا، بل تدريجيا وتكيفيا في آن واحد، أما في حالة حدوث تغيير سريع في البناء الفوقي للمجتمع فإن البناء التحتي يظل ثابتا دون تغير يذكر"⁶.

2- التدريب:

أ- **تعريف التدريب:** "هو عملية تطوير صفات أو خصائص لدى الموارد البشرية والتي سوف تمكن في النهاية هذه الموارد ليكونوا أكثر إنتاجية"⁷. كما أنه يكون "قبل القيام بالعمل وبعد الترشح له، أو كشرط الترشح له، وهو أفضل أمثاط التدريب ويكون درجة الرضا عن العمل متوقعة ويمكن التنبؤ بها مستقبلا، ويمكن أن يكون أثناء العمل أي

¹ خيربي خليل الجميلي، الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، مصر: الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، لا توجد سنة النشر، ص. 116.

² المرجع نفسه، ص. 116.

³ بن جبل لونيس، تسيير الموارد البشرية، الجزائر: برج بوعريبيج، دار النشر "جيلطي"، 2015، ص. 98.

⁴ لحسن عبد الله باشيو، أفضل الممارسات والتميز المؤسسي المستدام، الأردن: عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص. 94.

⁵ محمد عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص. 344.

⁶ السيد الحسيني، نحو نظرية اجتماعية نقدية، القاهرة، سلسلة علم الاجتماع المعاصر الكتاب الحادي والخمسون، مطابع سجل العرب، 1982.

ص. 136. نقلًا عن، حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة، مصر: مصر: المنيا، دار فرحة للنشر والتوزيع، لا توجد سنة النشر، ص. 112.

⁷ هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، الأردن: عمان، دار الراجة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص. 128.

يكتسب كخبرة حين أداء مهام العمل¹.

ب - أساليب التدريب: "وفي أساليب التدريب، ينبغي خلق أفضل الظروف لاستخدام الحواس، مثل الإنارة الجيدة والنظارات

الطبية عند الحاجة إليها والسماعات وغيرها، وكذلك تدريب الفرد على استخدام عضو الحس² الأكثر فائدة للتمييز، فلمس عيب في سطح، أسهل من رؤيته³. ومن أساليب التدريب³:

- أسلوب المحاضرة: حيث يحاضر المحاضر في التدريب بأسلوب كتابي أو شفوي؛
- التطبيق العملي: حيث يقوم المدرب بأداء عمل ما أمام المتدربين مع شرح نظري وعملي؛
- أسلوب دراسة الحالات: يعتمد هذا الأسلوب على ضرورة وجود مشكلة أو حالة عملية ومطلوب وضع الحل من خلال المناقشة بين المدرب والمتدربين؛

- النقاش المخطط: والذي يفسح المجال أمام المتدربين لتبادل الآراء والإشتراك في المناقشة ويستهدف هذا الأسلوب في التدريب اكتشاف الملامح الرئيسية في المشكلات التي تعرض على مجموعة واستخلاص نتائج محدد بشأنها؛
- تمثيل الأدوار: ويتضمن هذا الأسلوب خلق مواقف عملية بالسلوك المتدرب كطرف مباشر فيها ويطلب إليه علاج الموقف بالسلوك الفعلي كما لو كان يعيش في الحياة فعلا؛

- المباريات الإدارية: يتم بموجب هذا الأسلوب تقسيم المتدربين إلى مجموعتين أو أكثر يتراوح عدد أفراد كل مجموعة من (5-7) أفراد تمثل كل مجموعة إدارة شركة ما ثم يتم إعطاء أعضاء المجموعة بيانات ومعلومات محددة معدة مسبقا عن ظروف عمل الشركة التي يمثلونها لتقوم كل مجموعة بدورها بتوزيع الاختصاصات والأعمال بين أفرادها. وتقرر لنفسها أهدافا وسياسات تسترشد بها في اتخاذ القرارات؛

- تدريب الحاسبة: وطبقا لهذا الأسلوب يقوم المتدربون على شكل مجموعات صغيرة تتكون من (8-12) فردا تحت إشراف اختصاصي نفسي بمصارحة بعضهم البعض بأدائهم في سلوك كل منهم تجاه الآخرين مع مراعاة الصراحة الكاملة وتداعي الأفكار. والهدف من ذلك هو أن يصبح كل فرد واعيا لتأثير تصرفاته على الآخرين، بغرض إتاحة الفرصة أمامه لتغيير تلك الأنماط السلوكية خاصة إذا كان لها تأثير شيء عليهم.

3- التكوين (التكوين المهني):

- أ- تعريف التكوين: "إن التكوين المهني، هو التدريب البيداغوجي الذي يمنح الفرد وسائل لممارسة حرفة أو عمل للكبار والصغار على السواء، ثم المتخلفين؛ فالكبار ومنهم العاملون في المؤسسات، الذين يتدربون على تلك الحديثة الخاصة بهم، وهناك فئة من العمال الأجراء الذين يتلقون تكوينا مستمرا لفترة وجيزة، كما أن المتخلفين عقليا يتعرضون لتكوين يُعرف بالتأهيل المهني، يساعد المعاق على التكيف مع مهنته،

¹ جباره عطية جباره، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، لا توجد سنة النشر، ص.208.

² محمد بالرابح، التكيف المهني، الجزائر: وهران، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص. 111 و112.

³ هاشم حمدي رضا، مرجع سابق، ص. 132 و133.

ب - الهدف من التكوين المهني: هو مراعاة الاحتياجات الملحة والضرورية في التخصصات المتنوعة، القدرة على تنشيط اقتصاد الوطن الحديث بتزويده بالعمالة المدربة، فبقدر ما يمنحه التكوين المهني من كفاءة للعاملين، ويرفع من كفاءتهم الإنتاجية، ويمكنهم من المساهمة في الترقية الاجتماعية، فإنه يهدف بالدرجة الأولى، إلى تحقيق تكيفهم للتغيرات الواردة على محتوى العمل، لاكتسابهم القدرة على التجاوب مع متطلبات المهنة، وتتجسد بالتالي فعاليتهم في المجتمع والمساهمة في تطويره.¹

4 - التطوير

أ - تعريف التطوير: تنمية الموارد البشرية عن طريق التطوير تعني "تنمية المهارات المفاهيمية للمدراء، أي تنمية قدراتهم لتسهيل مساهمتهم في المنظمة على المدى الطويل، ويهتم التطوير أكثر بتسيير المسار الوظيفي للعمال."² أي الاهتمام بقدرات المشرفين على تحقيق أهداف المؤسسة.

ب - أهداف التطوير: من شأنه أن يحقق الأهداف التالية:³

- تنمية العارف والكفاءات والمهارات؛
- رفع مستوى إنتاجية و مردودية المؤسسة؛
- الاقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر؛
- رفع مستوى جودة المنتجات وخدمات المنظمة؛
- تحسين فعالية أساليب العمل؛
- تحسين العلاقات بين الأفراد في مختلف المستويات؛
- رفع مستوى أداء العامل ورضاه واعترافه وامتنانه بالمنظمة؛
- الشعور بالانتماء؛
- توجيه العمال الجدد وإدماجهم في المنظمة؛
- تسهيل التكيف مع التغيرات وتحسين بيئة العمل.

5 - التحفيز:

أ - تعريف الحوافز: "عرف علماء النفس الحافز أنه الباعث أو المنبه للسلوك"⁴. وتعرف الحوافز في العصر الحديث "هي قوة محركة خارجية تستخدم لحث الإنسان على بذل الجهد والقيام بالعمل بالشكل المطلوب والمتميز بمعنى أنها بمثابة المقابل للأداء المتميز وبالتالي فإن للحوافز تأثير كبير ومباشر على توجيه السلوك وتحديد الاتجاهات وزيادة الإنتاجية

¹ محمد بالرابح، مرجع سابق، ص. 105 و 106.

² نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص. 71.

³ المرجع نفسه، ص. 72.

⁴ طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، الأردن: عمان، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، ص. 115.

والارتفاع بمستوى رضا العاملين¹. والباعث هو الدافع للفرد من أجل العمل.

ب - أنواع الحوافز: هناك عدة أنواع من الحوافز منها²:

- حوافز مادية: تكون في شكل أجور ومكافآت ومنح تشجيعية؛
- حوافز معنوية: مثل الترقية والتقدير والإشراك في التسيير؛
- حوافز إيجابية: منح شهادات التقدير، العلاوات (مقابل مادي ومعنوي)؛
- حوافز سلبية: وهي إجراءات تأديبية وعقابية للمقصرين؛
- حوافز فردية: أي تقديم مكافآت للفرد الواحد مقابل مجهوداته؛
- حوافز جماعية: تقدم للأفراد بصفة جماعية لخلق نوع من التوافق.

ت - أهمية التحفيز: يتم تقديم الحوافز لتحقيق النتائج التالية³:

- زيادة في أرباح المنظمة من خلال زيادة الإنتاج؛
- زيادة مدخلات العمال وخلق الشعور بالولاء والاستقرار؛
- تنمية روح التعاون بين العمال وتحقيق مبدأ العدالة لذوي الاستحقاق؛
- تشجيع الابتكارات والاقتراحات مما يخفض التكاليف وزيادة الإنتاج؛
- تجنب الغيابات وقلة الصراعات سيؤدي إلى الاستقرار؛
- تطوير سلوك العمل المقبول وخلق استقرار في قيم العمل.

ث - خصائص النظام الجيد للحوافز: أن تتحقق أهداف التحفيز يتطلب توفر نظام محكم للحوافز ومن شروطه⁴:

- مدى تناسب الحافز مع الدافع الموجود لدى الفرد، فإذا كانت الحوافز المعطاة للعاملين تتفق مع رغباتهم وحاجاتهم من حيث الكم والكيف كلما أدى ذلك إلى زيادة فاعلية نظام الحوافز، إذ أن أي نقص في الحوافز سيؤدي إلى عدم تحقق الإشباع المطلوب الأمر الذي يؤدي إلى استمرار حالة عدم التوازن عند الفرد؛
- أن تعمل الحوافز على ربط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها وتفاعله معها وذلك عن طريق تعميق مفهوم ربط الحافز بالأداء الجيد؛
- أن تواكب هذه الحوافز المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والحضارية، والتي يمر بها البلد والتي قد تؤثر على سلوك العاملين؛
- أن يتسم نظام الحوافز بالوضوح بالنسبة لجميع العاملين، بحيث يكون لدى كل فرد فكرة واضحة عن نظام الحوافز

¹ براء رجب تركي، نظام الحوافز الإدارية ودرها في تمكين وصقل قدرات الأفراد، الأردن: عمان، دار الرابحة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،

2015، ص. 12.

² شريف إسماعيل، أساسيات التسيير العمومي، الجزائر: باب الزوار، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2015، ص. 165 و166.

³ المرجع نفسه، ص. 166.

⁴ براء رجب تركي، مرجع سابق، ص. 16 و17.

- الموجود في المنظمة التي يعمل بها؛
- أن ترتبط هذه الحوافز ارتباطا وثيقا بالجهود الذهنية أو البدنية التي يبذلها الموظف أو العامل في تحقيق الحد الأدنى للأداء والإنتاجية؛
- مرونة نظام الحوافز و حالته حتى يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال العمل، لا سيما وأن دوافع العاملين في تغير مستمر؛
- أن يركز نظام الحوافز الفعال على إشباع الدوافع الأكثر إلحاحا لدى الفرد، حيث أنها المسيطرة على سلوكه وتصرفاته عن غيرها من الدوافع؛
- العمل على إيجاد رغبة جديدة، أو زيادة في مستوى رغبة قائمة عند الفرد وذلك عن توفير الحوافز المادية والمعنوية وحسن اختيار أيهما في كل مناسبة.

6- تقييم الأداء (التقويم):

- أ- تعريف تقييم الأداء: "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل للحكم على أداء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى."¹ و"يعتبر احد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الأفراد والموارد البشرية في المنظمات الحديثة. وهذه الوظيفة ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة."²
- ب - مبادئ تقييم الأداء: تتركز على ثلاث مبادئ هي³:
- المبدأ الأول: الاستعداد والتخطيط الجيد لتقييم أداء العاملين؛
 - المبدأ الثاني: كتابة تقييم الأداء طبقا للنظام والدليل الرسمي المعد لذلك؛
 - المبدأ الثالث: إجراء مناقشة للتقييم ووضع خطة لإصلاح الأداء.
- ت - الأعمال التي يشملها تقييم الأداء: يشمل تقييم الأداء ما يلي⁴:
- التأكد من معلومات الموظف ومهارته في أدائها؛
 - مقارنة مهارات العمال بالمهارات المطلوبة لهذا العمل؛
 - تطابق طريقة أداء الموظف مع الطريقة المرغوب فيها.
- ث - طرق تقييم الأداء: لتقييم الأداء طرق مختلفة منها⁵:

¹ براء رجب تركي، مرجع سابق، ص. 79.

² احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر: الإسكندرية، دار الجامعية، الطبعة الثالثة، 2014، ص. 406.

³ زهير ثابت، سلسلة الدليل العملي لمدير القرن 21 كيف تقييم أداء الشركات والعاملين، مصر: القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، لا توجد سنة النشر، ص. 129.

⁴ نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص. 84.

⁵ شريف إسماعيل، مرجع سابق، ص. 163 و164.

- طريقة الاختبار الإجباري: أي القيم بوضع علامات على اختبارات التقويم؛
- طريقة الأحداث الحرجة: تقييم الفرد لمدى تكيفه مع الوضعيات الحرجة؛
- طريقة الإدارة بالأهداف: وضع الأهداف مسبقاً مع الرؤساء والعمل على تنفيذها؛
- طرق قوائم المراجعة: وضع قائمة خاصة بسلوك الفرد في الأداء؛
- طريقة المقارنات الثنائية: أي القيام بمقارنة بين أداء العاملين ليرتب؛
- طريقة الترتيب البسيط: يتم ترتيب العاملين تنازلياً حسب قدراتهم المهنية.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل اتضح لنا أي نظام يهدف إلى تنمية مستدامة للموارد البشرية، يجب أن يضمن نقل المعلومات والمعارف والمهارات وبالطريقة الصحيحة والسليمة إلى المتعلمين أو المتكونين ويساهم تنمية معلوماتهم وأفكارهم وخبراتهم، وفق متطلبات الاقتصاد الحديث. لهذا يجب تتمتع الموارد البشرية بمهارات الاتصال من القراءة والكتابة والإصغاء والاستماع، من أجل ضمان نجاح عملية التعليم والتكوين للموارد البشرية.

الفصل الثاني

تمهيد

أن تحقيق تنمية بشرية مستدامة يقتضي تضافر جهود مختلف الفاعلين والأطراف، على أن يشكل جميعهم منظومة متكاملة ذات هدف واحد، وهو الوصول بالموارد البشرية إلى مستويات عالية من الوعي والإدراك بواقعها الحالي، والملقى على عاتقها مستقبلا، بمعنى تنشئة أجيال قادرة على تحمل المسؤولية وتحقيق التنافسية بأبعاد بيئية، اجتماعية، واقتصادية. وتعتبر الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي الأولى بكل هذه الجهود، بهدف تحقيق انتقال فعلي للاقتصاد الرسمي. وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: منظومة تنمية الموارد البشرية؛

المبحث الثاني: الاقتصاد غير الرسمي؛

المبحث الثالث: دور منظومة تنمية الموارد البشرية تنمية في الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي.

المبحث الأو: منظومة تنمية الموارد البشرية

إن نظام تنمية الموارد البشرية يتطلب وجود مؤسسات تشرف على عمليات معالجة المدخلات، بهدف الحصول على مخرجات مناسبة، والمؤسسات التعليمية والتكوينية والاجتماعية الاقتصادية والهيئات الإدارية في مجموعها تشكل منظومة لتنمية الموارد البشرية، باعتبار موضوع تنمية الموارد البشرية يشكل الهدف المباشر من وراء وجودها

المطلب الأو: دور مؤسسات التعلم والتكوين في تجسيد التنمية البشرية المستدامة

الفرع الأو: دور المدرسة والجامعة ومراكز التكوين والمدارس القرآنية

1- تعريف المدرسة: هي المؤسسة التعليمية "التي يقع على عاتقها عبء تعليم أبناء الأمة وتربيتهم تربية مقصودة، تهدف إلى تكوين شخصياتهم تكويناً علمياً سليماً في إطار الشخصية القومية للجماعة، بكل مقوماتها الثقافية واللغوية، والتاريخية، والدينية، والوطنية"¹. كما أنها تلعب دور هاماً في بناء المجتمع "حيث تقوم بتحقيق المساواة الاجتماعية بين أفرادها والحفاظ على تماسكه واتزانه في صورته الطبقية وتقوم بإعداد الفرد لسوق العمل وتزويده بالمهارات اللازمة للارتقاء به فنياً واجتماعياً، واقتصادياً"². لذلك "تستخدم المؤسسات التربوية باعتبارها أحد أدوات القوة في تحقيق ذلك بما تمتلكه من أدوات فرعية ووسائل، كالضبط الاجتماعي، والتلقين، والانتقاء، وبذلك يعتبر توزيع القوة على الطبقات من وظائف النظام التعليمي معتمداً على الوسائل السابقة"³.

2- تعريف الجامعة: هي "مؤسسة اجتماعية من صنع المجتمع، وهي تمثل قمة الهرم التعليمي، ليس مجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي وحسب بل لأنها تحمل مسؤولية كبيرة في صناعة وتكوين الشباب الجامعي علمياً وقومياً وثقافياً وفكرياً ووجدانياً. إنها أداة المجتمع في صنع قياداته في مختلف الميادين الفنية والمهنية والاقتصادية والسياسية والإدارية والثقافية والفكرية، والتي من خلالها إما يتابع المجتمع مسيرة بخطة حثيثة وباندفاع وحيوية، وإما يراوح مكانه مع التقدم بخطة بطيئة"⁴.

3- تعريف مؤسسة التكوين المهني والتمهين: حالها حال المدرسة، وهي تنتمي إلى "قطاع حساس في المجتمع، يعتبر امتداد لسياسة التربية التي تعتمدها الدولة، معنى بامتصاص المتسربين من النظام المدرسي من فئة الشباب من الجنسين، بإكتسابهم مهن تسهم في توفير اليد العاملة من كل الدرجات والمستويات"⁵. وأصبح حالياً يستقطب حتى خريجي الجامعات. "أما بنسب للشباب، فالتكوين المهني، يسمح لهم بالاندماج في المجتمع، بعد أن استبعدتهم المنظومة التربوية، وليصبحوا أفراداً صالحين، لهم مؤهلات توفر لهم مناصب عمل ملائمة وتنعم عليهم بالتقدير والاحترام من طرف أؤلئهم، مما يخفف عنهم

¹ تركي رابح، التعليم القومي والشخصية الوطنية، الجزائر: بن عكنون، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1975، ص. 21.

² محمد حمد سكران، نحو قيام حركة نقدية للتربية في مصر، بحث مقدم إلى رابطة التربية الحديثة في الفترة من 4 إلى 6 يوليو 1985. ص. 15. نقلاً عن حسن طنطاوي فراج، مرجع سابق، ص. 106.

³ حسن طنطاوي فراج، مرجع سابق، ص. 110.

⁴ محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، لبنان: بيروت، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000، ص. 137.

⁵ سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي (الجزء الأول)، الجزائر: عين مليلة، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، طبعة جديدة مزيدة منقحة، 2010، ص. 550.

المشاكل النفسية والاجتماعية، ويكسبهم شخصية متكاملة"¹.

المدارس القرآنية والزوايا والمساجد: هذه المؤسسات ومنذ ظهورها تسعى إلى تنمية الموارد البشرية من خلال مساهمتها في نشأة وتكوين إنسان مسلم متكامل من جميع نواحيه المختلفة من الناحية الصحية والعقلية والإعتقادية والروحية والأخلاقية والإرادية والإبداعية في جميع مراحل نموه في ضوء المبادئ والقيم التي أتى بها الإسلام وفي ضوء أساليب وطرق التربية التي بينها"²

الفرع الثاني: التشريع المنظم للوظيفة التعليمية:

1 - التشريع المدرسي: "هو مجموعة من المراسيم والنصوص والقوانين والقرارات والمقررات الصادرة عن مختلف السلطات المسؤولة في البلاد و الخاصة بقطاع التربية والتكوين"³.

2 - أهمية التشريع المدرسي للمتمدرس والموظف:

أ - أهمية التشريع المدرسي للمتمدرس: مما يهتم به التشريع المدرسي:

- إجبارية التعليم لكل طفل بلغ سن التمدرس؛
 - اعتبار المتمدرس المركز الأساسي للنشاط التعليمي؛
 - ضرورة حضور المتمدرس ومواظبته على التمدرس؛
 - ضرورة الالتزام بالسلوك المدرسي، ومنع العقاب البدني؛
 - ضرورة تكوين ملف مدرسي، وإجراءات التحويل المدرسي.
- ب - أهمية التشريع المدرسي للموظف: وتكمن أهمية التشريع المدرسي للموظف في قطاع التعليم فيما يأتي⁴:
- أن يتعرف على النصوص القانونية التي تتحكم في تسيير قطاعه وتنظيمه؛
 - أن يعرف واجباته وحقوقه المهنية والتربوية والاجتماعية؛
 - أن يطلع على شروط تطبيق النصوص القانونية، وما يعود بها من فائدة عليه عند تطبيقها والالتزام بها، وما يترتب عن مخالفتها والتهاون في تطبيقها من آثار ونتائج سلبية.

المطلب الثاني: دور المؤسسات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية لتجسيد التنمية البشرية المستدامة

الفرع الأول: الهيئات التنفيذية والتشريعية

أن التنمية المستدامة تعتبر الحكم الرشيد شرط أساسي لتجسيدها ميدانيا. والحكومة هي المسؤولة عن إعداد مشاريع التنمية والإشراف على تنفيذها بعد مصادقة الهيئة التشريعية عليها. فالحكومة من شأنها المساهمة في تحقيق الاستدامة من خلال

¹ محمد بالرابح، مرجع سابق، ص. 105 و 106.

² مقداد يالجن، أهداف التربية الإسلامية وغايتها، المملكة العربية السعودية، الرياض، دار عالم الكتاب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2003، ص. 20.

³ سعد لعيمش، مرجع سابق، ص. 18.

⁴ عيسى عمراني، دروس في التشريع المدرسي وفق تموين المعلمين والأساتذة، الجزائر: قسنطينة، دار نوميديا للنشر، 2013، ص. 25.

وضع السياسة الاجتماعية وتنفيذها واتخاذ الإجراءات المناسبة.

1- تعريف السياسة الاجتماعية: "أهم تعريف للسياسة الاجتماعية ورد في قاموس الخدمة الاجتماعية، حيث يرى باركر، أنها تلك الأنشطة أو المبادئ التي تعتبر بمثابة الدليل أو المرشد الذي يقوم بتحديد طرق التدخل وكذلك تحديد العلاقات بين الأفراد والجماعات والمجتمعات المحلية والمنظمات الاجتماعية في المجتمع. إن السياسة الاجتماعية ما هي إلا نتاج لقيم المجتمع وعاداته وهي تحدد بمعنى أشمل تخصيص الموارد ومستوى الرفاهية لأفراد المجتمع. ولهذا فإن السياسة الاجتماعية للمجتمع هي مجموعة الخطط الحكومية بما تحتويه من برامج في مجالات التعليم والصحة والجريمة والعقاب والتأمين الاجتماعي والرقابة الاجتماعية كما تتضمن أيضا المنظورات الاجتماعية التي ينتج عنها نماذج الإثابة في المجتمع ومحدداتها"¹.

من هذا التعريف الشامل يتضح أن مشاريع التنمية البشرية المستدامة يتم اعتمادها ضمن السياسة الاجتماعية. حيث يتم تكوين الموارد البشرية وتأهيلها وتوفير الموارد المادية لتجسيد المشاريع المستدامة، واتخاذ الإجراءات العقابية في حالة الإخلال بشروط وطرق تنفيذها.

ولكي تؤدي الحوكمة الرشيدة إلى تنمية مستدامة يجب أن تمتاز²:

- تكامل السياسات وتناسقها بين مختلف المؤسسات؛
 - تحديد أهداف عامة طويلة الأجل ومعايير للتخطيط متفق عليها وقواعد محددة للتغيير والتبديل ومؤشرات مقبولة للحاجة لاتخاذ إجراءات معينة والسير قدما نحو الاستدامة؛
 - توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ الإجراءات المناسبة والحوافز الملائمة للتنفيذ العملي؛
 - تعزيز برامج التطوير والإبداع في المؤسسات الرسمية والخاصة بما يؤدي للاستخدام الأمثل والأكفأ والفعال للموارد والمصادر.
- 2- الجماعات المحلية:** "عملا بالمبدأ القائل أن الجماعة تخدم نفسها بنفسها وفقا لإمكاناتها ومن ناحية أخرى فإن التنمية المحلية تقوم على ساقين أساسيين، الساق الأولى الموارد المحلية التي تعظمها الجهود الذاتية من خلال المشاركة الشعبية، أما الساق الثانية فهي الجهود الحكومية المتمثلة في الموارد المحلية الحكومية التي تصب في الموازنة المحلية."³ وهذا لكونها الأقدر على تقدير مواردها المحلية واستغلالها بشكل يقوي الاقتصاد المحلي الذي هو جزء من الاقتصاد الوطني. ويمنح فرص للكفاءات المحلية لتوظيف قدراتها ومهاراتها في استغلال إمكاناتها. كما أنها حافز ودافع لتنمية الموارد البشرية المحلية كونها جوهر كل عملية اقتصادية، وعامل منافسة هام. وكان من بين ما حددته جماعة القوة الدولية من ملامح طريق المستقبل للقرن الواحد والعشرين، دور الهيئات المحلية سواء كانت مستقلة إداريا أو سياسيا. خاصة على المستوى التنموي، حيث أن "التحكم عن طريق السياسات المتبعة على صعيد الأقاليم المحلية لتقديم الخدمات الجماعية إلى المناطق الصناعية، فتزيد

¹ منى عويس وعبلة الأفندي، **التخطيط الاجتماعي والسياسة الاجتماعية "بين النظرية والتطبيق"**، مصر: القاهرة، دار الفكر العربي، 1994، ص. 154.

² لحسن عبد الله باشبوة، مرجع سابق، ص. 197.

³ عبد المطلب عبد الحميد، **التمويل المحلي (والتنمية المحلية)**، مصر: الإسكندرية، دار الجامعة طبع- نشر- توزيع، 2001، ص. 16.

بذلك قدرتها التنافسية العالمية وتوفر قسطا من الحماية بوجه الصدمات الخارجية¹.

3- الإدارة الالكترونية: هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخريين بدون حدود من أجل تحقيق أهدافها².

الفرع الثاني: المؤسسات الاقتصادية

إن حاجة المؤسسات لمهارات وقدرات تنافسية في ظل العولمة والمنافسة الحادة. دفع بما لوضع استراتيجيات تضمن مكائتها السوقية. وتصميم برامج لتنمية مواردها البشرية ودفعها للتعلم. ويعتبر مصطلح "المنظمة المتعلمة" من بين ما تولد على هذا الاهتمام المتزايد للمؤسسات في حصولها على المعلومات وتبادل المعارف.

1- تعريف المؤسسة المتعلمة: من بين أهم التعريفات، تعريف جيمس 2004 "تعتبر المنظمة المتعلمة أكثر تحولية والتي تدفع كل فرد نحو الاستغلال والتقييم وتحويل المعارف والرفع من التعلم الجماعي في كل المنظمة، والقدرة على خلق مستقبلها"³. وتعرف على أنها: " تلك المؤسسات التي تقوم بشكل مسبق باكتساب وإيجاد ونقل المعرفة الجديدة التي تقوم بتغيير سلوكها باستمرار على أساس تلك المعرفة الجديدة وعلى أساس النظرة المستقبلية"⁴

ويعتبر سينج "أن التعلم في المنظمة يفرض التحدي المستمر والجدي للتجارب وتحويل هذه التجارب إلى معارف يمكن لكل أعضاء المنظمة الحصول عليها ومطابقتها مع الأهداف الرئيسية للمنظمة"⁵.

2- حاضنة الأعمال: حلقة الوصل الرامية إلى حماية المشروعات الصغيرة والمتوسطة حتى مرحلة نضجها وتمتعها بالقدرة على الاستمرار في نشاطها"⁶ وتساهم حاضنات الأعمال دعم البحث العلمي من خلال⁷:

- استيعاب البحوث العلمية، ونقلها من المخابر إلى الواقع الإنتاجي؛
- توفير مجالات عمل للعلماء والخبراء والتقنيين المحليين، والتقليل من ظاهرة هجرة الأدمغة؛
- جعل الجامعة أحد أعمدة التنمية الاقتصادية، وكذلك مساعدة الخريجين على بناء مؤسساتهم الخاصة.

الفرع الثالث: مؤسسات الخدمة الاجتماعية

1- تعريف الخدمة الاجتماعية: "الممارسة المهنية التي تتخذ من أهداف التنمية في المجتمع أهدافا تسعى هي الأخرى إلى المساهمة في تحقيقها"⁸ و " في حالة وجود قصور في السياسة الاجتماعية فإن دور الخدمة الاجتماعية يتحدد في العمل على

¹ حامد عمار، مرجع سابق، ص. 218.

² أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الإلكترونية، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015، ص. 23.

³ مصطفى حوحو وعبد الحق العشاءني، المنظمات المتعلمة النشأة البناء والإدارة، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017، ص. 85.

⁴ لحسن عبد الله باشبوة، مرجع سابق، ص. 108.

⁵ مصطفى حوحو وعبد الحق العشاءني، المرجع السابق، ص. 85 و 86.

⁶ مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017، ص. 119.

⁷ المرجع نفسه، ص. 250 و 251.

⁸ محمد عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص. 204.

إحداث التغيير أو التطور اللازم عن طريق المشاركة.¹ ويتضح ذلك من خلال " أن علماء الاجتماع والتنمية يرون أن مظاهر التخلف الاجتماعي أهم بكثير من مظاهر التخلف الاقتصادي والسياسي لأن التحرر الاقتصادي والسياسي يتوقف بالدرجة الأولى على التحرر من التخلف الاجتماعي".² ومن فإن "هدف الخدمة الاجتماعية هو مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات والمجتمعات على بلوغ أعلى درجة ممكنة من الرفاهية الاجتماعية والعقلية والجسمية والنفسية والروحية لأن الخدمة الاجتماعية لا تغفل عن عملية الشمول فتراعي جميع العوامل التي تؤثر في حياة الفرد والأسرة والجماعة والمجتمع في سبيل تحقيق الرفاهية والرخاء".³ وبعد أن تصبح الخدمة الاجتماعية "في شكل دراسات، فإنه يخطط لها، فتصبح تحت شكل مخططات الخدمة الاجتماعية لتنفيذها، ثم وضع لها قوانين بمقتضاها يتم تطبيقها في المجتمع".⁴

المطلب الثالث: الإدارة المشرفة على عملية تنمية الموارد البشرية

الفرع الأول: الإدارة المشرفة

- **الإدارة المشرفة:** هي الإدارة التي تتولى عملية الإشراف والتنسيق والرقابة والتنفيذ للمشاريع المصادق عليها. وعلى مستوى التعليم هي "تنظيم وإدارة المدارس، وكل ما يتعلق بهذه الإدارة من حيث الإشراف على التعليم والنشاطات المدرسية، وتنسيق التعاون مع الأجهزة التربوية الأخرى ذات العلاقة على المستوى المحلي المتوسط مثل مديريات التربية والتعليم بالمحافظات (المديريات) للمركزي كوزارة التربية والتعليم لتحقيق الأهداف الموضوعية لتلك المدارس".⁵

كما أن وجود إدارة ليس بهدف أداء أعمال معينة فقط بل هو "إيجاد «قوة منتجة ومستقرة وفعالة» تتمثل فيما يلي:

- **منتجة:** يعني أنها تحقق الإنتاج (الإنتاج) المطلوب بالقدر وفي الوقت والمواصفات الصحيحة.
- **مستقرة:** بمعنى أن معدل دوران العمل أقل ما يمكن (أي نسبة الداخلين في الخدمة والخارجين منها إلى العدد الإجمالي لقوة العمل خلال فترة زمنية محددة أقل ما يمكن) وكلما زاد دوران العمل، كانت إنتاجية العمل وفعاليتها أقل.
- **فعالية:** إن الأفراد لا يحققون المطلوب منهم فقط، بل يحققون المطلوب بأفضل الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت.⁶

الفرع الثاني: الوسائل المستعملة في تنمية الموارد البشرية

إن مارشال ماكلوهان صاحب العبارة المشهورة "الوسيلة هي الرسالة" التي تشير إلى أن طبيعة الرسالة تتأثر بنوع الوسيلة (مفردات، تراكيب، أسلوب، أدوات مساعدة).. كما أن لكل وسيلة جمهوراً من الناس يفوق حبه لها اهتمامه بمضمونها.. كما يرى أن التكنولوجيا المستعملة في وسيلة الاتصال المسيطرة لها دور كبير في تطور المجتمعات.⁷ يمكن تلخيص مجمل الوسائل المستعملة في تنمية الموارد البشرية في التقسيم الآتي:

¹ منى عويس وعبلة الأفندي، مرجع سابق، ص. 163.

² زواتي رشيد، **مدخل للخدمة الاجتماعية**، الجزائر: بوزريعة، دار هومه، لا توجد سنة النشر، ص. 27.

³ المرجع نفسه، ص. 28.

⁴ المرجع نفسه، ص. 30.

⁵ السيد سلامة الخميسي، **قراءات في الإدارة المدرسية**، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، لا توجد سنة النشر، ص. 114.

⁶ محمد عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص. 276.

⁷ فضيل دليو، مرجع سابق، ص. 61.

1 - الوسائل السمعية البصرية: هي "كافة الوسائل والأوعية والأجهزة التي قد تستخدم في التعامل أو التعبير عن المعلومات من خلال السمع أو البصر أو كليهما في أدراك هذه المعلومات"¹. حيث "كان الاتصال شفويا يتم من الفم إلى الأذن، والذي ساهم في دعم العلاقات الاجتماعية وتماسك المجتمع في وحدات قبلية مندمجة"² وبفعل التكنولوجيا "سيطرت الوسائل السمعية البصرية على الحياة الاجتماعية والعامية من خلال وسائل الاتصال الجماهيري المختلفة، ودور هذه الوسائل في مجالات التدريب والتأهيل والثقافة والترفيه والتسلية وشغل أوقات الفراغ"³.

2 - الوسائل الكتابية: إن "الكتابة الفلسفية أو التاريخية أو العلمية وغيرها تختص بالفلسفة والتاريخ والعلم وتفرض أساليب خاصة متخصصة، فإن كتابة الإعلام هي الكتابة التي تتناول مجمل الكتابات مهما كانت المهمات وتباينت وتضاربت. أنها تستوعب مختلف المضامين لكنها شكل خاص بالإعلام قوامه الربط بين المعرفة من الداخل أو من الخارج في العلوم الإنسانية ومحاولة ربطها بأساليب وقواعد وأصول خاصة سهلة الإيصال وسريعة الفهم"⁴.

3 - الوسائل الإلكترونية: المفهوم الضيق لها هو "المواقع التي تلبي بعض الرغبات من خلال ضوابط محددة. أم المفهوم الواسع هو الذي يتضمن صعوبة اختراق المعايير، إذ أن هناك فوائدها جمة جراء استخدام الوسائل الإلكترونية للقارئ لاسيما من الناحية التقنية والتعليمية كونها تتيح له الاستفادة من (الصحف الإلكترونية، مواقع الأخبار على شبكة الأنترنت، البريد الإلكتروني، مجموعات الأخبار على الأنترنت، غرف الدردشة، الخدمات الإخبارية المقدمة من خلال الهواتف النقالة، الكتابي الإلكتروني، الراديو، أفلام الأنترنت)⁵.

¹ ربحي مصطفى عليان وأمين النجدادي، مبادئ إدارة المكتبات ومراكز المعلومات، الأردن: عمان دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005، ص. 94.

² فضيل دليو، مرجع سابق، ص 61.

³ ربحي مصطفى عليان وأمين النجدادي، مرجع سابق، نفس الصفحة.

⁴ نسيم الخوري، الكتابة الإعلامية المبادئ والأصول، لبنان: بيروت، دار المنهل اللبناني، الطبعة الثانية، 2009، ص. 29.

⁵ عبد الرزاق الدليمي، الإعلام الجديد والصحافة الإلكترونية، الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011، ص. 277.

المبحث الثاني: الاقتصاد غير الرسمي

الاقتصاد غير الرسمي، اقتصاد الظل، اقتصاد الخفي، الاقتصاد الأسود، الاقتصاد غير الملاحظ، الاقتصاد الموازي، كلها أسماء لمسمى واحد وهو الاقتصاد الذي ينشط خارج إطار رقابة الدولة ولا يحترم الإجراءات وقوانين الإنتاج والتوزيع. والعمل في إطار التنمية المستدامة يتطلب ضرورة الانتقال للاقتصاد الرسمي

المطلب الأول: مفهوم إلى الاقتصاد غير الرسمي

1- تعريف صندوق النقد الدولي¹: ويسمى اقتصاد الظل والاقتصاد الخفي، أو الاقتصاد الموازي، وهو لا يشمل الأنشطة غير المشروعة فقط، بل يشمل أيضا أشكال الدخل التي لا يُبلغ بها والمتحصلة من إنتاج السلع والخدمات المشروعة، سواء من المعاملات النقدية أو المعاملات التي تتم بنظام المقايضة. ومن ثم فإن الاقتصاد غير الرسمي يشمل جميع الأنشطة الاقتصادية التي لا تخضع للضريبة بشكل عام إذا ما أبلغت بها السلطات الضريبية.

2- تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: إن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تطلق مصطلح الاقتصاد غير الملاحظ على الاقتصاد غير الرسمي لكونه سري وغير قانوني. وتتواجد به أربع أنواع من الإنتاج وهي²:

أ- إنتاج تحت الأرض (الخفي): بمعنى وجود أنشطة منتجة يتم حجبا عمدا من السلطات العامة لأسباب منها:

- تجنب دفع ضريبة الدخل أو ضريبة القيمة المضافة أو غيرها الضرائب.
- تجنب دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي؛
- عدم احترام بعض المعايير القانونية: الحد الأدنى للأجر، الحجم الساعي، معايير السلامة أو الصحة... الخ
- التهرب من بعض الإجراءات الإدارية، مثل استكمال الاستبيانات إحصائيات أو أشكال إدارية أخرى.

ب- إنتاج غير مشروع: يصنف الإنتاج غير القانوني إلى فئتين:

- إنتاج السلع أو الخدمات التي يكون بيعها أو توزيعها أو حيازتها يحظره القانون؛
- أنشطة الإنتاج القانونية، ولكنها تصبح غير قانونية إذا تمارس من قبل المنتجين الذين ليس لديهم إذن؛

ت- إنتاج القطاع غير الرسمي: الإنتاج الأسري الموجه للتسويق لكن يتم في مؤسسات غير نظامية وغير منظمة؛

ث- إنتاج أسري موجه للاستهلاك الذاتي: ما تنتجه الأسر لاستخداماتها النهائية الخاص بها.

¹ مجلة قضايا اقتصادية العدد 30، صندوق النقد الدولي، ص. 02. 17:10 2018/03/19 <http://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/ara/issue30a.pdf>

² منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، دليل قياس الاقتصاد غير الملاحظ، ص. 48-43. 2018/03/18 20:40 <https://www.oecd.org/fr/.../32016147.pdf>

المطلب الثاني: الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي

إن الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي يتطلب اتخاذ إجراءات و القيام بأفعال ميدانية¹:

1- توليد العمالة الجيدة: سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المؤاتية للعمالة

- يتمثل السبب الرئيسي المؤدي إلى الاقتصاد غير المنظم في العجز عن استحداث عدكافٍ من فرص العمل المنظمة لاستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتوفير فرص العمل لمن يقعون في شرك الاقتصاد غير المنظم. وبالتالي يستلزم كبح انتشار السمة غير المنظمة، في المقام الأول، جعل العمالة موضوعاً من مواضيع الاهتمام الرئيسية للسياسات الاقتصادية والاجتماعية من خلال النهوض بأطر الاقتصاد الكلي المؤاتية، للعمالة ودعم القطاعات الاقتصادية المنتجة التي تؤثر تأثيراً شديداً في العمالة والعمل اللائق؛
- تتمثل الأهداف الصريحة لإطار اقتصاد آلي منتج موجه نحو العمالة في رفع الإنتاجية وتسهيل التحول الاقتصادي وزيادة توافر فرص العمل اللائق، إلى جانب تحسين قدرة العمال على القيام بهذه الوظائف ولا بد لمديري سياسة الاقتصاد الكلي أن يقوموا بدورهم بوصفهم كلاء التنمية، ضمن إطار من استقرار الأسعار والاستدامة المالية؛
- يستوجب الجيل الجديد من الاستراتيجيات الإنمائية توسيع نطاق القطاعات التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات القيمة المضافة والعمالة والتي تخلف قدرًا كبيراً من الآثار المضاعفة والروابط بالاقتصاد المحلي؛
- الأشغال العامة هي من بين السياسات القطاعية التي جرى تنفيذها في البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية من أجل الحد من البطالة والبطالة الجزئية وتحسين آفاق العمال المحرومين، و الفقراء والعمال غير المهرة والعاطلون عن العمل وما يترتب على هذه الأشغال من بنية أساسية وأصول وخدمات، إلى النهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية باستخدام موارد محلية؛
- إعداد برامج التوظيف المقترنة بالتدريب من أجل كفاءة انتقال أفضل إلى العمالة المنظمة، دون الاكتفاء باستخدامها بوصفها تدابير لمكافحة الفقر؛
- أن النهج الجديد إزاء سياسة الاقتصاد الكلي والسياسة القطاعية موجه نحو تحقيق النتائج ومدفوع بحسن الأداء، مع اعتبار العمالة والعمل اللائق متغيرات جوهرية مكن رصدها والإبلاغ عنها. غير أن من اللازم تحديد أهداف واضحة وكمية للعمالة في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وسياسات العمالة الوطنية، مع التزام راسخ وقابل للقياس بتحقيق هذه الأهداف. ويقترن ذلك بتعزيز نظم معلومات سوق العمل لتقضي فرص استحداث العمالة وتقييم أثر السياسات القطاعية المتبعة على العمالة.

¹ مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى لاقتصاد المنظم، ص. 32 و 33. بتاريخ 2018/02/26، على 29:25، http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218456.pdf

2 - الإدارة السديدة والمنشآت المستدامة والإنتاجية:

أ - ظروف العمل وتفتيش العمل:

- لا يستفيد العمال في الاقتصاد غير المنظم من مختلف التشريعات التي تنظم مناخ العمل. وهذا بسبب سوء الإدارة وضعف القدرات المؤسسية؛
- العمل في ظل ظروف صعبة وخطيرة خاصة على مستوى الصناعات الصغيرة، مما ينعكس على مردودية العمال والمؤسسات ويساهم في رفع تكاليف الإنتاج أن تخفيض تكاليف الاقتصاد المنظم يساهم في استقطاب الناشطين في الاقتصاد غير المنظم الذي يمتاز بارتفاع التكاليف. إن تفتيش أماكن وتوفير المشورة وتسوية المنازعات وتشجيع التنظيم والعمل الجماعي وبرامج التدريب التي تستهدف المنشآت غير المنظمة، كل هذا يساهم في توفير مناخ ملائم للانتقال للطابع الرسمي؛
- عدم الاعتماد على سياسة العقاب فقط في الوصول للاقتصاد غير المنظم. مثلاً يمكن الاعتماد على التعليم والإقناع والتشاركية التي تتسم بالشفافية كسبل لمعالجة مظاهر الاقتصاد غير الرسمي.

ب - تعزيز بيئة ملائمة للمنشآت المستدامة:

- إن النشاط خارج الأطر القانونية والتنظيمية غالباً ما يجرم المؤسسات من الاستفادة من فرص الدعم والخدمات التي تحتاجها، وبالتالي يتوجب اتخاذ كل التدابير لتحسين الإنتاجية كقرص الحصول على التمويل والمهارات والهيكل الأساسية والأسواق ونقل التكنولوجيا؛
- إزالة العقبات أمام الخبرات والإبداع والمهارات وذوي الحنكة على مستوى المؤسسات الصغيرة؛
- الاستعانة بالخبرات والمنظمات الدولية؛
- توفير بيئة سياسية وقانونية ملائمة لدعم روح تنظيم المشاريع عن طريق خفض تكاليف إقامتها وتشغيلها.

ت - سبل الحصول على التمويل:

- إن قلة فرص حصول الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي على تمويل من مؤسسات التمويل يؤثر سلباً على توسيع مشاريعهم ورفع إنتاجيتهم، وهذا راجع لعدم مطابقة للوضع القانوني أو لصغر حجم معاملاتهم؛
- تقوم إحدى الوسائل الابتكارية لتشجيع إضفاء السمة المنظمة، من خلال مؤسسات التمويل بالغ الصغر. وتتضمن القروض بالغة الصغر والودائع وعقود الخدمة الأخرى عناصر من عناصر الاقتصاد غير المنظم، دون أن ترقى إلى مستوى الخدمات المصرفية، كما أنها تساهم في توسع المشاريع الصغيرة ونموها.

ث - تنمية المهارات:

- أن تحسين قدرات العاملين في الاقتصاد غير المنظم أمر أساسي لتمكينهم من الوصول وظائف مجزية ومنتجة؛

- يوفر الارتقاء بالمهارات فورية لأصحاب المشاريع والعمال في الاقتصاد غير المنظم من خلال تحسين إنتاجيتهم وإيراداتهم وجودة المنتجات والحد من التبذير وتشجيع الابتكار وتحسين ظروف العمل والارتقاء بالقدرة على القراءة والكتابة والحساب والمفاوضة والاتصال وتعزيز القدرة التفاوضية؛
- لا بد أن تكون برامج تنمية المهارات متاحة ومرنة وعملية ومكيفة بحيث تتلاءم مع الخصائص والمستويات التعليمية المتنوعة للمتدربين الذين عادة ما يشكلون مجموعة غير متجانسة تعاني من تراكم مستويات الحرمان؛
- من أسباب الاقتصاد غير المنظم عدم التناسق بين نتائج مؤسسات التعليم والتدريب وأنواع المهارات المطلوبة في سوق العمل، والذي يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة والعمالة غير المنظمة والهجرة، وقد تؤدي إلى عدم الحصول على عمل لائق في الاقتصاد غير المنظم؛
- إن المهارات التي تكتسب عن طري التجربة والتدريب والعمل والتلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم، غير معترف بها لدى مؤسسات الاقتصاد المنظم. لذا لا بد من إنشاء مؤسسات وآليات تضطلع بتقييم المهارات والكفاءات التي اكتسبها العمال بحيث يمكن تأكيدها والاعتراف بها من خلال إصدار شهادات.

3 - التنظيم والتمثيل والحوار الاجتماعي:

- أن الحوار الاجتماعي يعتمد بالدرجة الأولى على تنظيم العمال وأصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم ، ليتمكنوا من متابعة مصالحهم في العمل من خلال المفاوضات الجماعية أو ممارسة الضغوط على صانعي السياسات، للوصول إلى الهياكل الأساسية وحقوق الملكية والنظام الضريبي والضمان الاجتماعي؛
- إن الشركاء الاجتماعيين من شأنهم المساهمة في توسيع نطاق تغطية القوانين لتشمل العمال و أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم؛
- تمكين أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من الحصول على المعلومات في مختلف المجالات من منشآت الاقتصاد المنظم مثل معلومات فرص سوق العمل، التمويل، التأمين، التكنولوجيا، الصحة، المحاسبة... الخ؛
- إدراج العمال في الاتفاقيات الجماعية من خلال العمل النقابي من خلال توعية العمال بأهمية العمل الجماعي.

4 - استراتيجيات التنمية المحلية والتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي:

- بإمكان السلطات المحلية المساهمة في عملية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم من خلال دعم المبادرات القائمة على الحوار الاجتماعي، وتيسير الوصول إلى السوق، وزيادة الاستثمارات الداخلية، والمشتريات المحلية، والارتقاء بسلاسل القيم، وتعزيز المنهجيات الكثيفة العمالة من أجل تطوير الهياكل الأساسية وتبسيط تسجيل الأعمال وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص؛
- المساهمة في التخفيف من حدة آثار الأزمات الاقتصادية، من خلال اعتماد نهج إنمائي محلي؛
- إن التعاونيات بمختلف أنواعها والمنظمات التابعة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بإمكانها المساهمة في التنمية

المحلية. مما يعزز فرص الانتقال إلى النشاط المنظم؛

- يقدم النهج التعاوني إزاء التنمية آلية مفيدة للربط بين متطلبات ومسارات التنمية المحلية والوطنية؛
- بإمكان الاقتصاد الاجتماعي والتضامني توفير مسارات متكاملة نحو التنمية المستدامة.

5 - تعزيز المساواة:

- أن قضايا التمييز بين الجنسين والتي يعاني منها حتى الاقتصاد المنظم. تظهر جليا في الاقتصاد غير المنظم من خلال الفوارق الموجودة بين مداخل ورؤوس أموال الرجال والنساء ويتعدى الأمر ليصل للمهارات، وإن وضع برامج لمساعدة النساء على الاندماج في سوق العمل من شأنه تحسين مستوى مداخلهن وممارسة نشاطات مربحة. وهذا يكون عن طريق التدريب وتنمية المهارات على الصعيد الجزئي، وسن القوانين ووضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي توفر الفرص المتكافئة بين الجنسين في الحصول على الموارد والخدمات؛
- كما تعتبر قضايا المهاجرين سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، والذين يمثلون جزء كبير من الاقتصاد غير الرسمي في جميع المناطق خاصة على مستوى الأنشطة المؤقتة والموسمية والعارضة والتعاقد مع الباطن، كما تكون غالبا بعيد عن القوانين والتفتيش مما يساهم في سلب حقوق هذه الفئة من العمال.

6 - مد نطاق الحماية الاجتماعية: دور الضمان الاجتماعي في الانتقال إلى السمة المنظمة أهمية الاستراتيجيات المتكاملة

- إن عدم الحصول على الضمان الاجتماعي سمة غالبية في الاقتصاد غير الرسمي. والذي يساهم في تحسين المستوى المعيشي للعمال وشرط أساسي للانتقال للاقتصاد الرسمي؛
- يساهم الضمان الاجتماعي في تعزيز فرص الحصول الرعاية الصحية والتعليمية، مما يعزز من فرص الحصول على العمالة المنتجة، وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية؛
- أن النشاط غير الرسمي من الأسباب الرئيسية في عجز الضمان الاجتماعي، وعقبة أمام تحقيق تنمية مستدامة؛
- إن تعميم الضمان الاجتماعي ليشمل من العمال الذين ينشطون سواء لحسابهم الخاص، أو المنزليين وقطاع الزراعة، المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر*، يتطلب ضرورة مراعاة الطابع غير المتجانس لظروفهم، وتوفير الحوافز التي تدفع بهم للنشاط في إطار الرسمي؛
- وفي حالة البطالة لابد من تمكين الفئات الهشة من الحصول على تعويضات الضمان الاجتماعي لضمان عدم انزلاقهم للاقتصاد غير المنظم،
- يساهم الضمان الاجتماعي في توفير ولو الحد الأدنى من الدخل لفئة المسنين وأسرهم.

* مشاريع بالغة الصغر: هي مشاريع "تقدم لأصحاب الدخل المحدودة والوظائف التي يكون دخلها منخفض، وكذلك الأفراد الذين ليس لديهم القدرة على العمل ويبحثون على أفكار تناسب إمكانياتهم الضئيلة" طالع <https://www.money-makers.net/small-project-for-limited-income>

المبحث الثالث: دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي
أن الانتقال بالموارد البشرية إلى الاقتصاد الرسمي يتطلب من منظومة الموارد البشرية أن تلعب الدور الهام الملقى على عاتقها، من خلال النقل الصحيح والسليم للمعلومات والمعارف والمواهب والمهارات للموارد البشرية.

المطلب الأول: دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية

الفرع الأول: دور النسق الاجتماعي - التقني في تنمية مستدامة للموارد البشرية

يستعمل تعبير التصميم هنا بمعنى الإبداع ومعنى تدخل الإنسان، ويؤكد بوافير 1980 بأن تصميم يشكل عملا فنيا بقدر ما هو نتيجة علمية وعليه فإن هذا التعبير يشير إلى وصف التدخل على البنيات التنظيمية الناجمة عن جهود تجنيد الإنسان للإنسان. وبالتالي فإن التصميم هو وضع مخطط البناء الذي ندرج في مسار التدخل. تتواجد الوحدة الأساسية للتصميم الاجتماعي التقني على مستوى مجموعة أشخاص بدلا من الفرد المنعزل. فالتصميم (المخطط التصوري) يسعى إلى جعل مجموعة أفراد مسؤولين مسؤولة جماعية عن مرحلة متميزة لمسار الإنتاج. ويقدم بوافير سبعة معايير للتصميم الاجتماعي - التقني والذي بإمكان الباحث الاستعانة بها في بحثه¹:

1 - المعيار الأول: توجيه كافة الأنشطة التنظيمية وفقا لفعالية النظام العامل القائم على إنجاز المهمة الأساسية، وهو معيار يعني ضمنا أن يكون النشاط مبررا بالعمل وموجها نحوه؛

2 - المعيار الثاني: هو الدعم المتبادل بين التكنولوجي والاجتماعي، فعلى مستوى الجماعة يمكن التوافق الطبيعي للبنات الاجتماعية والتقنية؛

3 - المعيار الثالث: التقليل من المتغيرات هو معيار آخر، يركز على تفكيك الازدواجية: تكنولوجي-اجتماعي في أنساق فرعية أقل تعقيدا بغرض القضاء على التفاعل بين أخطاء التسيير لمختلف مراحل العملية؛

4 - المعيار الرابع: إيجاد ولاءات متعددة. ومن أجل التقليل من الاعتراضات على التغيير، بنات اجتماعية مرنة سريعة التكيف ومستقلة للتغيير. ولهذا الغرض يقترح التصميم (المخطط التصوري) إدماج العمال في أفواج عمل مختلفة مثل لجان الاستشراف، اللجان الخاصة بالتكوين الأمن أو التنسيق؛

5 - المعيار الخامس: التحديد المسبق الأدنى للخصائص المفصلة لتنظيم العمل، فبدلا من التحديد الكلي لمهام العامل، وهو ما يفصله عن باقي العمال، تقترح المقاربة الاجتماعية-التقنية أن تحدد لكل مرحلة من المراحل الأساسية للتحويل، الشروط والنتائج الضرورية للتسيير، على أن يترك للعمال المسؤولين مهمة تحديد المهام والأدوار الفردية. وعليه تتجه نحو المسار بدل النتائج؛

6 - المعيار السادس: يتمثل في توجيه الاهتمام بعيدا عن الإدارة. وهو معيار يمكن العمال من الشعور حقيقة مسؤولياتهم عن أفعالهم ومن ثمة التكفل بها، وهو ما يحجر المدير من تسيير الأمور اليومية بما يسمح له في التفكير على المدى الطويل في

¹ أ. لارامي و ب. فالي (ترجمة ميلود سفاري وآخرون)، البحث في الاتصال عناصر منهجية، الجزائر: قسنطينة، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية، 2005، ص. 285 و 286.

التطوير الاجتماعي والتقني للمؤسسة؛

7 - المعيار السابع: ضمان التوافق بين المسار وموضوع التصميم، وذلك بتنمية الإحساس بملكية التصميم لدى المستعملين فضل مشاركتهم في إعدادهم، حينئذ يشعر العمال بنوع من الألفة مع البنية الجديدة مما يجعلهم يتبنون التوجيهات. إن المتتبع للمعايير السبعة.

ولإيجاد نسق اجتماعي-تكنولوجي يلاحظ ضرورة وجود نظام اتصال فعال بين الإدارة والمشرفين والعمال. لضمان التشجيع على الإبداع والمشاركة وروح الفريق. كونها عوامل من شأنها تنمية المواهب والتشجيع على الابتكار، وتذليل الصعوبات وتعارض الأهداف، وضمان الولاء للمؤسسة، وإيجاد فضاء للحوار والتفاعل البناء، وكذلك تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها، كما يمنح المديرين التفرغ للأهم. ولنجاح ذلك يتوجب توفير الإمكانيات واتخاذ الإجراءات وفتح فضاء كفيل للوصول لأفكار العمال واستغلالها.

الفرع الثاني: دور مؤسسات التعليمية والتكوينية في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية

التعليم من أجل تنمية مستدامة: يسعى لتطوير المعرفة والمهارات والتوجهات والقيم التي ستمكن الناس من مختلف الأعمار لتحمل مسؤولية إيجاد مستقبل مستدام والتمتع به.¹

أن وظيفة المؤسسات التربوية والجامعية والتكوينية تسمح لها بأداء دور هام في تنمية الموارد البشرية للحياة الاقتصادية من خلال التحفيز الاجتماعي والتحصيل، والمعلم أو الأستاذ هما الأقدر على ذلك، ويكون ذلك كما يلي²:

1 - مفهوم الحافز الاجتماعي: هو مجموعة الأحاسيس والانطباعات، والسلوك التي يبدها الفرد وتشير إلى حاجته للانتماء للآخرين، والاستئناس بوجودهم، والإنتاج من خلال التعاون والتعامل معهم.

يمكن للمعلم أن ينمي الحافز الاجتماعي، أو يحفز الطلاب اجتماعيا، وذلك بمراعاة ما يلي:

- أن يتصف المعلم بالدفء، والمرونة، والأسلوب غير المباشر، والاهتمام بمصالح الطلاب، حيث تشجع هذه الصفات بوجه عام الطلاب اجتماعيا وتحصيليا؛
- مراعاة نوع الطلاب، حيث يكون نموذج لقائد عادلينّ الأسلوب والمعاملة. أو سلطويا لأولئك القلة من الطلاب الذين يتميزون بالإذعان والتبعية للآخرين، والعمل من خلال أوامرهم وتوجيهاتهم المباشرة؛
- مساعدة الطالب على تحديد أهدافهم الشخصية، وتخطيط أنشطة تنفيذية لتلك الأهداف تقوم على استثمار طاقتهم الذاتية، والجماعية المشتركة لزملائهم؛
- أن يشجع بين الأفراد الطلاب القبول الاجتماعي لبعضهم البعض، موفرا لهم جوا من التفاعل المفتوح القائم على التعاون المثمر، والاهتمام والاحترام المتبادل.

¹ الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الأرض، دمج مفهوم التنمية المستدامة داخل الغرف الصفية، ص. 43 . بتاريخ 2017/10/04، على 14:15،

[http://earthcharter.org/invent/images/uploads/ECTG%20\(Arabic\).pdf](http://earthcharter.org/invent/images/uploads/ECTG%20(Arabic).pdf)

² عبد الرحمن إبراهيم السفاسفة، إدارة التعليم والتعليم الصفي، الأردن: عمان، إدارة التعليم والتعليم الصف، 2005، ص. 120 و 131.

- 2- مفهوم حافز التحصيل: هو صفة شخصية تتكون من مزيج من الإحساس والتخطيط والمتابعة والسلوك العلمي، يتميز بها الفرد المكافح للحصول على مستوى عال من الكمال الذاتي. ولا يمثل حافز التحصيل نهاية بحد ذاته، بل ميلا أصيلا، وقوة محرّكة دائمة نحو تحقيق الكمال ورضا الذات. ويكن للمعلم المساهمة في ذلك من خلال:
- يستطيع المعلم جذب انتباه الطلاب. وتركيزه على الحاضر من خلال إجراء لقاءات لهم مع زملائهم الذين يتميزون بخصائص شخصية محببة ومن ضمنها حافز التحصيل؛
 - تزويد الطلاب بخبرات مفيدة ومكثفة تتعلق بحوافز تحصيلهم. يكون ذلك بعد تحديد حوافزهم التحصيلية الفردية ثم إطلاعهم على تجارب شخصية أو منتقاة من الواقع أو التاريخ؛
 - بعد تعرف الطلاب على حوافزهم التحصيلية، يصبح من الضرورة مناقشتهم بما يشعرون نحو هذا التحصيل، والعوامل الهامة التي تدخلت في عمليات تخطيطه وتنفيذه سلبيا وإيجابيا، ثم اقتراح حلول تساعد على التحصيل؛
 - الربط بين حوافز التحصيل لدى الطالب وحياته الخاصة وإقناعهم بأن التعلم يكون بهدف يساعد على النجاح في الحياة العملية، ومصدر للثقة بالنفس وقوة الشخصية واكتساب صفات متميزة؛
 - تعريف الطلاب بخصائصهم وصفاتهم، تم تعليمهم صفات وبدائل أفضل، تعجبهم، ويتمنون تحصيلها، ومن ثم اقتراح أفضل السبل لدمج خصائص شخصياتهم الحاضرة، بتلك المثالية المقترحة في قالب واحد ينتج عنه شخصياته الحاضرة؛
 - تحقيق الانسجام بين الحوافز التحضيرية الجديدة وقيمهم وممارساتهم الثقافية، والتقليل من التعارض بين أهدافهم وبيئة معاشهم؛
 - ثم يقوم المعلم بتوجيه الطالب لتصميم مشروع يتعلق بحافزه التحصيلي، ثم اقتراح خطط لتنفيذه، وترجمته إلى واقع محسوس، وترجمته إلى واقع محسوس. وهذا من شأنه دفع الطالب للرضا النفسي، والاستمرار في السعي للتحصيل، وتحقيق الإنجازات بكل طموح، وثقة، ومبادرة. لكن وفق منهج علمي مدروس وبأقل درجة من المخاطر.

"من الواضح أن هناك الحاجة لبذل جهود مستمرة من أجل توفير إمكانيات التعلم، والرفع من مستوى جودته لزيادة فرص الشباب في الحصول على وظائف لائقة"¹. و"الاتصال الجيد هو الذي يؤدي إلى مزيد من التفاعل والتعاون بين عناصر المنظومة التعليمية كلها. والاتصال الجيد هو الذي تتنوع اتجاهاته فلا تقتصر على ما يرد من الإدارات الأعلى للإدارات الأدنى، أو على ما يتم من تفاعل بين المعلمين وبعضهم (الاتصال الأفقي) وإنما لا بد أن تتنوع اتجاهاته ومضامينه ليغطي مختلف الأداءات العلمية بالمدرسة. ويجعل بيئة المدرسة بيئة حية زاخرة بالنشاط والحركة."²

¹ مجلة التمويل والتنمية ديسمبر 2010، صندوق النقد الدولي، ص. 26. شوهدي بتاريخ 2018/02/23، على الساعة 18:31
www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2010/06/index.htm

² السيد سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص. 100 و101.

الفرع الثالث: دور الهيئات الإدارية والمالية والاقتصادية في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية

1- دور الهيئات التنفيذية والتشريعية في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية

إن الرشادة في الحكم تعتمد على التحفيز لتنمية مستدامة للموارد البشرية للحياة الاقتصادية من خلال:

- "التنفيذ الفعلي لإستراتيجية التنمية الوطنية، وتجسيد الأفكار ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية، ووفق الأسس والمعايير المعاصرة وحتى الدولية؛
- مراقبة وضمان جودة التعليم أو التكوين المهني من حيث الوسائل ونظم التعليم والتكوين والمكونين والخريجين؛
- تشجيع التحول من الجامعات الكلاسيكية إلى جامعات أبحاث ثم جامعات ريادية، حيث بعد اكتساب الخريجون للمعارف والمهارات يمكنهم تأسيس منشآت أعمال أثناء أو بعد فترة الدراسة، وكذلك الاستغلال الفعلي لبراءات الاختراع؛
- سن القوانين التي تمكن من الاستفادة من قدرات ومعارف كل فئات المجتمع سواء مقيمين أو أدمغة مهاجرة؛
- إقامة معرض متنقلة عبر الولايات قصد التوعية والتحسيس؛
- إنشاء صناديق للدعم المادي أو المالي بشروط ميسرة لمن يرغب في إطلاق منشأة أعمال فردية أو حتى جماعية، مع حسن إدارة قطاع السوق المالي؛
- مرافقة الراغبين في إنشاء الشركات بما يتضمن ذلك نصح، وتأطير ودعم مادي وخاصة المعنوي؛
- إعداد قوائم النشاطات ذات القيمة الأكبر التي تستعين بالتكنولوجيا أو دون ذلك؛
- إقامة أو تعزيز البنية التحتية وشبكات الاتصال وثقافة المبادرة¹؛
- المساهمة في نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة وذلك باتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها تسهيل عملية الانتقال التكنولوجي بما في ذلك الاستثمار الأجنبي.

2- دور الهيئات المحلية في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية

إن الهيئات المحلية تلعب دور هام في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية للحياة الاقتصادية من خلال:

- "تسهيل استغلال الموارد المحلية؛
- حل المشاكل المشتركة بدءاً بأكبرها وأهميتها أو العكس حسب الإمكانيات؛
- التنسيق بين رواد ورائدات الأعمال المحليين للمساهمة الأنجع في التنمية المحلية؛
- إقامة مراكز للذين لا يسعفهم الحظ للسفر أو التنقل كالنساء مثلاً أو كبار السن الذين مازالوا قادرين على العطاء والمساهمة؛

¹ سعيد أوكيل، ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، الجزائر: بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017، ص. 143-145.

- محاولة تحويل البلدية ريادياً، من ذلك استقطابو¹ اد أو رائدات الأعمال من أصل البلدية.¹
- مساعدة المؤسسات المصغرة الناجحة التي استوفت التزاماتها من أجل توسيع نشاطاتها أو الاستثمار في نشاطات جديدة ضمن التدابير التشجيعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة².

3- دور المؤسسات الاقتصادية في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية

- إن المؤسسات الاقتصادية تلعب دور هام في التحفيز على تنمية مستدامة للموارد البشرية من خلال³:
- تفعيل حق تكوين المنشآت بشكل فردي أو جماعي، عندما توجد فكرة أعمال جديدة؛
- وضع المصلحة العامة فوق المصلحة الخاصة؛
- العمل بفكرة الاستثمار لأبعد أجل زمني ممكن، وليس التركيز على الربحية في الآجال القصيرة فقط؛
- تفضيل الأفكار التي تدر قيمة مضافة مادية أو معنوية أو صورية للزبائن على الأفكار والمنشآت التجارية المحضة، وهذا دون التقليل من أهمية منشآت الفعل الخيري؛
- المساهمة في ترشيد الموارد والحفاظ منشآت الفعل الخيري؛
- المساهمة في ترشيد الموارد والحفاظ على البيئة؛
- الأخذ بالأخلاقيات العامة والمهنية عند مزاوله النشاط الريادي.

المطلب الثاني: ضرورة الاستثمار الإستراتيجي في التنمية البشرية المستدامة

الفرع الأول: ضرورة الاستثمار الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية

أن حتمية التحول من سياسة تنمية الموارد البشرية إلى إستراتيجية تنمية الموارد البشرية⁴ تتكامل وتتوافق مع احتياجات إنجاز إستراتيجية المؤسسة الكلية. ويكون هذا التحول على مستوى الهدف، والبعد الزمني، والمادة التعليمية، وأساليب التدريب والتنمية، وفي القواعد التي تقوم عليها سياسة تنمية الموارد البشرية سابقاً.⁴ "وما يؤكد هذه النظرة هو أنه طالما تنمية الموارد البشرية مسألة إستراتيجية، فلا بد من النظر إليها أنها استثمار بشري طويل الأجل. وللدلالة على هذه الاستثمار، هو كونها في الوقت الحاضر معياراً يقاس به نجاح المؤسسات، فعندما يري المختصون في مجال إدارة الجودة الشاملة والأيزو ISO لعام 2000 بندا للاستثمار في مجال التدريب والتنمية البشرية في موازاتها الاستثمارية، سيعتبرون ذلك نقطة قوة فيها باعتبار التعليم المستمر ركناً أساسياً فيهما⁵.

¹ سعيد أوكيل، المرجع السابق، ص. 146.

² المطبعة الرسمية البساتين، لقاء الحكومة - الولاية الاقتصادية المحلي عامل مشجع للتنمية الوطنية، الجزائر: بئر مراد رايس، لا توجد سنة النشر. ص. 62.

³ السيد سلامة الخميسي، مرجع سابق، ص. 146 و 147.

⁴ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2015، ص. 441 و 442.

⁵ المرجع نفسه، ص. 444.

الفرع الثاني: ضرورة تصميم برنامج لتنمية الموارد البشرية

من أجل العمل المنسق على منظومة تنمية الموارد البشرية، يجب أن يصمم برنامج تنمية الموارد البشرية بموجب عملية ذات مراحل متسلسلة تدعى بنموذج N.G.C.M.I.P.C.T حيث كل حرف يعبر عن مرحلة تبدأ أول كلمة بها، وهي¹:

- تحديد حاجات تنمية الموارد البشرية **Needs specification**: هي نقائص أو فجوات موجودة في أداء الموارد البشرية مطلوب من البرنامج تغطيتها. وهذه الحاجات عبارة عن مهارات، ومعارف، وسلوكيات التي يراد تعليمها للمتدربين في البرنامج؛
- وضع أهداف البرنامج **Goals setting**: الأهداف هي تجسيد للحاجيات المطلوبة منه تليتها، مع الإشارة إلى أن أهداف تنمية الموارد البشرية تبقى كما هي لا تتغير من مؤسسة لأخرى ومن مجال لآخر، وتستخدم الأهداف عادة لتحديد معايير تقييم البرنامج، حيث على أساسها يتقرر مدى نجاح البرنامج أو فشله، لذلك يجب أن تكون واضحة ودقيقة وقابلة للقياس والتقييم؛
- تصميم منهج البرنامج **Curriculum design**: يتمثل في المادة العلمية التي سيتم نقلها وتعليمها للمتدربين، من أجل تغطية حاجات تنمية الموارد البشرية، وأنجاز الأهداف المحددة للبرنامج. وتشتمل المادة على موضوعات متوافقة مع طبيعة الحاجات من مهارات ومعارف وسلوكيات، ويجب أن يكون مضمون ومحتوى البرنامج حديثا ومتوافقا مع الأهداف والحاجات؛
- تقري الأسلوب **Method determing**: هو وسيلة التي من خلالها المادة العلمية للمتدربين، والأداة التي بواسطتها سيتم عملية التعليم، وأساليب التدريب متعددة ومتنوعة، لذلك يتوجب المفاضلة بينها لتقرير الأفضل والأنسب منها، مع مراعاة الاعتبارات اللازمة لذلك؛
- اختيار المدرب **Istructor selection**: المدرب هو المعلم الذي يقوم بتوجيه ونصح المتدربين وإمدادهم بالمعلومات الجديدة، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم، وتدريبهم على أصول ممارستهم لمهنتهم في إطار برنامج جديد، وبواسطة أسلوب أو أساليب تدريبية محددة أيضا، فلا بداختار المدرب كونه وسيلة نقل المعلومات وتكوين المهارات وفق قرار سليم وصحيح مع مراعاة الاعتبارات اللازمة لذلك؛
- تحديد فترة البرنامج **Period determing**: ليس هناك فترة زمنية نموذجية لتنفيذ أي برنامج تنمية الموارد البشرية، إذ تختلف المدة من برنامج لآخر، مع مراعاة اعتبارات منها المنهج التعليمي، طبيعة ونوعية المشكلات المعالجة، المهارات التي يراد اكتسابها، الأساليب التدريبية المستخدمة، الإمكانيات المتاحة؛
- تنفيذ البرنامج **Conduct of program**: قد يكون تنفيذ البرنامج داخل المؤسسة وقد يكون خارجها. ويكون

¹ عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص. 475-471.

التنفيذ داخل المؤسسة أفضل كونه يكون يتفاعل مع الواقع العملي للمتدربين، والمتابعة والرقابة المباشرة لهم، وحل المشكلات العرضية أثناء التنفيذ. أما التنفيذ خارج المؤسسة قد يكون على مستوى معاهد تدريب وتنمية متخصصة تملك إمكانيات التنفيذ السليم لأهداف البرنامج؛

- **تحديد تقنيات البرنامج Techniques of program:** يقصد بها الوسائل المساعدة التي سوف تستخدم في عملية التعليم ضمن البرنامج كالحاسب الآلي، والباور بوانت، والشفافيات وجهاز الإسقاط والفيديو، والخرائط والرسوم التوضيحية، من أجل النقل والشرح الجيد للمعلومات ويجب تهيئة القاعات المناسبة لذلك وتجهيزها وفق متطلبات الأهداف المسطرة. مع ضرورة وجود إدارة مشرفة على عملية التعليم.

الفرع الثالث: ضرورة وجود اتصال تنموي مستدام

عرفه المؤتمر العالمي الأول حول الاتصالات من أجل التنمية الذي عقد في روما بأنه "الاتصالات من أجل التنمية هي عملية اجتماعية تقوم على الحوار وتستخدم مجموعة واسعة من الأدوات والأساليب. كما أنها تقوم أيضا على السعي نحو إحداث التغيير على مختلف المستويات بما في ذلك الاستماع. وبناء الثقة، وتبادل المعارف والمهارات، وبناء السياسات، والمناقشة، والتعلم من أجل تحقيق تغيير مستدام وذو مغزى. وهي مختلفة عن العلاقات العامة وعن الاتصالات المؤسسية"¹.

ويستخدم الاتصال من أجل التنمية بهدف²:

- زيادة المعرفة والوعي؛
- تحسين وبناء مهارات جديدة؛
- المحافظة على الطلب على المنتجات والعمل على زيادة هذا الطلب؛
- تحسين أداء مقدمي الخدمات؛
- تغيير السلوكيات الفردية والممارسات الجماعية؛
- التأثير في المواقف والمعايير الاجتماعية وعلاقات القوة؛
- تعزيز احترام الذات وتعزيز الكفاءة الذاتية؛
- تغيير السياسات والتشريعات الوطنية والمحلية.

خلاصة

يتضح لنا من خلال هذا الفصل أن معالجة مظاهر الاقتصاد غير الرسمي يتطلب وجود منظومة متكاملة لتنمية الموارد البشرية كونها العنصر الأساسي والفعال في الاقتصاد، ويساهم في الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي، شريطة توفير المناخ الملائم لتحقيق أهدافها والذي يكمن في التكامل بين مختلف الأنظمة التي تحكم وتسير المجتمع ككل.

إن الحصول على موارد بشرية مستدامة يتطلب ضرورة وجود تكامل بين مختلف المؤسسات والهيئات الفاعلة في الدولة.

ويكمن هذا التكامل في ضرورة تصميم برامج لتنمية الموارد البشرية. تساهم في توفير كل ما من شأنه تحفيز الموارد البشرية على السعي لاكتساب المعلومات والمهارات والخبرات والمعارف الجديدة، والتي تساهم في تعزيز مكانة المؤسسة والمجتمع معاً.

إن نجاح برنامج تنمية الموارد البشرية في الحصول على موارد بشرية مستدامة. يتطلب ضرورة وجود اتصال مستدام من شأنه إيصال المستجدات وفي مختلف المجالات لكل فئات المجتمع القادرة على العمل الراغبة فيه.

الجزء التطبيقي

تمهيد:

وفق ما تقتضيه كل دراسة اقتصادية وجود دراسة ميدانية مبنية على معلومات وبيانات وإحصاءات من الميدان. قمنا باختيار عينة من الأفراد الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي على مستوى تراب ولاية المسيلة وقمنا بتوزيع استبياننا عليهم، ثم جمعها، ومعالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS، كما قمنا بتحميل إحصائيات من موقع الديوان الوطني للإحصاء، وجمع معلومات وإحصائيات من مديريات التربية الوطنية والتكوين المهني والتمهين، والشؤون الدينية والأوقاف. وتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول: مؤهلات الاقتصاد الجزائري

المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

المبحث الأو ل: مؤهلات الاقتصاد الوطني

المطلب الأو ل: الإمكانيات الطبيعية والبشرية ومنظومة تنمية الموارد البشرية في الجزائر

الفرع الأو ل: الإمكانيات الطبيعية والبشرية للاقتصاد الجزائري

- 1- الموارد الطبيعية:** يمتلك الاقتصاد الجزائري مؤهلات طبيعية هائلة وعلى رأسها المساحة الشاسعة، التي منحتة إمكانيات اقتصادية، وخاصة الأراضي الزراعية، والغابات (الفلين، الخشب)، وساحل بطول 1200 كلم (موانئ، الصيد البحري، تربية المائيات)، ثروات طاقوية (بترو، غاز، الطاقة المتجددة... الخ)، معادن (حديد، فوسفات، ذهب... الخ)، ومؤهلات سياحية من جبال سهول، صحراء، شواطئ، حمامات معدنية، حظائر، ومحميات دولية ووطنية، مواقع أثرية... الخ
- 2- الموارد البشرية:** يوضح الجدول الموالي النمو الديموغرافي في الجزائر خلال السنوات الستة الأخيرة، والجدول رقم (03) يوضح عدد المصابين بمرض فقدان المناعة باعتباره أحد مكونات مؤشر التنمية البشرية.

الجدول رقم (02): يوضح ديمغرافيا الجزائر 2016

السنوات	2013	2014	2015	2016	*2017	*2018
عدد السكان وسط السنة بالآلاف	38.297	39.114	39.963	40.836	41.300	42.200
النمو الطبيعي	795	840	858	886	886	886
معدل النمو الطبيعي بـ (%)	2.07	2.15	2.15	2.17	2.17	2.17
عدد الولادات بالآلاف	963	1014	1040	1067		
عدد الوفيات بالآلاف	168	174	183	180		
احتمال البقاء على قيد الحياة عند السنة 75	11.1	11.2	11.1	11.4		

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

* توقعات عدد السكان استنادا لمعدل النمو لسنة 2016

الجدول (03): يوضح عدد المصابين بمرض فقدان المناعة

السنوات	2012	2013	2014	2015
مرض الإيدز	93	95	101	90
فيروس نقص المناعة البشرية مصليا	619	654	744	650

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

الفرع الثاني: منظومة تنمية الموارد البشرية وطنيا ومحليا (ولاية المسيلة)

توجد في الجزائر وزارت ومؤسسات تهتم بموضوع تنمية الموارد البشرية. منها ما هو جزء من برامج عملها مثل وزارات الثقافة، السياحة والصناعة التقليدية، الشباب والرياضة، التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة. وفي هذه الدراسة أخذنا بما لها صلة مباشرة بتنمية الموارد البشرية مثل قطاع التربية والتعليم، والتكوين المهني، الشؤون الدينية والأوقاف، والمؤسسات الاقتصادية.

1 - منظومة تنمية الموارد البشرية وطنيا

أ - مؤسسات التربية والتعليم:

- الجانب التشريعي: أن كل الدساتير الجزائرية منذ الاستقلال أكدت على إجبارية التعليم ومجانته، فقد صدر الأمر 66/76، ثم صدر القانون التوجيهي 04/08، نجد المادة 04 تسعى لتمكين التلاميذ من اكتساب قدرات علمية ومعرفية للمستقبل. ونجد المادة 08 تعتبر التربية استثمارا إنتاجيا وأنها من أولويات الدولة وهذا ما أكده الملحق بالمرسوم التنفيذي 86/18 وفي إطار تطوير الاقتصاد الرقمي.¹

- الجانب الهيكلي وعدد التلاميذ والأساتذة: الجداول التالية توضح التلاميذ والطلبة والمعلمين والأساتذة وعدد المؤسسات التعليمية في مختلف الأطوار التعليمية

الجدول (04): يوضح عدد التلاميذ وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016

الطور المدرسي	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
ابتدائي	3.580.481	3.730.460	3.886.773	4.081.546
متوسط	2.467.500	2.605.540	2.575.994	2.614.393
ثانوي	1.497.875	1.499.740	1.526.779	1.378.860

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

الجدول (05): يوضح عدد الأساتذة وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016

الطور المدرسي	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
ابتدائي	153.578	156.737	164.930	168.230
متوسط	144.901	145.655	148.836	151.044
ثانوي	89.882	95.382	99.123	99.746

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، 07 مارس 2018، ص. 13.

الجدول (06): يوضح المنشآت القاعدية وطنيا في الفترة الممتدة من 2012-2016

الطور المدرسي	2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
ابتدائي	17.995	18.143	18.333	18.588
متوسط	5.068	5.159	5.289	5.339
ثانوي	1.956	2.043	2.141	2.251

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

ب - المؤسسات الجامعية والمدارس العليا:

- الجانب التشريعي: بعد استقلال الجامعة عن وزارة التربية والتعليم. صدرت القوانين والمراسيم منها القانون رقم 155/99¹. والمرسوم التنفيذي رقم 371/04²، والمرسوم التنفيذي 265/08³. كما صدر القرار الوزاري المؤرخ في 2008/07/18 الذي يحدد دفتر شروط تسليم رخصة إنشاء مؤسسة خاصة للتكوين العالي⁴، وصدر المرسوم الوزاري المؤرخ في 2010/05/31 الذي نص على تأسيس لجنة وطنية مسؤولة صياغة وتتبع وإحداث برنامج لتنفيذ نظام ضمان عن الجودة لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي⁵

- الجانب الهيكلي وعدد الطلبة والأساتذة: موضح في الجداول التالية

الجدول (07): يوضح عدد الطلبة المسجلين وحاملي الشهادات وطنيا في الفترة الممتدة من 2013-2016

التعيين	2014/2013	2015/2014	2016/2015
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	المسجلون في التدرج	1.119.515	1.165.040
	المسجلون في ما بعد التدرج	70.734	76.510
	حاملو الشهادات	271.430	311.976
جامعة التكوين المتواصل	المسجلون في ما قبل التدرج	38.506	48.505
	المسجلون في التدرج	55.229	47.924
	حاملو الشهادات	6.057	7.530
خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	المسجلون في التدرج	13.766	18.509
	حاملو الشهادات	598	7.474

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24، 09 نوفمبر 1999، ص. 04.
² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 75، 24 نوفمبر 2004، ص. 12.
³ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، 24 أوت 2008، ص. 05.
⁴ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرجع السابق، ص. 17.
⁵ وزارة التعليم العالي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، السداسي الأول 2010، ص. 238.

الجدول (08): يوضح المنشآت القاعدية الجامعية وطنيا من 2013-2016

التعيين	2014/2013	2015/2014	2016/2015
جامعة	47	48	50
مركز جامعي	10	10	13
المدرسة العليا للأساتذة	04	06	10
المدرسة العليا للتعليم التقني	01	01	10
المدرسة الوطنية العليا	17	20	20
المدرسة التحضيرية	09	12	12

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

ت - مؤسسات التكوين والتمهين:

- الجانب التشريعي: "لقد تم اعتماد في حكومات سابقة وزارة مشتركة تجمع بين التكوين والتربية لما للقطاعين من تواصل جامع وحاسم في مجال التكفل بالنشء الصاعد."¹ ثم صدر والمرسوم التنفيذي رقم 07/08² يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- الجانب الهيكلي وعدد المتكويين والمكونين: موضح في الجداول الموالية

الجدول (09): يوضح عدد المتكويين وطنيا في الفترة الممتدة من 2013-2015

السنة	التكوين الإقليمي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن بعد
2013	201.660	254.093	32.229	41.409
2014	202.731	296.232	33.796	35.778
2015	208.533	333.955	33.181	38.221

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

الجدول (10): يوضح عدد المكونين وطنيا في الفترة الممتدة من 2013-2015

المكونين	2013	2014	2015
مدرسون مختصون في التعليم المهني	5.905	7.131	7.633
مدرسون في التكوين المهني	10.563	10.693	10.720

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

¹ سعد لعمش، مرجع سابق، ص. 550.

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، 2 مارس 2008، ص. 04.

الجدول (11): يوضح عدد المنشآت القاعدية للتكوين والمهني وطنيا من 2013-2015

2015	2014	2013	التعيين
794	816	756	مراكز التكوين المهني والتمهين
144	128	110	معهد وطني متخصص في التكوين المهني والمعهد التعليم المهني
06	06	06	معهد التكوين التعليم المهني

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتاريخ 2018/03/29 على 10:35 <http://www.ons.dz>

ث - المؤسسات الإدارية:

"تضمن دستور 2016 وفي المادة 19 السعي لتجسيد التنمية المستدامة من خلال الاستعمال الرشيد للموارد الطبيعية والحفاظ على مقدرات الأجيال القادمة. ونجد المادة 09 من نفس الدستور تشجع على بناء اقتصاد متنوع يضمن كل القدرات الطبيعية والبشرية والعلمية"¹. وبهدف تكريس الحكم الرشيد في الجزائر وتمكين المواطن من أداء واجباته وأخذ حقوقه، تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات منها:

- اعتماد ميزانية متعددة السنوات، في إطار تبنى الإدارة بالأهداف، والانتقال من التمويل بالوسائل إلى التمويل بالنتائج؛
- اجتماع وزير الداخلية بالولاية بشكل دوري بهدف تحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء المهام؛
- اجتماع مجلس رجال الأعمال بالخبراء لبناء اقتصاد بأسس علمية، وتصحيح الانحرافات ومواكبة المستجدات؛
- مساءلة الحكومة أمام البرلمان حيث يجب الوزراء على أسئلة النواب في نفس الجلسة أو جلسات مستقبلية؛
- تشكيل مجلس وطني اقتصادي اجتماعي (اجتماع الثلاثية يجمع بين الحكومة رجال الأعمال والنقابات) تكرسا للحوار والتشاور، وخدمة للتنمية الاقتصادية؛
- الزيارات الميدانية للمعانية المشاريع ومستوى تقدم الأشغال؛
- تشكيل الديوان المركزي لقمع الفساد ومكافحته؛
- القيام بدورات تكوينية للموظفين والإطارات بهدف تحسين جودة الخدمات المقدمة؛
- دورات تكوينية للهيئات المنتخبة المحلية لتعزيز قدراتها وتمكينها من التحكم في التسيير الرشيد للموارد المتاحة، حيث تم إطلاق دورات تكوينية بتاريخ 2014/11/16 لرؤساء المجالس الشعبية المنتخبة، بهدف تتمين دورهم في تحقيق التنمية المحلية وتزويدهم بالمعارف الكافية لتسيير أفضل للشؤون المحلية"². كما تم إطلاق مشروع "شراكة ثلاثية مبتكرة «كابدال» ديمقراطية تشاركية وشراكة محلية وهو برنامج لدعم قدرات الفاعلين في التنمية المحلية، وهو مشروع مدعم من طرف هيئة الأمم المتحدة والاتحاد الأوربي والحكومة الجزائرية، على أن يشمل في البداية

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، 7 مارس 2016، ص. 04.

² وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، الموظفين التكوين، 2018/04/04 على 17:35 www.interieur.gov.dz/index.php/ar/

عشرة (10) بلديات كمرحلة تجريبية في انتظار تعميمه في حالة تحقق النتائج المستهدفة¹؛

- فتح أرضيات إلكترونية وأرقام خضراء لتواصل مع المواطن، والقضاء على البيروقراطية، والمحسوبية، وتوفير نفس المعلومات والفرص لكل المواطنين، وتجسيدا لمبدأ العدالة والمساواة.

ج - المساجد: صدر المرسوم التنفيذي رقم 377/13 المؤرخ في 2013/11/09² يتضمن القانون الأساسي للمسجد حيث اعتبر المسجد مؤسسة دينية اجتماعية، وكيفية تسييرها، وتشيدها، وحدد وظائفه وآداب إسغلالها. كما عمل على ترتيبها وتصنيفها. لم تتوفر لنا المعلومات رسمية حول عدد المساجد وطنيا.

✓ ملاحظة: المؤسسات الاقتصادية ومؤسسات الخدمة الاجتماعية لم تتوفر لنا إحصائيات رسمية.

2 - منظومة تنمية الموارد البشرية محليا (ولاية المسيلة)

أ - مؤسسات التربية والتعليم: وهي موضح في الجدول الموالي

الجدول (12): يوضح عدد التلاميذ والمعلمين والأساتذة والمؤسسات التربوية في مختلف الأطوار التعليمية

على مستوى تراب ولاية المسيلة خلال سنة 2017

العدد	البيان	
674	الطور الابتدائي	المؤسسات
160	الطور المتوسط	
69	الطور الثانوي	
164.326	الطور الابتدائي (عدد الأفواج: 5658)	عدد التلاميذ
89.298	الطور المتوسط (عدد الأفواج: 2706)	
34564	الطور الثانوي (عدد الأفواج: 1301)	
6604	عدد المعلمين	
4968	الطور المتوسط	عدد الأساتذة
2940	الطور الثانوي	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الرسمية لمديرية التربية الوطنية ولاية المسيلة

ب - مؤسسات التكوين والتمهين: وهي موضح في الجداول الموالية

¹ وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، الموظفين التكوين، 2018/04/04 على 17:35 www.interieur.gov.dz/index.php/ar/

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 58، 18 نوفمبر 2013، ص. 04.

الجدول (13): يوضح عدد المتكويين على مستوى تراب ولاية المسيلة خلال سنة 2017

السنة	التكويين الإقامي	التمهين	التكويين عن طريق	الخاصة	التكويين في المدارس	في البيت	التكويين المرأة الماكثة	التكويين الاتفاقي	المعابر	التكويين عن طريق	الدروس المسائية	التكويين عن طريق	الريفني	التكويين في الوسط
2017	3809	4493	392	478	1994	136	163	60						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الرسمية لمديرية التكوين المهني والتمهين ولاية المسيلة

الجدول (14): يوضح عدد المنشآت القاعدية للتكوين والمهني على مستوى تراب ولاية المسيلة خلال سنة 2017

الرقم	التعيين	2017
01	مركز التكوين المهني والتمهين	18
02	معهد وطني متخصص في التكوين المهني والمعهد التعليم المهني	02
03	ملحقة للتكوين المهني	01
04	معهد التكوين التعليم المهني	06
05	مؤسسات تكوينية خاصة	07

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الرسمية لمديرية التكوين المهني والتمهين ولاية المسيلة

ت - الجامعة: أنشأت جامعة محمد بوضياف "عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك .. حاليا

يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مخبر للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي، وهي معروفة بجودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم حوالي 1402، وحوالي 296629 طالب¹

ث - المساجد والمدارس القرآنية والزوايا:

الجدول (15): يوضح عدد المساجد والمدارس القرآنية والزوايا من 2012-2017

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017
المساجد	463	495	515	581	619	754
المدارس القرآنية المتصلة بالمساجد	//	//	//	11	11	12
الزوايا	//	//	//	02	02	02

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الرسمية لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف ولاية المسيلة

الفرع الثالث: وسائل الاتصال المستعملة في منظومة تنمية الموارد البشرية في الجزائر

1 - الوسائل الكتابية: مثل الجرائد الرسمية، المنشور، المراسيم، القوانين، المواثيق، القرارات، المقررات، اللوائح، المراسلات،

البرقيات، الفاكس، الإعلانات، الكتب، المجلات، الجرائد اليومية، المقالات، العقود، اتفاقيات الشراكة والتعاون الدولية؛
2- الوسائل السمعية والبصرية: منها الخطابات، المحاضرات، الدروس، الهاتف، الإذاعة، التلفاز (خمس قنوات رسمية، إضافة للقنوات الخاصة)، الملتقيات، الندوات، الاجتماعات، المقابلات، الزيارات، الخرجات الميدانية، التجمعات، الأبواب المفتوحة، الصالونات، المعارض؛

3- وسائل الالكترونية: ومنها شبكة الانترنت، الانترنت، الاكسترنات، الرسائل القصيرة SMS، مواقع التواصل الاجتماعي، القنوات الإذاعية والتلفزيونية، الأقمار الصناعية، الأرضيات الإلكترونية، الشبكات الموحد، الأقراص المرنة CD.DVD، أشرطة الفيديو.

الفرع الرابع: ترتيب الجزائر في تقارير التنمية البشرية لهيئة الأمم المتحدة

منذ 1990 تصدر هيئة الأمم المتحدة تقرير سنوي حول التنمية البشرية، وهو مقسم إلى أربع مستويات (تنمية بشرية مرتفعة جدا، تنمية بشرية مرتفعة، تنمية بشرية متوسطة، تنمية بشرية منخفضة). نجد الجزائر في تقرير التنمية البشرية لسنة 2003 مصنفة في المستوى المتوسط وفي الترتيب 107¹، وفي تقرير التنمية البشرية لسنة 2006 في نفس المستوى وفي الترتيب 102². ونجدها في المستوى المرتفع، وفي الترتيب 93 في تقرير التنمية البشرية لسنة 2014³، لترتفع وفي نفس المستوى إلى المرتبة 83 في التقرير السنوي لسنة 2015⁴، والجدول أسفله توضيح لترتيب الجزائر في تقرير سنة 2016.

الجدول (16): ترتيب الجزائر في تقرير التنمية البشرية لهيئة الأمم المتحدة سنة 2016

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية 2014	الترتيب حسب نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي ناقص الترتيب حسب دليل التنمية البشرية 2015	نصيب الفرد من الدخل الإجمالي (بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)	متوسط سنوات الدراسة (بالسنوات) 2015	العدد المتوقع لسنوات الدراسة (بالسنوات) 2015	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات) 2015	دليل التنمية البشرية القيمة 2015	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
84	1-	13.533	78 ^c	14.4	75.0	0.745	الجزائر 83

المصدر: هيئة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2016 تنمية للجميع، ص. 201، شوهد بتاريخ

<http://hdr.undp.org/en/2016-report/download> على 18:00 2018/04/04

تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى تقديرات من Barro and lee 2016^c

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2003 تنمية للجميع، ص. 238، شوهد بتاريخ 2018/04/05 على 19:30 <http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr03.shtml>

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2006 تنمية للجميع، ص. 284، شوهد بتاريخ 2018/04/05 على 19:30 <http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr06.shtml>

³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014 تنمية للجميع، ص. 158، شوهد بتاريخ 2018/04/04 على 18:00 <http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr14.shtml>

⁴ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2015 التنمية في كل عمل، ص. 31، شوهد بتاريخ 2018/04/04 على 18:00 <http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr15.shtml>

المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الأول: التعريف بمجتمع وعينة الدراسة

1 - التعريف بمجتمع الدراسة:

إن اختلاف الاقتصاد غير الرسمي من دولة لأخرى، لا يعنى اختلافه بين مختلف أقطار الدولة ذات الحكم السياسي الموحد. بمعنى أن طبيعة النشاط غير الرسمي نفسها على مستوى كامل ولايات القطر الجزائري، وذلك لأن الإدارة المحلية تتعامل بنفس الإجراءات القانونية والإدارية المتعلقة بالعمل والاستثمار، وتم أخذ ولاية المسيلة كنموذج لإجراء هذه الدراسة.

2 - التعريف بعينة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والتي يتم تحليلها من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وشملت العينة 285 شخص على مستوى تراب ولاية المسيلة. حيث تم توزيع 285 نسخة استبيان، لكن تم استرجاع 256 نسخة فقط أي بنسبة تقدر بـ 91.42%، وذلك لأسباب مختلفة منها ضياع أو تلف النسخ المسلمة، غياب مستلم النسخة عن العمل... الخ. وشملت العينة كل من يزاول نشاط اقتصادي في إطار غير رسمي في مختلف المناصب (أصحاب المشاريع، مسيرين، أو عمال). الجنسين (ذكر، أنثى)، وتم أخذ إقامة الشخص أو نشاطه بعين الاعتبار (داخل الولاية، خارج الولاية)، وذلك لتأثير عدم الاستقرار على معاملاتهم اليومية من حيث الالتزام والأداء، كما يؤثر على مستوى نمو أفكارهم بتقليل فرص التكوين، التعلم، وعدم استغلال الفرص الاقتصادية. ويتوزع أفراد على مختلف الأعمار. كما أن لهم مستويات دراسية مختلفة (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، تكوين مهني)، ولم نأخذ بعين الاعتبار الأشخاص دون مستوى دراسي، لعدم المقدرة على تحديد مصادر تحصيلهم العلمي والذي يحدد مستوى النمو الفكري، حيث يوجد أفراد تعلموا القراءة والحساب من الأبوبن والأقارب، أو كتاتيب ومشايخ غير معتمدين لدى السلطات الرسمية، ويقومون يوميا بمعاملات مالية معتبرة، وإبرام مختلف العقود. وتجمع بين أفراد العينة الصفة غير القانونية لنشاطهم سواء على مستوى المنتج (إنتاج، توزيع) أو الدخل، وينشطون في مختلف القطاعات (الفلاحية، التجارية، الصناعية، الخدمية).

3 - أدوات جمع معطيات الدراسة:

إن ما تقتضيه منهجية كل بحث علمي، لأي دراسة من تقديم إشكالية للبحث وفرضيات وطبيعة الهدف من الدراسة، تفرض انتقاء الأداة لجمع البيانات والمعلومات، والتي تأخذ عدة صور: المقابلة، الإستبيان، الملاحظة، الاختبار.

أ - الأداة الأولى: الإستبيان

في دراستنا هذه تم اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك نظرا لطبيعة البحث وخصائص مجتمع البحث، والاستبانة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا، والتي توجه إلى أفراد العينة لإبداء آرائهم فيها.

ب - الأداة الثانية: جمع البيانات والإحصائيات مديريات (التربية الوطنية، التكوين المهني الشؤون الدينية والأوقاف)

بعد سحب استمارات التبرص، تم التنقل لمقرات المديريات للحصول على البيانات والإحصاءات بهدف تدعيم

نتائج الدراسة الميدانية.

4 - الأساليب المستعملة في المعالجة الإحصائية للبيانات في الدراسة

ولمعالجة قائمة الاستبيان فقد تم الاعتماد على مجموعة من التقنيات والأساليب من بينها برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" Statistical package for Social Science، وقد تم استخدام مقياس ليكارت الثلاثي لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستبيان حسب الجدول الموالي :

الجدول رقم (17) درجات مقياس ليكارت.

الإجابة	لا	غير متأكد	نعم
درجة المقياس	01	02	03

أ - حساب المدى: بحسب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت الثلاثي (3=1-2) تم تقسيمه على عدد الخلايا (3/2=0.67) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية، وعليه يصبح التوزيع كما في الجدول التالي :

الجدول رقم (18) جدول التوزيع لسلم ليكارت.

الفئات	دالاتها
(1-1.66)	لا
(1.67- 2.33)	غير متأكد
(2.34- 3)	نعم

ب - معامل الارتباط بيرسون: لقياس الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ت - معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه للتحقق من ثبات أداة الدراسة التي بموجبها تم جمع البيانات.

ث - المتوسط الحسابي: لمعرفة تقييمات اتجاهات إجابات أفراد العينة كمؤشر لتحديد الأهمية النسبية للعبارات الواردة في استبيان الدراسة.

ج - الانحراف المعياري: لبيان مدى تركيز أو تشتت إجابات مفردات العينة عن المتوسط الحسابي.

ح - التكرارات والنسب المئوية: من اجل عرض خصائص ومواقف وأحكام أفراد العينة حول عبارات الاستبيان.

خ - تحليل الانحدار الخطي المتعدد: وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

5 - أداة الدراسة

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج الذي اخترناه لهذه الدراسة، وجدنا أن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف

البحث هي الاستبيان، وقد مر تطوير الإستبانة بمراحل عدة وذلك حتى نتأكد من قدرتها وصلاحيتها على تحقيق الهدف المنشود منها، وفي ما يلي نقدم إيضاحاً لما قمنا به في هذا المبحث من خلال مجموعة من المطالب.

أ- بناء أداة الدراسة

انطلاقاً من الدراسة النظرية التي قمنا بها من خلال الإطلاع على ما كتب حول الموضوع في الكتب والمجلات والدراسات السابقة ذات العلاقة، وبغية الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة قمنا بتصميم إستبانة، وكان الهدف الأساسي منها هو أن تكون شاملة لمختلف أركان البحث النظري لتعطي صورة واقعية عن الممارسات المرتبطة بموضوع الدراسة، وقد جاءت الإستبانة الأولية كالآتي:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية (المنصب، الجنس، الإقامة، السن، المستوى التعليمي، القطاع)

الجزء الثاني: يعبر عن متغيرات الدراسة التابع والمستقل من خلال المحاور والعبارات التي تقيسها، فالمحور الأول "منظومة تنمية الموارد البشرية" يمثل المتغير المستقل بأبعاده الخمسة ويتكون هذا المحور من 25 عبارة، بينما المحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة" والذي يعبر عن المتغير التابع يتكون من 19 عبارات. والجدول رقم (15) يوضح توزيع عبارات الاستبانة على مختلف محاور وأبعاد الدراسة.

جدول رقم (19) يوضح توزيع عبارات أداة الدراسة على المحاور والأبعاد المكونة لها

عدد العبارات	البعد	المحاور
7	النسق الاجتماعي - التقني	المحور الأول
5	المؤسسات التعليمية والتكوينية	
4	المؤسسات الاجتماعية	
3	المؤسسات الاقتصادية	
6	الهيئات الإدارية	
25	منظومة تنمية الموارد البشرية ككل " المتغير المستقل "	
19	تنمية الموارد البشرية المستدامة	المحور الثاني
44	مجموع العبارات	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

ب - صدق وثبات أداة الدراسة

- صدق أداة الدراسة

يقصد به شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح عباراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال

الصدق الظاهري والبنائي وتم حسابه كما يلي:

• الصدق الظاهري للاستبيان

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة، فقد تم التواصل مع الأستاذ المشرف بشأن المسودة الأولية للاستبيان والأخذ بالمقترحات التي قدمها، ومن ثم عرض المسودة الثانية المعدلة على 03 أساتذة محكمين (الملحق رقم 02) للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وتم الأخذ بملاحظتهم وإعادة صياغة بعض العبارات، وإجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق، ويحقق التوازن بين مضامين الاستبيان في عباراته وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية (الملحق رقم 01).

• الاتساق الداخلي

ويقصد بالاتساق الداخلي قوة الارتباط بين الدرجات كل عبارة من عبارات الاستبيان، والدرجة الكلية للمحور الرئيسي الذي تنتمي إليه، أي يقيس مدى صدق عبارات المقياس لقياس الأهداف، وتم حساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها 256، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

١١ الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول "منظومة تنمية الموارد البشرية": وهي في الجداول الموالية

جدول رقم (20): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول "النسق الاجتماعي - التقني"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تعمل على آلات أوتوماتيكية	** 0.646	0.000
02	تلقيت دروس ومعلومات حول مخاطر العمل بالآلات اليدوية طويلا	** 0.312	0.000
03	الآلات التي تعمل عليها تناسب وطبيعة العمل	** 0.559	0.000
04	أنت راض على عملك	** 0.499	0.000
05	تتحصل على تعويضات الضمان الاجتماعي	** 0.433	0.000
06	تواجه صعوبات في الاندماج مع أصدقاء العمل	** 0.179	0.004
07	الراتب الذي تحصل عليه مقبول مقارنة مع عملك	** 0.403	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن البعد الأول "النسق الاجتماعي التقني" مرتبط ارتباطا طريدا مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.179-0.646) وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخليا مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (21): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني "المؤسسات التعليمية والتكوينية"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	المنظومة القانونية تشجع على البحث العلمي والإبداع وتنمية المواهب والمهارات	**0.546	0.000
02	قمت باختيار توجيهك المدرسي بناء على استشارات مسبقة	**0.544	0.000
03	التحصيل الدراسي في محيطك جيد	**0.584	0.000
04	في الفترة التعليمية تلقيت دروس في الحفاظ على البيئة	**0.583	0.000
05	تلقيت دروس حول أهمية الضريبة للاقتصاد الوطني	**0.599	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن البعد الثاني "المؤسسات التعليمية والتكوينية" مرتبط ارتباطاً طردياً مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.544-0.599) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخلياً مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (22): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث "المؤسسات الاجتماعية"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تقوم الجمعيات بتوعية وتنقيف المجتمع وترسيخ روح التعاون والتكافل بين أفرادها	**0.741	0.000
02	تواصل مع جمعيات حقوق المستهلك	**0.576	0.000
03	العمل النقابي يساهم في توفير مناخ ملائم للعمل	**0.758	0.000
04	في حياتك اليومية تعلمت أفكار تساهم في الحفاظ على البيئة ونظافتها	**0.332	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن البعد الثالث "المؤسسات الاجتماعية" مرتبط ارتباطاً طردياً مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.332-0.741) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخلياً مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (23): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع "المؤسسات الاقتصادية"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	المؤسسات الاقتصادية تساعد على اكتساب مهارات جديدة	**0.668	0.000
02	المؤسسات الاقتصادية تستقطب خريجي التكوين المهني والجامعات	**0.714	0.000
03	المؤسسات الاقتصادية تقوم بتعليم العاملين لديها بشكل مستمر	**0.739	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن البعد الرابع "المؤسسات الاقتصادية" مرتبط ارتباطاً طردياً مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.668-0.739) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخلياً مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (24): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول "الهيئات الإدارية"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تعلم أهمية العمل في إطار قانوني	**0.580	0.000
02	وصلتك مطبوعات أو رسائل توضح أهمية الضريبة وطرق تسديدها	**0.527	0.000
03	تبرم عقد إستدانة مبلغ مالي مع شخص آخر لغرض الاستهلاك	**0.417	0.000
04	الإجراءات الإدارية تشجع وترغب في العمل والاستثمار في مختلف المجالات	**0.526	0.000
05	الإدارة المحلية (الولاية، البلدية، المديرية، الوكالات المحلية، المرافق الجوية) تستعمل وسائل الإتصال الممكنة لإيصال جديد إجراءات العمل	**0.596	0.000
06	تعلم بوجود أرضية إلكترونية للاتصال مع المؤسسات الرسمية (الأمانة العامة للحكومة، التعليم، التكوين، الجامعة، المديرية، الوكالات المحلية)	**0.632	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن البعد الخامس "الهيئات الإدارية" مرتبط ارتباطاً طردياً مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.417-0.632) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخلياً مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

ن الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني: "تنمية الموارد البشرية المستدامة": وهو موضح في الجدول أسفله

جدول رقم (25): معاملات صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة"

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	استوعبت المناهج الدراسية التي تلقيتها في حياتك التعليمية	**0.451	0.000
02	تحب التعليم المستمر	**0.217	0.000
03	التعليم الذي حصلت عليه كان كاف لحياتك العملية	**0.182	0.003
04	ترغب في مواصلة تكوين في مؤسسة تكوينه واكتساب مهارات ومعارف جديدة	**0.339	0.000
05	أودعت ملف طلب تمويل مشروعك الاقتصادي لدى الوكالات المختصة لذلك	**0.319	0.000
06	ترغب في إقامة مشروع اقتصادي	**0.210	0.000

0.000	**0.293	إذا حصلت على مشروع مستعد لدفع الضريبة	07
0.000	**0.333	تعتقد أن العمل في الإطار القانوني مكلف	08
0.201	**0.080	حصلت على منصب شغل مباشرة بعد التخرج	09
0.002	**0.195	أودعت ملف طلب منصب الشغل لدى وكالة التشغيل	10
0.000	**0.265	الأجيال القادمة لها حق في الموارد الطبيعية الحالية	11
0.001	**0.207	تعتبر الحفاظ على البيئة أمر ضروري	12
0.010	**0.160	تعتبر الضمان الاجتماعي مهم	13
0.000	**0.355	تؤمن بضرورة العمل النقابي	14
0.000	**0.387	تؤمن بأهمية العمل الجماعي	15
0.000	**0.417	تجيد استعمال الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي	16
0.000	**0.521	تفهم الرسائل الالكترونية التي تصل إليك من حيث اللغة والمعنى	17
0.000	**0.418	تصل إليك الرسائل الالكترونية في الوقت المناسب	18
0.000	**0.442	تمتلك جهاز (حاسوب، هاتف محمول) متصل بالانترنت	19

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن المحور الأول "تنمية الموارد البشرية المستدامة" مرتبط ارتباطاً طردياً مع جميع العبارات التي تقيسه وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.160-0.521) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) هذا (باستثناء العبارة رقم 09 والتي كان معامل الارتباط يقدر بـ 0.080 ومستوى دلالة 0.201). وتدل على ارتباط العبارات التي تقيس المحور الأول بمجالها، مما يعني أنها متسقة داخلياً مع المجال الذي تقيسه وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

- ثبات الاستبيان

سنقوم بقياس صدق ثبات العينة باستعمال معامل ألفا كرونباخ رقم أو مقياس واحد يقيس درجة ثبات وصدق أسئلة الاستبيان. والجدول الموالي يبين معاملات الثبات لمحاور الاستبيان بالاعتماد على عبارات الاستبيان.

الجدول (26): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

العناصر	معامل ألفا كرونباخ
44	0.678

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه تدل معاملات الثبات على تمتع الأداة بصورة عامة بثبات مقبول، يدل على قدرة على تحقيق الأغراض الدراسة من حيث تعميم النتائج على مستوى الدراسة، وقد تراوحت ما بين (0.699 و 0661).

كما أن معامل الثبات الكلي للاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ بالاعتماد على أبعاد الاستبيان بلغ (0.606).

6- عرض نتائج الدراسة الميدانية

إن بيانات الإستبانة نتائج وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الإعلام الآلي (SPSS) كانت كما يلي:

أ- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

- البيانات الشخصية لأفراد العينة

• توزيع عينة الدراسة حسب المنصب

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المنصب

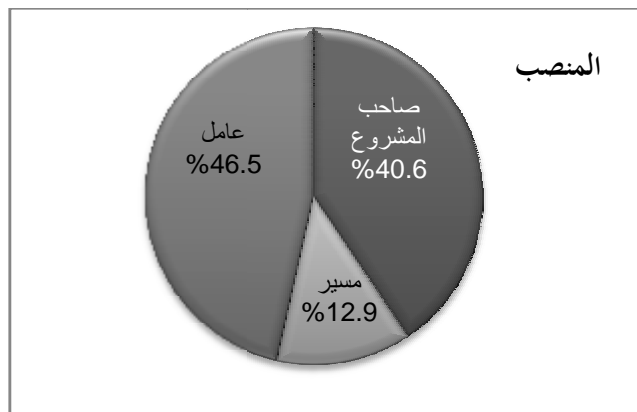
الجدول رقم (27) يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب المنصب

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	البيان
%40.6	%40.6	104	صاحب المشروع
%53.5	%12.9	33	مسير
%100	%46.5	119	عامل
	%100	256	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن نسبة العمال %46.5 من أفراد العينة، ثم أصحاب المشاريع تمثل بنسبة %40.6 وذلك راجع للعدد الكبير للمشاريع بالغة الصغر والمصغرة مثل المحلات التجارية منها (مواد غذائية، الألبسة، الأواني، مواد التحميل، الهواتف النقالة، الأدوات المدرسية) وأصحاب أصحاب الشاحنات والسيارات النفعية. أم نسبة المسيرين %12.9 وهي نسبة معتبرة وترجع بالدرجة الأولى إلى إبرام عقود الشراكة بين أصحاب المشاريع خاصة في ما يتعلق برأس المال.

الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب المنصب



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

• توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

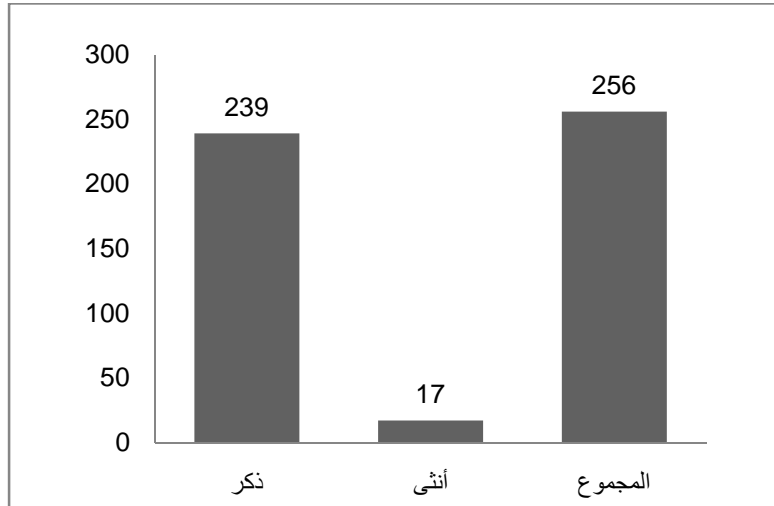
الجدول رقم (28): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

البيان	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
ذكر	239	%93.4	%93.4
أنثى	17	%6.6	%100
المجموع	256	%100	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن أغلب أفراد العينة ذكور بنسبة %93.4 تقابلها نسبة الإناث %6.6 وهذا يرجع للطبيعة المحافظة للمنطقة التي ترفض العمل الشاق للمرأة والذي يمتاز به الاقتصاد غير الرسمي، وتفضيل النساء العمل في القطاع العمومي عن القطاع الخاص.

الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

• توزيع عينة الدراسة حسب الإقامة

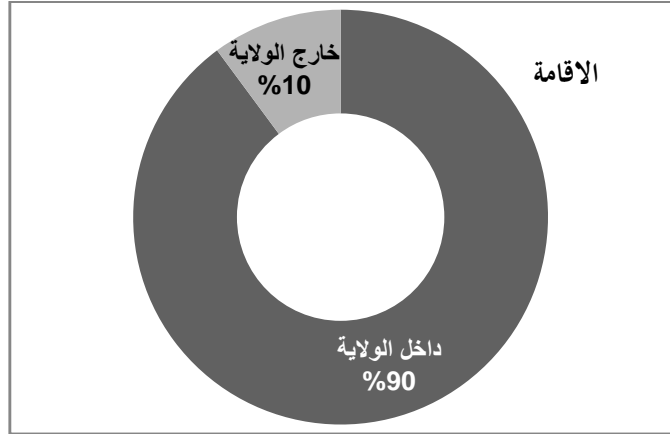
الجدول رقم (29) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإقامة

البيان	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
داخل الولاية	230	%89.8	%89.39
خارج الولاية	26	%10.2	%100
المجموع	256	%100	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن أفراد العينة المقيمون والذين يزاولون نشاطاتهم على تراب الولاية يمثلون نسبة 89.8%، مقابل نسبة معتبرة لمن يقيمون خارج الولاية أو يزاولون نشاطاتهم خارج الولاية بـ 10.2%.

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإقامة



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

• توزيع عينة الدراسة حسب السن

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب السن

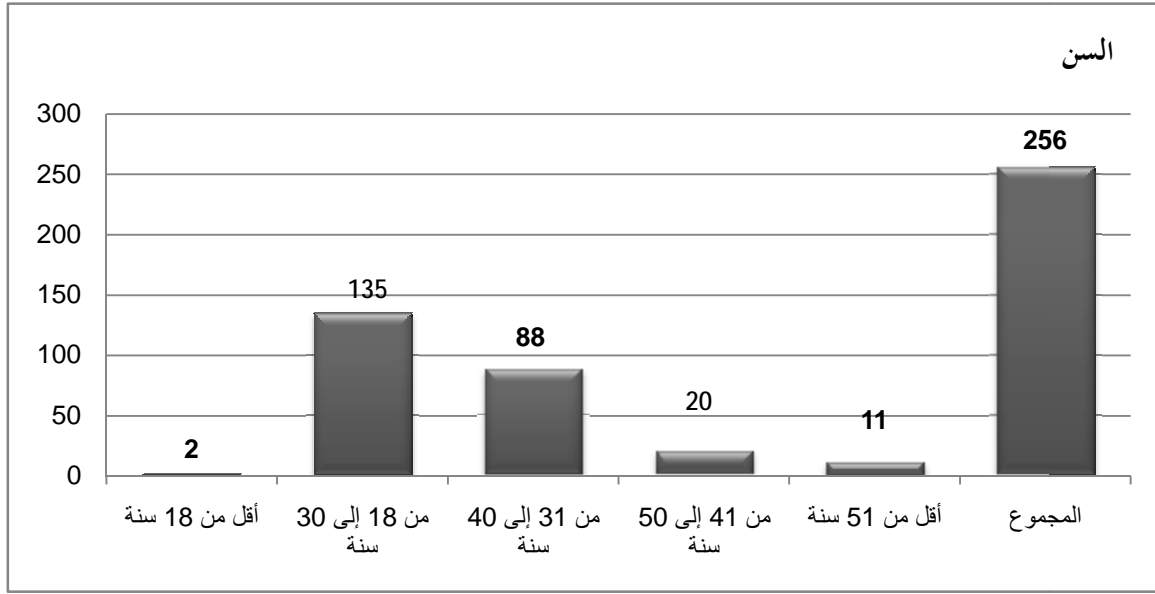
الجدول رقم (30) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	البيان
%0.8	%0.8	02	أقل من 18 سنة
%53.7	%52.7	135	من 18 إلى 30 سنة
%87.9	%34.4	88	من 31 إلى 40 سنة
%95.7	%7.8	20	من 41 إلى 50 سنة
%100	%4.3	11	أقل من 51 سنة
	%100	256	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن نسبة أفراد من دون 40 سنة تشكل أغلب أفراد العينة بـ 87.9% وهذا راجع بالدرجة الأولى لعدم توفر مناصب الشغل الكافية لإستعابهم في الاقتصاد الرسمي، إضافة لإفتقدهم للخبرة الكافية التي تسمح بالالتحاقهم بالمؤسسات الكبرى والتي غالبا ما تنشط في الاقتصاد الرسمي، كما تم تسجيل وجود فردين دون سن 18 يشتغلون في إطار العمل العائلي، ونسبة الأفراد أكبر من 51 سنة تمثل فقط 4.3%.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

• توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصاً للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

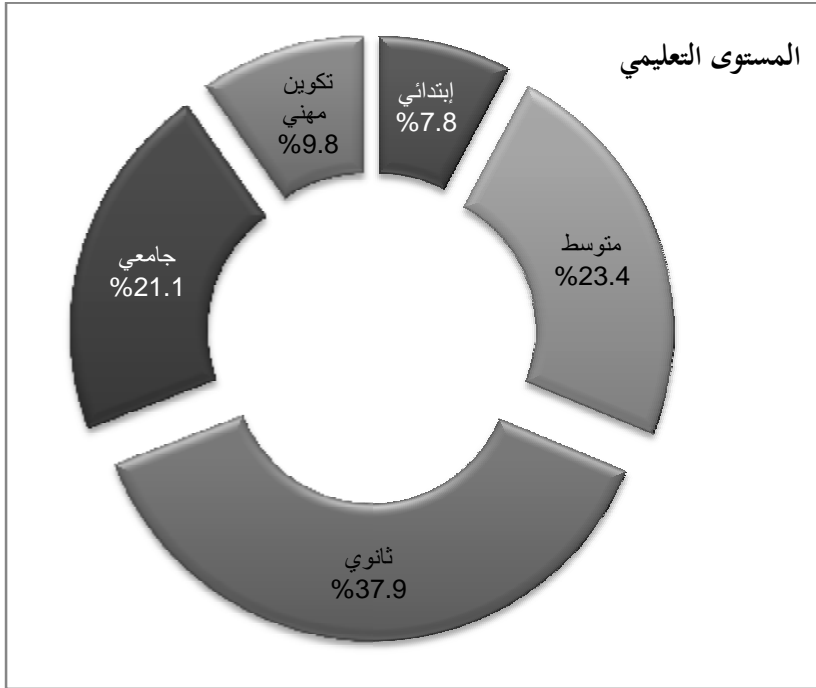
الجدول رقم (31): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	البيان
7.8%	7.8%	20	ابتدائي
31.3%	23.4%	60	متوسط
69.1%	37.9%	97	ثانوي
90.2%	21.1%	54	جامعي
100%	9.8%	25	تكوين مهني
	100%	256	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال النسبة التراكمية لأفراد العينة أن 69.1% لم يلتحقوا بمقاعد الجامعة، مما ينعكس سلباً على مستوى نموهم الفكري والعلمي، ويؤثر بالسلب على استغلالهم للفرص المتاحة أمامهم، والتفاعل الإيجابي مع تغيرات المحيط الاقتصادي، خاصة وأن الملتحقين بمقاعد التكوين المهني تمثل نسبة 9.8% فقط، مع إلتماس تميزهم بنضج ووعي فكري كأثر ناتج تأثير مؤسسات التكوين المهني والتمهين.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

• توزيع عينة الدراسة حسب القطاع

يمثل الجدول والشكل التاليين تلخيصا للنتائج المتوصل إليها بخصوص توزيع عينة الدراسة حسب القطاع

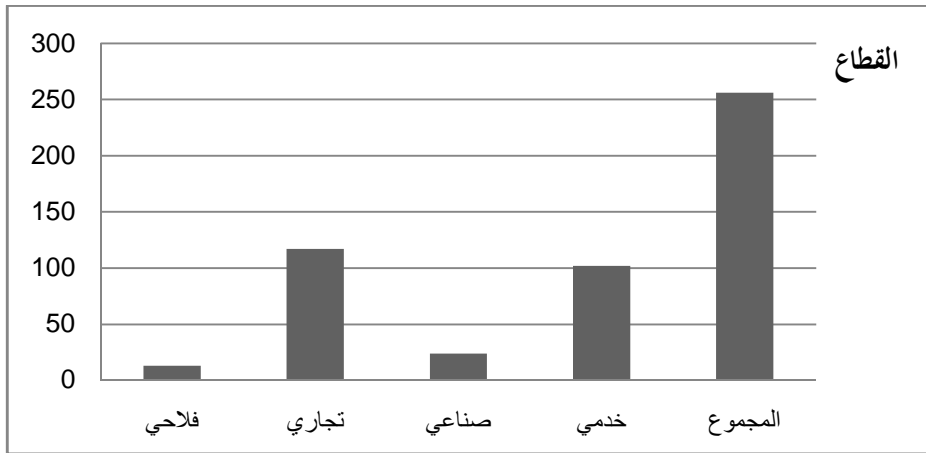
الجدول رقم (32): يوضح توزيع أفراد العينة حسب القطاع

البيان	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
فلاحي	13	5.1%	5.1%
تجاري	117	45.7%	50.8%
صناعي	24	9.4%	60.2%
خدمي	102	39.8%	100%
المجموع	256	100%	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ أن القطاع التجاري يمثل نسبة 45.7%، والقطاع الخدمي يمثل نسبة 39.8% كونها لا تتطلب مبالغ استثمار كبيرة وتحقيق أرباح سريعة، وكذلك قلة إجراءات قانونية وإدارية مقارنة بالقطاع الفلاحي والصناعي، كما أنها تمثل طابع الاقتصاد الجزائري الذي يغلب عليه الاستراد.

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب القطاع



المصدر: من إعداد الطالب باستعمال Excel

- نتائج تحليل محاور وأبعاد الدراسة

• تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الأول "منظومة تنمية الموارد البشرية"

تهدف من خلال هذا المحور إلى إعطاء تصور عام لمنظومة تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال أبعاده الخمسة:

1- النتائج المتعلقة بالبعد الأول "النسق الاجتماعي - التقني"

فيما يلي عرض لأهم نتائج التحليل الإحصائي لعبارة البعد الأول "النسق الاجتماعي - التقني" حيث

يتكون هذا البعد من سبع عبارات وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 01 حتى الرقم 07، ومن أجل تحليلها

سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول رقم(33): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعد النسق الاجتماعي - التقني

عبارات البعد النسق الاجتماعي - التقني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01 تعمل على آلات أوتوماتيكية.	1.998	0.990	04	غير متأكد
02 تلقيت دروس ومعلومات حول مخاطر العمل بالآلات اليدوية طويلا	2.550	0.800	01	نعم
03 الآلات التي تعمل عليها تناسب وطبيعة العمل.	1.570	0.865	07	لا
04 أنت راض على عملك.	1.574	0.841	06	لا
05 تتحصل على تعويضات الضمان الاجتماعي.	2.257	0.968	03	غير متأكد
06 تواجه صعوبات في الاندماج مع أصدقاء العمل.	2.382	0.899	02	نعم
07 الراتب الذي تحصل عليه مقبول مقارنة مع عملك.	1.980	0.918	05	غير متأكد
المستوى العام	2.043	0.391		غير متأكد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (33) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد النسق الاجتماعي - التقني، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.570- 2.257) بمتوسط كلي مقداره (2.043) وبانحراف معياري مقداره (0.391) على مقياس ليكارت الثلاثي نجد أنهلا يشير اتجاه عام نحو درجة من عدم التأكد على إيجابية بعد النسق الاجتماعي - التقني. إذ جاءت في المرتبة الأولى عبارة "تلقيت دروس ومعلومات حول مخاطر العمل بالآلات اليدوية طويلاً" بمتوسط حسابي بلغ (2.550) ، وانحراف معياري بلغ (0.800)، فيما حصلت العبارة "الآلات التي تعمل عليها تتناسب وطبيعة العمل" على أقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (1.570)، وانحراف معياري بلغ (0.841).

وبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد النسق الاجتماعي - التقني بعبارته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

٣ نتائج المتعلقة بالبعد الثاني "المؤسسات التعليمية والتكوينية"

فيما يلي عرض لأهم نتائج التحليل الإحصائي لعبارات البعد الثاني "المؤسسات التعليمية والتكوينية" حيث يتكون هذا البعد من خمس عبارات وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 08 حتى الرقم 12، ومن أجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (34): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعد المؤسسات التعليمية والتكوينية

عبارات البعد النسق المؤسسات التعليمية والتكوينية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
08 المنظومة القانونية تشجع على البحث العلمي والإبداع وتنمية المواهب والمهارات.	2.066	0.751	02	غير متأكد
09 قمت باختيار توجيهك المدرسي بناءً على استشارات مسبقة	1.972	0.855	03	غير متأكد
10 التحصيل الدراسي في محيطك جيد.	1.992	0.911	04	غير متأكد
11 في الفترة التعليمية تلقيت دروس في الحفاظ على البيئة.	1.589	0.872	05	لا
12 تلقيت دروس حول أهمية الضريبة للاقتصاد الوطني.	2.285	0.912	01	غير متأكد
المستوى العام	1.981	0.475		غير متأكد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (34) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد المؤسسات التعليمية والتكوينية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.589- 2.066) بمتوسط كلي مقداره (1.981) وبانحراف معياري مقداره (0.475) على مقياس ليكارت الثلاثي الذي يشير إلى وجود اتجاه عام نحو درجة من غير متأكد على إيجابية بعد المؤسسات التعليمية والتكوينية. إذ جاءت في المرتبة الأولى عبارة "تلقيت دروس حول أهمية الضريبة للاقتصاد الوطني" بمتوسط حسابي بلغ

(2.285)، وانحراف معياري بلغ (0.912)، فيما حصلت العبارة "في الفترة التعليمية تلقت دروس في الحفاظ على البيئة" على اقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (1.589)، وانحراف معياري بلغ (0.872).

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول المؤسسات التعليمية والتكوينية بعباراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

٣ النتائج المتعلقة بالبعد الثالث "المؤسسات الاجتماعية"

لقياس بعد المؤسسات الاجتماعية تم استخدام أربعة عبارات، وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 13 حتى الرقم 16، ومن أجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (35): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعدها المؤسسات الاجتماعية

اتجاه الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد المؤسسات الاجتماعية	
غير متأكد	03	0.883	1.812	تقوم الجمعيات بتوعية وتنشيط المجتمع وترسيخ روح التعاون والتكافل بين أفرادها.	13
نعم	01	0.723	2.660	تتواصل مع جمعيات حقوق المستهلك.	14
غير متأكد	02	0.849	1.933	العمل النقابي يساهم في توفير مناخ ملائم للعمل.	15
غير متأكد	04	0.432	1.113	في حياتك اليومية تعلمت أفكار تساهم في الحفاظ على البيئة ونظافتها	16
غير متأكد		0.446	1.879	المستوى العام	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (35) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعدها المؤسسات الاجتماعية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.113-2.660) بمتوسط كلي مقداره (1.879) وبانحراف معياري مقداره (0.446) على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يشير إلى وجود اتجاه عام نحو درجة من غير متأكد على إيجابية بعد المؤسسات الاجتماعية. إذ جاءت في المرتبة الأولى عبارة "تتواصل مع جمعيات حقوق المستهلك" بمتوسط حسابي بلغ (2.660)، وانحراف معياري بلغ (0.723)، فيما حصلت العبارة "في حياتك اليومية تعلمت أفكار تساهم في الحفاظ على البيئة ونظافتها" على اقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (1.113)، وانحراف معياري بلغ (0.432).

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول المؤسسات الاجتماعية بعباراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

٣ نتائج المتعلقة بالبعد الرابع "المؤسسات الاقتصادية"

لقياس بعد المؤسسات الاقتصادية تم استخدام ثلاثة عبارات، وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 17 حتى الرقم 19، ومن أجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (36): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعدها المؤسسات الاقتصادية

اتجاه الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد المؤسسات الاقتصادية	
لا	03	0.621	1.328	المؤسسات الاقتصادية تساعد على اكتساب مهارات جديدة.	17
غير متأكد	02	0.811	1.793	المؤسسات الاقتصادية تستقطب خريجي التكوين المهني والجامعات	18
غير متأكد	01	0.739	1.816	المؤسسات الاقتصادية تقوم بتعليم العاملين لديها بشكل مستمر.	19
لا		0.526	1.645	المستوى العام	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (36) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعدها المؤسسات الاقتصادية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.328-1.816) بمتوسط كلي مقداره (1.645) وانحراف معياري مقداره (0.526) على مقياس ليكارت الثلاثي الذي يشير إلى وجود اتجاه عام نحو درجة من غير متأكد على إيجابية بعد المؤسسات الاقتصادية. كما نلاحظ من الجدول تقارب العبارات الثلاثة من حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول المؤسسات الاجتماعية بعباراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

٣ نتائج المتعلقة بالبعد الخامس "الهيئات الإدارية"

لقياس بعد الهيئات الإدارية تم استخدام ثلاثة عبارات، وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 20 حتى الرقم 25، ومن أجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (37): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة لبعدها الهيئات الإدارية

اتجاه الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد الهيئات الإدارية	
لا	06	0.801	1.503	تعلم أهمية العمل في إطار قانوني.	20
نعم	02	0.775	2.506	وصلتك مطبوعات أو رسائل توضح أهمية الضريبة وطرق تسديدها.	21

22	تبرم عقد إستدانة مبلغ مالي مع شخص آخر لغرض الاستهلاك.	2.628	0.729	01	نعم
23	الإجراءات الإدارية تشجع وترغب في العمل والاستثمار في مختلف المجالات.	2.246	0.848	04	غير متأكد
24	الإدارة المحلية (الولاية، البلدية، المديرية، الوكالات المحلية، المرافق الجوارية) تستعمل وسائل الإتصال الممكنة لإيصال جديد إجراءات العمل	2.371	0.815	03	نعم
25	تعلم بوجود أرضية الكترونية للاتصال مع المؤسسات الرسمية (الأمانة العامة للحكومة، التعليم، التكوين، الجامعة، المديرية، الوكالات المحلية).	2.015	0.941	05	غير متأكد
المستوى العام		2.220	0.450	غير متأكد	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (37) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعدها الإدارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.503 - 2.628) بمتوسط كلي مقداره (2.220) وانحراف معياري مقداره (0.450) على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يشير إلى وجود اتجاه عام نحو درجة من غير متأكد على ايجابية بعد الهيئات الإدارية.

وجاءت في المرتبة الأولى عبارة "تبرم عقد إستدانة مبلغ مالي مع شخص آخر لغرض الاستهلاك" بمتوسط حسابي بلغ (2.628)، وانحراف معياري بلغ (0.729)، فيما حصلت العبارة "تعلم أهمية العمل في إطار قانوني" على اقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (1.503)، وانحراف معياري بلغ (0.801).

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التفاعل بعباراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

• تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة"

فيما يلي عرض لأهم نتائج التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة" والذي يمثل المتغير التابع ضمن هذه الدراسة، حيث يتكون هذا المحور من تسعة عشر عبارات وهي مرقمة في الاستبيان من الرقم 26 حتى الرقم 44، و سنقوم بتحليلها بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم (38): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابة للمحور الثاني تنمية الموارد البشرية المستدامة

المحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
26 استوعبت المناهج الدراسية التي تلقيتها في حياتك التعليمية.	1.460	0.739	10	لا
27 تحب التعليم المستمر.	1.429	0.778	11	لا
28 التعليم الذي حصلت عليه كان كافي لحياتك العملية.	2.062	0.930	03	غير متأكد

29	ترغب في مواصلة تكوين في مؤسسة تكوينه واكتساب مهارات. ومعارف جديدة.	1.668	0.913	07	غير متأكد
30	أودعت ملف طلب تمويل مشروعك الاقتصادي لدى الوكالات المخصصة لذلك	2.609	0.784	01	نعم
31	ترغب في إقامة مشروع اقتصادي	1.308	0.682	15	لا
32	إذا حصلت على مشروع مستعد لدفع الضريبة	1.316	0.684	14	لا
33	العمل في الإطار القانوني مكلف	1.683	0.879	06	غير متأكد
34	حصلت على منصب شغل مباشرة بعد التخرج	2.371	0.911	02	نعم
35	أودعت ملف طلب منصب الشغل لدى وكالة التشغيل	2.045	1	04	غير متأكد
36	الأجيال القادمة لها حق في الموارد الطبيعية الحالية	1.187	0.512	18	لا
37	الحفاظ على البيئة أمر ضروري	1.015	0.176	19	لا
38	الضمان الاجتماعي مهم	1.183	0.525	17	لا
39	تؤمن بضرورة العمل النقابي	1.546	0.795	08	لا
40	تؤمن بأهمية العمل الجماعي	1.359	0.694	12	لا
41	تجيد استعمال الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي	1.343	0.713	13	لا
42	تفهم الرسائل الالكترونية التي تصل إليك من حيث اللغة والمعنى	1.550	0.824	09	لا
43	الرسائل الالكترونية تصل إليك في الوقت المناسب	1.894	0.885	05	غير متأكد
44	تملك جهاز (حاسوب، هاتف محمول) متصل بالانترنت	1.277	0.689	16	لا
المستوى العام		1.596	0.220	لا	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول (38) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة ببعد الكلمة المنقولة الكترونياً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (1.015-2.609) بمتوسط كلي مقداره (1.596) و بانحراف معياري مقداره (0.220) على مقياس ليكارت الثلاثي الذي يشير إلى وجود اتجاه عام نحو درجة من عدم الموافقة على إيجابية المحور الثاني "تنمية الموارد البشرية المستدامة"

وجاءت في المرتبة الأولى عبارة "حصلت على منصب شغل مباشرة بعد التخرج" بمتوسط حسابي بلغ (2.371)، وانحراف معياري بلغ (0.911)، فيما حصلت العبارة "الحفاظ على البيئة أمر ضروري" على أقل درجة من الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (1.015)، وانحراف معياري بلغ (0.176). أما العبارة "أودعت ملف طلب منصب الشغل لدى وكالة التشغيل" كانت نسبة التشتت بها مساوية للواحد الصحيح مما يعكس وجود تباين بين أفراد العينة.

ويبين الجدول أيضا التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التفاعل بعباراته وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة.

- تحليل التكرارات: تحليل بعض العبارات من الاستبيان باستعمال النسب المئوية للتكرارات

الجدول رقم (39): يوضح نسب التكرارات لبعض العبارات المحور الثاني منظومة تنمية الموارد البشرية

رقم العبارة	البيان	النسب المئوية %*		
		لا	غير متأكد	نعم
01	تعمل على آلات أوتوماتيكية	%48	%2.3	%49.6
03	الآلات التي تعمل عليها تتناسب وطبيعة العمل	%74.6	05%	%19.5
04	أنت راض على عملك	%65.6	%11.3	%23
05	تتحصل على تعويضات الضمان الاجتماعي	%62.9	%00	%37.1
12	تلقيت دروس حول أهمية الضريبة للاقتصاد الوطني	%59.9	%9	%31.3
14	تتواصل مع جمعيات حقوق المستهلك	%80.9	%4.3	%14.8
20	تعلم أهمية العمل في إطار قانوني	%19.5	%11.3	%69.1
23	الإجراءات الإدارية تشجع وترغب في العمل والاستثمار في مختلف المجالات	%51.2	%22.3	%26.6

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

*النسبة المئوية = مجموع أفراد العينة/ عدد التكرارات

الجدول رقم (40): يوضح نسب التكرارات لبعض العبارات المحور الثالث منظومة تنمية الموارد البشرية

رقم العبارة	البيان	النسب المئوية %		
		لا	غير متأكد	نعم
27	تحب التعليم المستمر	%18	%7	%75
33	العمل في الإطار القانوني مكلف	%27.7	%12.9	%59.9
34	حصلت على منصب شغل مباشرة بعد التخرج	%66.8	%3.5	%27.9
35	أودعت ملف طلب منصب الشغل لدى وكالة التشغيل	%52.7	%00	%47.3
41	تجيد استعمال الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي	%14.1	%6.3	%79.7

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

- اختبار الفرضيات وتحليل النتائج

• اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

سنقوم من خلال هذا المطلب باختبار صحة فرضيات الدراسة الميدانية والتي جاءت على النحو الآتي:

H1 الفرضية الرئيسية:

H1 : توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية وتنمية

الموارد البشرية المستدامة.

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم إجراء اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحديد معنوية وقوة

العلاقة بين أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية (النسق الاجتماعي - التقني، المؤسسات التعليمية والتكوينية،

المؤسسات الاجتماعية، المؤسسات الاقتصادية، الهيئات الإدارية) كمتغيرات مستقلة والمتغير التابع (تنمية الموارد

البشرية المستدامة) فكانت النتائج كما تظهر في الجدول رقم (41).

الجدول رقم(41): نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية وتنمية الموارد

البشرية المستدامة

ملخص النموذج

Erreur standard de l'estimation خطأ التقدير	R-deux ajusté معامل التحديد المعدل	R-deux معامل التحديد	R الارتباط	البيان
0.208	0.100	0.117	0.343	1

تحليل التباين

SIG* مستوى دلالة	F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.000	6.665	0.290	5	1.450	الانحدار
		0.044	250	10.910	الخطأ
			255	12.360	الكلية

المعاملات

T مستوى دلالة	قيمة T المحسوبة	Bêta	الخطأ المعياري	B	المتغيرات
0.000	11.532		0.098	1.126	(الثابت)
0.786	0.272	0.016	0.034	0.090	النسق الاجتماعي - التقني
0.067	1.841	0.125	0.032	0.058	المؤسسات التعليمية والتكوينية
0.176	1.358	0.093	0.032	0.044	المؤسسات الاجتماعية
0.262	1.124	0.070	0.026	0.029	المؤسسات الاقتصادية
0.005	2.827	0.189	0.033	0.092	الهيئات الإدارية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يلاحظ من نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن قيمة (F) المحسوبة (6.665) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وان معامل التحديد ($R^2 = 0.117$) مما يعني أن أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية قد فسرت ما مقداره (11.7%) من التباين في تنمية الموارد البشرية المستدامة.

وعليه ترفض فرضية العدم H_0 وتقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

كما نلاحظ من الشكل أعلاه أن أقوى أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية تأثيراً على تنمية الموارد البشرية المستدامة هو بُعد (الهيئات الإدارية) حيث بلغت قيمة درجة التأثير B له (0.092) مما يعني أن أي زيادة بدرجة واحدة في بعد الهيئات الإدارية يؤدي إلى تحسین وتنمية الموارد البشرية المستدامة بقيمة B.

وتأخذ معادلة الانحدار الشكل التالي:

$$X = a + bY$$

$$X = 1.126 + 0.092Y$$

حيث: a وتمثل متغير الثابت (معامل ثابت)

b وتمثل المعامل السلوكي (ميل الخط المستقيم)

• اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

بعد التأكد من صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على وجود أثر معنوي بين أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية المستدامة نأتي الآن إلى اختبار الفرضيات الفرعية:

ü الفرضية الفرعية الأولى

H1: يوجد تأثير لبعده النسق الاجتماعي - التقني على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن قيمة المعنوية ($Sig = 0.786$) أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً، وعليه ترفض الفرضية البديلة H_1 وتقبل فرضية العدم H_0 التي تنص على عدم وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين النسق الاجتماعي-التقني وتنمية الموارد البشرية المستدامة وبالتالي عدم تحقق الفرضية الفرعية الثانية.

ü الفرضية الفرعية الثانية

H1: يوجد تأثير لبعده المؤسسات التعليمية والتكوينية على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن قيمة المعنوية ($Sig = 0.067$) أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً، وعليه ترفض الفرضية البديلة H_1 وتقبل فرضية العدم H_0 التي تنص على عدم وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين المؤسسات التعليمية والتكوينية وتنمية الموارد البشرية المستدامة وبالتالي عدم تحقق الفرضية الفرعية الثانية.

ü الفرضية الفرعية الثالثة

H1: يوجد تأثير لبعدها المؤسسات الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن قيمة المعنوية (Sig = 0.176) أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائية، وعليه ترفض الفرضية البديلة H1 وتقبل فرضية العدم H0 التي تنص على عدم وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين المؤسسات الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية المستدامة وبالتالي عدم تحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

ü الفرضية الفرعية الرابعة

H1: يوجد تأثير لبعدها المؤسسات الاقتصادية على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن قيمة المعنوية (Sig = 0.176) أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائية، وعليه ترفض الفرضية البديلة H1 وتقبل فرضية العدم H0 التي تنص على عدم وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين المؤسسات الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية المستدامة وبالتالي عدم تحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

ü الفرضية الفرعية الخامسة

H1: يوجد تأثير لبعدها الهيئات الإدارية على تنمية الموارد البشرية المستدامة.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن قيمة المعنوية (Sig = 0.005) أقل من 0.05 وهي دالة إحصائية، وعليه ترفض فرضية العدم H0 وتقبل الفرضية البديلة H1 التي تنص على وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الهيئات الإدارية وتنمية الموارد البشرية المستدامة. وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية الخامسة، حيث كانت قيمة معامل الانحدار الخاص ببعدها الهيئات الإدارية مساوية لـ 0.092 وبإشارة موجبة.

✓ ملاحظة: علما أن اختبار فرضيات الفروق يظهر وجود فروق لتأثير أبعاد منظومة تنمية الموارد البشرية تبعا للخصائص الديمغرافية التالية (المنصب، السن، المستوى التعليمي، القطاع).

• تحليل النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية وبعد جمع البيانات والمعلومات وتحليلها تبين أن للجزائر مؤهلات طبيعية وبشرية بإمكانها تحقيق مستويات تنموية عالية.

وبعد اختبار الفرضيات تبين أن منظومة تنمية الموارد البشرية أثر معتبر على تنمية الموارد البشرية في الاقتصاد غير الرسمي في ظل المتغيرات الكلية والتي من شأنها التأثير بنسب مرتفعة وعلى رأسها المنافسة الأجنبية من خلال معدلات الاسترداد المرتفعة.

كما تبين أن الهيئات الإدارية فقط لها أثر معنوي على تنمية الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي.

خاتمة

من خلال بحثنا هذا وفي جزئه النظري، تم التعرف على مكانة التنمية البشرية المستدامة في الاقتصاديات الحديثة، وأهم المهارات المطلوب توفرها في الموارد البشرية لتجد لها مكانة في أسواق العمل والاستثمار. لكن لتنمية الموارد البشرية خيارات ومرتكزات يجب الأخذ بها، لكي تتحقق الأهداف المرجوة من وراء مختلف الطرق لتنمية الموارد البشرية من التعليم، والتكوين، والتطوير، والتدريب، التحفيز، إعادة التقييم. وهذه الطرق من الصعب أن تجد لها طريقا للمؤسسات الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي، حيث يجب إلمام الموارد البشرية بمهارات الاتصال من القراءة، والكتابة، والتحدث، والإصغاء، لكي تتمكن من استيعاب المعلومات والمعارف وإتقان المهارات وبجودة عالية.

أن نظام تنمية الموارد البشرية كغيره من الأنظمة، له مدخلات وبعد مجموعة من العمليات تتحول إلى مخرجات، بهدف تحقيق الأهداف المسطرة، والتي غالبا ما تكون من متطلبات البيئة التي وجد فيها. وهذا يتطلب وجود منظومة تشرف على وضع وتطبيق ومتابعة مختلف مراحل نظام تنمية الموارد البشرية. لذا لا بد من الاستثمار الاستراتيجي لكافة الإمكانيات المتاحة، بهدف تمكين الموارد البشرية من التحول لطاقت فعالة داخل الاقتصاد الوطني.

إن وصول منظومة تنمية الموارد البشرية إلى وضع مخططات إستراتيجية تنموية هادفة بإمكان تطبيقها على واقع الموارد البشرية وطنيا، يتطلب وجود اتصال فعال من أجل التنمية. هدفه تمكين الطاقات البشرية بمختلف مناصبها، وأعمارها، وجنسها، ومستواها التعليمي، وفي مختلف القطاعات، و التي من خلال مستواها الجديد كنتاج لعملية التنمية تتمكن من التفاعل الايجابي مع المتغيرات الداخلية والخارجية و في الإطار الرسمي، والذي يعد من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة. كونه الأقدار على توفير البيانات والمعلومات والإحصاءات الضرورية لحساب مختلف مؤشرات التنمية المستدامة. والتي تشهد في الجزائر تحسن بشكل مستمر وبدرجة مرتفعة.

أما في الفصل التطبيقي تبين أن منظومة تنمية الموارد البشرية من خلال ما تمتلكه من مؤهلات بإمكانها المساهمة في تحقيق تنمية مستدامة للموارد البشرية وتأهيلها بالمستوى الذي يسمح بالانتقال إلى الاقتصاد الرسمي

النتائج:

- ضرورة دمج التنمية المستدامة في ضمن المناهج والمقررات الدراسية. بهدف تنشئة أجيال على التعامل بمختلف الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتحسين مستوى الجزائر على مؤشر التنمية لهيئة الأمم المتحدة؛
- إن الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي لديهم الرغبة والقدرة في العمل، و جلهم قبلوا به عند مستوى الأجر السائد. لكن على السلطات المعنية توفير الجو المناسب للعمل، بدءا بحملات التحسيس والتوعية حتى الإجراءات الإدارية والقانونية، والزيارات والخرجات الميدانية والرقابة لأماكن النشاط غير الرسمي؛

- وجود مشاريع شراكة بين الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي وبمبالغ معتبرة، وهذا يشجع نجاح المعاملات الإسلامية في حالة اعتمادها من طرف البنوك، مما يساعد على دخول جزء معتبر من الكتلة النقدية المتداولة في الاقتصاد غير الرسمي إلى دائرة المعاملات المالية الرسمية؛
- نقص الاحتكاك بين الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي ومختلف المؤسسات الإدارية والتعليمية والتكوينية وحتى المؤسسات الاقتصادية، وهذا نتيجة عدم وجود اتصال تنموي هادف، مما يحتم ضرورة التقرب الفعال من المواطن باستعمال مختلف الوسائل الاتصالية التي تسمح وصول رسائل أهمية العمل داخل الأطر الرسمية؛
- وجود فجوة رقمية بين أفراد المجتمع حيث يوجد من لا يجيد استعمال الانترنت، مما يصعب من اندماجهم في العالم الرقمي، والذي هو لغة الاقتصاد الحديث؛
- أن الذين يشتغلون في الاقتصاد غير الرسمي جلهم من ضحايا التسرب المدرسي، وهذا ما يفسر وجود انخفاض كبير وظاهر من خلال الفراق في التلميذ والطلبة بين مختلف الأطوار التعليمية وطنيا ومحليا؛
- وجود وعي لدى المواطن بأهمية العمل الجماعي، لكن تجاوزات بعض القائمين عليه حالة دون إقبالهم الكبير عليه؛
- وجود وعي لدى الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي بأهمية العمل النقابي لكن مع عدم وجوده كطموح لانخراط في العمل النقابي لأسباب مختلفة منها لكن وجود صعوبات قانونية وإدارية حالة دون تمكنهم من ذلك.

التوصيات والاقتراحات:

- إن الاقتصاد غير الرسمي رغم سلبياته، إلا أنه ساهم في إنقاذ العديد من الدول من شبح الإفلاس والمديونية. هذا لا يعنى القبول بالفوضى والمعاملات غير القانونية التي تأثر سلبا على مصلحة مختلف المتعاملين. بل لابد من العمل على اتخاذ كافة التدابير والإجراءات التي تسمح للانتقال إلى الاقتصاد الرسمي؛
- تأطير الإنتاج العائلي الذاتي أو الموجه للتسويق بمنحهم شهادة حربي، بمعدلات ضريبة واشتراكات منخفضة؛
- تعميم العمل بالدفع الإلكتروني، لضمان بقاء الكتلة النقدية داخل المؤسسات المالية الرسمية؛
- التفكير الجدي لأن يكون الموارد البشرية الجزائرية مستدامة، وذات مكانة عالمية من خلال إرساء قواعد وقيم التنمية المستدامة في المجتمع؛
- تشجيع أصحاب المهن الشاقة الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي عن طريق تخفيض سن التقاعد. مما يشجعهم على التعامل القانوني، والتصريح بالداخليل، وبالتالي دخول كتلة نقدية معتبرة حيز المعاملات الرسمية؛
- تعويد التلاميذ والطلبة على التعليم الذاتي المستمر، من خلال إدراج دروس للمطالعة الذاتية وإدراجها ضمن مقررات الفصول الدراسية، وسلم التنقيط للامتحانات؛
- السعي لإقناع الأولياء بالاستثمار في تربية أولادهم يرفع مؤهلاتهم وقدراتهم البدنية والذهنية ويفتح لهم أبواب مستقبل؛

- إخضاع كل من يريد الاستفادة من سجل تجاري لدورات تكوينية في ميدان النشاط المراد مزاولته مثل شروط الحفظ للمواد الغذائية، اللحوم، الحلويات... الخ، إضافة إلى تقديم دروس حول الجباية الضريبية؛
- تعميم العمل بالحاضنات والمشتلات الراحية للمنشآت الصغيرة، لأنها صارت مطلب سوق الاستثمار الحالي، خاصة في ظل غياب الوعي بأهمية العمل في الإطار القانوني؛
- تعميم التكوين ذا الطابع المحلي، بعدما تم اعتماده في ولايات الجنوب (تقنية الفمارة في الري الفلاحي)؛
- التعريف بمساوئ الاقتصاد غير الرسمي في مختلف الأطوار التعليمية والتكوينية وأسبابه، وأهم مخلفاته الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، وحتى الأمنية (تجارة الممنوعات)؛
- متابعة نتائج ومخلفات مختلف القوانين والإصلاحات الإدارية، عن طريق دراسات علمية منهجية، بهدف تصحيح الأخطاء وسد الثغرات القانونية التي تسمح بوجود معاملات غير رسمية (خارج الأماكن الرسمية)، وذات صبغة قانونية؛
- التأكد من أن جميع المراسلات قد وصلت لكل الجهات ذات الصلة بمستجدات الإجراءات، وأنه تم اتخاذ كافة التدابير اللازمة للتنفيذ الصحيح لها، لتمكن من التعرف على النتائج الحقيقية لهذه الإجراءات؛
- بذل كافة الجهود والإمكانات لإقناع الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي بأهمية المعاملات الرسمية، وهذا يتطلب ضرورة وجود إصلاحات في مختلف القطاعات خاصة التربية والتعليم، التكوين المهني والتمهين، العدالة، الجباية والضرائب، المنظومة المالية والمصرفية و كل المؤسسات والهيئات ذات الصلة بالمؤسسات الاقتصادية؛
- إنشاء شبك إلكتروني موحد يعمل على توفير بطاقات تقنية وفنية لكل المؤسسات الاقتصادية وبمختلف أنواعها، ويسمح لها بالتعريف بمنتجاتها والتحاوور مع مختلف المتعاملين الاقتصاديين وتبادل الخبرات والمعلومات؛
- إنشاء شبك إلكتروني موحد يعمل على توفير بطاقات تقنية وفنية لمؤسسات الخدمة الاجتماعية كالجتماعيات والنوادي اللجان والتنسيقيات، ويسمح لها بالتعرف والتحاوور وتبادل المعلومات والخبرات.

أفاق الدراسة:

- تعميم الدراسة على أكثر من عشر (10) عينات للتقييم الحقيقي والحكم الصحيح على مدى مساهمة منظومة تنمية الموارد البشرية في تحقيق تنمية مستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي ؛
- أهمية الدفع الإلكتروني في معالجة مظاهر الاقتصاد غير الرسمي؛
- حجم الفجوة الرقمية للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي؛
- دور الشبائيك الإلكترونية الموحدة في معالجة مظاهر الاقتصاد غير الرسمي.

المراجع

- الكتب:

- 1- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، الطبعة الثالثة، 2014.
- 2- أحمد فتحي الحيت، مبادئ الإدارة الإلكترونية، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
- 3- السيد سلامة الخميسي، قواعداً في الإدارة المدرسية، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، لا توجد سنة النشر.
- 4- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التنمية البشرية وأثرها على التنمية المستدامة، مصر: شرم الشيخ، 2007.
- 5- بن جبل لونيس، تسيير الموارد البشرية، الجزائر: برج بوعرييج، دار النشر "جيلطي"، 2015.
- 6- بن يمينة سعد، تنمية الموارد البشرية، الجزائر: بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
- 7- براء رجب تركي، نظام الحوافز الإدارية ودرها في تمكين وصقل قدرات الأفراد، الأردن: عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
- 8- جباره عطية جباره، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، لا توجد سنة النشر.
- 9- هادي أحمد الفراجي، التنمية المستدامة في استراتيجيات الأمم المتحدة، الأردن: دار كنوز المعرفة، عمان، الطبعة الأولى، 2015.
- 10- هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، الأردن: عمان، دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009.
- 11- زواقي رشيد، مدخل للخدمة الاجتماعية، الجزائر: بوزريعة، دار هومه، لا توجد سنة النشر.
- 12- زهير ثابت، سلسلة الدليل العملي لمدير القرن 21 كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، مصر: القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، لا توجد سنة النشر.
- 13- حسن طنطاوي فراج، التعليم وبنية القوة، مصر: المنيا، دار فرحة للنشر والتوزيع، لا توجد سنة النشر.
- 14- طاهر محمود الكلالده، تنمية وإدارة الموارد البشرية، الأردن: عمان، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.
- 15- لارامي و ب. فالي (ترجمة ميلود سفاري وآخرون)، البحث في الاتصال عناصر منهجية، الجزائر: قسنطينة، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية، 2005.
- 16- كمال ديب، أساسيات التنمية المستدامة، الجزائر: دار الخلدونية، القبة القديمة، 2015.
- 17- لحسن عبد الله باشيو، أفضل الممارسات والتميز المؤسسي المستدام، الأردن: عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
- 18- محمد بالرابح، التكيف المهني، الجزائر: وهران، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

- 19- محمد حسين العيساوي وآخرون، الإدارة الإستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة، الأردن: عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012.
- 20- محمد منير حجاب، مهارات الاتصال للإعلاميين والتربويين والدعاة، مصر: القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، 2004.
- 21- محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، لبنان: بيروت، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2000.
- 22- محمد عبد الفتاح محمد، الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية في إطار الخدمة الاجتماعية، مصر: الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2005.
- 23- منى عويس وعبدلة الأفندي، التخطيط الاجتماعي والسياسة الاجتماعية "بين النظرية والتطبيق"، مصر: القاهرة، دار الفكر العربي، 1994.
- 24- معجب بن أحمد معجب الزهراني، التنمية المستدامة وتطبيقاتها التربوية، الأردن: عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2016.
- 25- مصطفى حوحو وعبد الحق العشعاشي، المنظمات المتعلمة النشأة البناء والإدارة، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017.
- 26- مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017.
- 27- مقداد يالجن، أهداف التربية الإسلامية وغايتها، المملكة العربية السعودية، الرياض، دار عالم الكتاب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2003.
- 28- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، الجزائر: بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 29- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الجزائر: برج الكيفان، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 30- نسيم الخوري، الكتابة الإعلامية المبادئ والأصول، لبنان: بيروت، دار المنهل اللبناني، الطبعة الثانية، 2009.
- 31- سعد أوكيل، ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، الجزائر: بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 32- سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي (الجزء الأول)، الجزائر: عين مليلة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة جديدة مزودة منقحة، 2010.
- 33- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2015.
- 34- عبد المطلب عبد الحميد، التمويل المحلي (والتنمية المحلية)، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية طبع - نشر - توزيع، 2001.

- 35- عبد الرزاق الدليمي، الإعلام الجديد والصحافة الإلكترونية، الأردن: عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2011.
- 36- عبد الرحمن إبراهيم السفاسفة، إدارة التعليم والتعلم الصفي، الأردن: عمان، إدارة التعليم والتعلم الصف، 2005.
- 37- عيسى عمراني، دروس في التشريع المدرسي وفق تموين المعلمين والأساتذة، الجزائر: قسنطينة، دار نوميديا للنشر، 2013.
- 38- راوية حسين، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003/2002.
- 39- ربحي مصطفى عليان وعدنان الطوباسي، الاتصال والعلاقات العامة، الأردن: عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005.
- 40- ربحي مصطفى عليان وأمين النجداوي، مبادئ إدارة المكتبات ومراكز المعلومات، الأردن، عمان دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2005.
- 41- شريف إسماعيل، أساسيات التسيير العمومي، الجزائر: باب الزوار، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2015.
- 42- تركي رابح، التعليم القومي والشخصية الوطنية، الجزائر: بن عكنون، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1975.
- 43- خيربي خليل الجميلي، الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، مصر: الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، لا توجد سنة النشر.

- الوثائق والجرائد الرسمية

- 44- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 09 نوفمبر 1999، العدد 24؛
- 45- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 نوفمبر 2004، العدد 75؛
- 46- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 02 مارس 2008، العدد 11؛
- 47- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 18 نوفمبر 2013، العدد 58؛
- 48- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 07 مارس 2016، العدد 17؛
- 49- الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 07 مارس 2018، العدد 15؛
- 50- وزارة التعليم العالي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، السادس الأول 2010؛
- 51- المطبعة الرسمية البساتين، لقاء الحكومة - الولاية الاقتصاد المحلي عامل مشجع للتنمية الوطنية، الجزائر: بئر مراد رايس، لا توجد سنة النشر.

- التقارير الدولية:

- 52- تقرير "همرشولد، (ترجمة الشركة الوطنية للنشر والتوزيع)، لنبدأ المسيرة، الجزائر: بن عكنون، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1980.

- المواقع الالكترونية:

- 53- الأمم المتحدة، نيويورك وحينيف 2011، تقرير الأمين العام للأنتكاد المقدم إلى الأنتكاد الثالث عشر، العولمة التي تقودها التنمية: نحو مسارات إنمائية مستدامة . بتاريخ 2018/03/12.23 على 10:13
Unctad.un.org/ar/docs/tdxiii_report_Ar.pdf
- 54- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2009 التغلب على الحواجز، بتاريخ 2018/04/12 على 17.45
<http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr09.shtml>
- 55- صندوق النقد الدولي، التمويل والتنمية، يونيو 2015. بتاريخ 2018،15:33/02/22
www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2015/06/index.htm
- 56- مجلة قضايا اقتصادية العدد 30، صندوق النقد الدولي. 2018/03/19 على 17:10
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/ara/issue30a.pdf>
- 57- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، دليل قياس الاقتصاد غير الملاحظ، 2018/03/18 على 20:40
<https://www.oecd.org/fr/.../32016147.pdf>
- 58- مكتب العمل الدولي، مؤتمر العمل الدولي، الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى لاقتصاد المنظم، شوهده بتاريخ 2018/02/26، على 29:25
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218456.pdf
- 59- الأمانة الدولية لمبادرة ميثاق الأرض، دمج مفهوم التنمية المستدامة داخل الغرف الصيفية، بتاريخ 2017/10/04، على 14:15
[http://earthcharter.org/invent/images/uploads/ECTG%20\(Arabic\).pdf](http://earthcharter.org/invent/images/uploads/ECTG%20(Arabic).pdf)
- 60- مجلة التمويل والتنمية ديسمبر 2010، صندوق النقد الدولي. شوهده بتاريخ 2018/02/23، على 18:31
www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2010/06/index.htm
- 61- اليونيسيف، التواصل من أجل التنمية، شوهده بتاريخ 2018/05/05 على 20:30
<https://m.facebook.com/C4D.unicef/>
- 62- اليونيسيف، الاتصالات من التنمية، شوهده بتاريخ 2018/05/16 على 06:30
<https://www.unicef.org/arabi/cbc.49212.htm>
- 63- وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، الموظفين التكوين، 2018/04/04 على 17:35
www.interieur.gov.dz/index.php/ar/
- 64- وزارة الداخلية والجماعات المحلية وتهيئة الإقليم، الموظفين التكوين، 2018/04/04 على 17:35
www.interieur.gov.dz/index.php/ar/

الملاحق

الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

أخي أختي تحية طيبة وبعد:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي تم إعداده في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص تسيير

عمومي

تحت عنوان:

التنمية المستدامة للموارد البشرية النشطة في الاقتصاد غير الرسمي

يرجى التفضل منكم بتعبئة هذا الاستبيان بكل عناية وتركيز وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة، هذا

ونحيطكم علماً أنه سيتم التعامل بسرية تامة مع المعلومات التي ستدلون بها ولغرض البحث العلمي فقط.

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

زاوش رضا

طيب باي براهيم

المحور الأول: البيانات الشخصية

- المنصب: صاحب المشروع مسير عامل
- الجنس: ذكر أنثى
- الإقامة: داخل الولاية خارج الولاية
- السن: أقل من 18 سنة من 18 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 51 سنة
- المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- تكوين مهني
- القطاع: فلاح تجاري صناعي خدمي

المحور الثاني: منظومة تنمية الموارد البشرية

الرقم	منظومة تنمية الموارد البشرية	البيان	نعم	غير متأكد	لا	
01	الاجتماعي	تعمل على آلات أوتوماتيكية				
02		تلقيت دروس ومعلومات حول مخاطر العمل بالآلات اليدوية طويلا				
03		الآلات التي تعمل عليها تتناسب وطبيعة العمل				
04		أنت راض على عملك				
05		التقني	تتحصل على تعويضات الضمان الاجتماعي			
06		تواجه صعوبات في الاندماج مع أصدقاء العمل				
07		الراتب الذي تحصل عليه مقبول مقارنة مع عملك				
08	المؤسسات التعليمية والتكوينية	المنظومة القانونية تشجع على البحث العلمي والإبداع وتنمية المواهب والمهارات				
09		قمت باختيار توجيهك المدرسي بناء على استشارات مسبقة				
10		التحصيل الدراسي في محيطك جيد				
11		في الفترة التعليمية تلقيت دروس في الحفاظ على البيئة				
12		تلقيت دروس حول أهمية الضريبة للاقتصاد الوطني				
13		تقوم الجمعيات بتوعية وتثقيف المجتمع وترسيخ روح التعاون والتكافل بين أفرادها				
14		تتواصل مع جمعيات حقوق المستهلك				
15		العمل النقابي يساهم في توفير مناخ ملائم للعمل				
16		في حياتك اليومية تعلمت أفكار تساهم في الحفاظ على البيئة ونظافتها				

			المؤسسات الاقتصادية تساعد على اكتساب مهارات جديدة	المؤسسات الاقتصادية	17
			المؤسسات الاقتصادية تستقطب خريجي التكوين المهني والجامعات	المؤسسات الاقتصادية	18
			المؤسسات الاقتصادية تقوم بتعليم العاملين لديها بشكل مستمر	المؤسسات الاقتصادية	19
			تعلم أهمية العمل في إطار قانوني	المؤسسات الاقتصادية	20
			وصلتك مطبوعات أو رسائل توضح أهمية الضريبة وطرق تسديدها	المؤسسات الاقتصادية	21
			تبرم عقد إستدانة مبلغ مالي مع شخص آخر لغرض الاستهلاك	المؤسسات الاقتصادية	22
			الإجراءات الإدارية تشجع وترغب في العمل والاستثمار في مختلف المجالات	الهيئات الإدارية	23
			الإدارة المحلية (الولاية، البلدية، المديرية، الوكالات المحلية، المرافق الجوارية)	الهيئات الإدارية	24
			تستعمل وسائل الإتصال الممكنة لإيصال جديد إجراءات العمل	الهيئات الإدارية	24
			تعلم بوجود أرضية إلكترونية للاتصال مع المؤسسات الرسمية (الأمانة العامة للحكومة، التعليم، التكوين، الجامعة، المديرية، الوكالات المحلية)	الهيئات الإدارية	25

المحور الثالث: تنمية الموارد البشرية المستدامة

لا	غير متأكد	نعم	البيان	تنمية الموارد البشرية المستدامة	الرقم
			استوعبت المناهج الدراسية التي تلقيتها في حياتك التعليمية	تنمية الموارد البشرية المستدامة	26
			تحب التعليم المستمر	تنمية الموارد البشرية المستدامة	27
			التعليم الذي حصلت عليه كان كاف لحياتك العملية	تنمية الموارد البشرية المستدامة	28
			ترغب في مزاوله تكوين في مؤسسة تكوينه واكتساب مهارات ومعارف جديدة	تنمية الموارد البشرية المستدامة	29
			أودعت ملف طلب تمويل مشروعك الاقتصادي لدا الوكالات المختصة لذلك	تنمية الموارد البشرية المستدامة	30
			ترغب في إقامة مشروع اقتصادي	تنمية الموارد البشرية المستدامة	31
			إذا حصلت على مشروع مستعد لدفع الضريبة	تنمية الموارد البشرية المستدامة	32
			تعتقد أن العمل في الإطار القانوني مكلف	تنمية الموارد البشرية المستدامة	33
			حصلت على منصب شغل مباشرة بعد التخرج	تنمية الموارد البشرية المستدامة	34
			أودعت ملف طلب منصب الشغل لدى وكالة التشغيل	تنمية الموارد البشرية المستدامة	35
			الأجيال القادمة لها حق في الموارد الطبيعية الحالية	تنمية الموارد البشرية المستدامة	36
			تعتبر الحفاظ على البيئة أمر ضروري	تنمية الموارد البشرية المستدامة	37
			تعتبر الضمان الاجتماعي مهم	تنمية الموارد البشرية المستدامة	38
			تؤمن بضرورة العمل النقابي	تنمية الموارد البشرية المستدامة	39

			تؤمن بأهمية العمل الجماعي	40
			تجيد استعمال الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي	41
			تفهم الرسائل الالكترونية التي تصل إليك من حيث اللغة والمعنى	42
			تصل إليك الرسائل الالكترونية في الوقت المناسب	43
			تمتلك جهاز (حاسوب، هاتف محمول) متصل بالانترنت	44

الملحق رقم (02)

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	التخصص
01	مهدي نزيه	
02	بعيطيش شعبان	
03	تمار توفيق	

ملخص:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع مستوى الوعي لدى الموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر. وذلك من خلال تجميع البيانات، من الكتب، والمجلات، والتقارير، وكذلك الوثائق الرسمية من المديريات (مديرية التربية الوطنية، مديرية التكوين المهني، مديرية الشؤون الدينية والأوقاف).

كما تم توزيع 285 استمارة استبيان على مجموعة من الناشطين في الاقتصاد غير الرسمي على مستوى ولاية المسيلة، وتحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS.

وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معتبر لمنظومة تنمية الموارد البشرية على مستوى التنمية بالاستدامة للموارد البشرية الناشطة في الاقتصاد غير الرسمي

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، التنمية المستدامة، الاقتصاد غير الرسمي.

Résumé:

Ce travail vise réaliser une étude qui cherche à identifier de la sensibilisation chez les ressources humaines interactives à l'économie informelle chez les ressources humaines interactive à l'économie informelle en Algérie à travers un recueil des sources documentaires a fini de ramasse les données nécessaires pour cette recherche scientifique comme: ouvrages, articles, magazines, rapports, aussi, des documents administratifs des directions (l'éducation nationale, la formation professionnelle, des affaires religieuses et des dotation).

En utilisant la technique de recherche "questionnaire", on distribués 285 questionnaires au groupe des ouvriers travaillant dans l'économie informelle au niveau de la wilaya de M'sila, et analyser les résultats obtenues en utilisant le programme SPSS.

Les résultats résume qu'il y a un effet significatif des sources humaines sur le plan de développement durable aux sources humaines interactives à l'économie informelle.

Mots-clés: développement des ressources humaines, développement durable, économie informelle.