

كيفية الحكومة الرشيدة ودورها في تنمية الموارد البشرية

سمير صلاح الدين حمدي¹ و ليلي عيسى أبو القاسم²

¹ قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة جيهان- اربيل، كردستان، العراق
² قسم القانون، كلية القانون والعلاقات الدبلوماسية، جامعة جيهان- اربيل، كردستان، العراق

المستخلص

تعد الحكومة الرشيدة من دعائم تنمية الموارد البشرية، وإدارتها بدورها الفعال في دعم مكونات إدارة تنمية الموارد البشرية، من خلال نظامها، حيث أن نظام الحكومة الرشيدة يعتبر من الأسس الرئيسية في نجاحها، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة من خلال النهوض بمعايير تمثل في الشرعية والمشروعية، الشفافية والمشاركة، والفاعلية، المساءلة القانونية والمصدقية وتفعيل مؤسسات الدولة بشكل كفوء وفعال. كما أن البحث يناقش مفهوم إدارة تنمية الموارد البشرية انطلاقاً من مفهوم التنمية والتنمية البشرية، وخصائصها، وعلاقة الحكومة الرشيدة بإدارة التنمية البشرية من خلال علاقتها التفاعلية والداعمة لمكونات إدارة التنمية البشرية للاستفادة من العنصر البشري للدولة وتوجيهه التوجيه السليم.

الكلمات المفتاحية: الشرعية، الحكومة، التنمية، الموارد البشرية، الإدارة.

1. المقدمة

فبرزت معايير الحكومة الرشيدة الشفافية، العدالة والمساواة، المشاركة، سيادة القانون، المساءلة، الفاعلية، واحتلت مكانة رفيعة داخل أجهزة الدولة ومؤسساتها السياسية والاقتصادية. وكذلك الاجتماعية. فالنجاح في تحقيق أهداف تنمية العنصر البشري يعتمد بالتأكد على توافر الحكومة الرشيدة في الدولة، وأن المقاييس الرئيسية للشفافية والوضوح والعدالة وغيرها من المعايير تؤدي الى تشجيع استخدام الموارد البشرية بشكل أفضل، إضافة إلى المساءلة العامة التي تحافظ على الأموال والممتلكات العامة وينسج الطريقة ضمن صلاح الحكومة. واستخداماً أكثر كفاءة وفاعلية للموارد البشرية.

تكمن مشكلة البحث في معايير الحكومة الرشيدة والدور الذي تمارسه في إدارة التنمية البشرية، والتي تجعل من العنصر البشري قادراً على أداء وظائفه على أكمل وجه على اعتبار أنها من أهم متطلبات جودة الخدمات في الحكومة، لذلك كان لا بد من التعرف على دور أهداف ومعايير الحكومة الرشيدة في تنمية الموارد البشرية، ودورها في دعم مكونات إدارة تنمية الموارد البشرية.

يهدف البحث لبيان مفهوم الحكومة الرشيدة والاهداف التي تسعى إليها في عملية التنمية وإدارتها من خلال المعايير التي تركز عليها الحكومة الرشيدة لتحقيق تنمية الموارد البشرية داخل الدولة. وبيان دور الحكومة الرشيدة في دعم مكونات إدارة الموارد البشرية. يتطلب موضوع البحث استخدام المنهج الوصفي: وهو المنهج الذي يقوم على وصف الظاهرة، وذلك بتتبع الموضوع والوقوف على أدنى جزئياته وتفصيله وكذلك جمع بيانات كافية ودقيقة عنه.

تكون إدارة تنمية الموارد البشرية، ناجحة وتحقق ما تسمو إليه، بوجود حكومة رشيدة تمتلك أهداف ومعايير تستطيع بها إدارة العنصر البشري، فلا يمكن تصور وجود حكومة رشيدة بدون العنصر البشري، فالأفراد هم الذين يصنعون الحكومات ويمهدون لها المسلك الصحيح ويحددوا مسار النمو والنجاح. و يعتبر وجود الحكومة الرشيدة شرطاً أساسياً وجوهرياً للنهوض بالتنمية في مختلف مجالاتها ولا سيما في إدارة تنمية الموارد البشرية، وكما تعتبر أداة فعالة لمواجهة التحديات التي تواجه الدولة والمجتمع في ظل عجز أنظمة الحكم التي لا تعمل بالمعايير المطلوبة لكي توصف بالرشيدة التي أثبتت النتائج فشلها، وذلك لما توفره من بيئة ملائمة وسلمية عن طريق آليات سياسية، كسيادة القانون والشفافية والمساءلة والمشاركة، فهي عملية تتكيف مع المعطيات المتجددة التي يوفرها المجتمع الدولي الناتجة عن العولمة، وما خلفته من آثار اجتماعية، اقتصادية، سياسية، ثقافية.

مجلة جامعة جيهان- اربيل للعلوم الانسانية والاجتماعية

المجلد 8، العدد 2 (2024).

أستلم البحث في 20 نيسان 2024؛ قبل في 6 حزيران 2024

ورقة بحث من منظمة: نُشرت في 1 تموز 2024

البريد الإلكتروني للمؤلف: sameer.hamdi@cihanuniversity.edu.iq

حقوق الطبع والنشر © 2024 سمير صلاح الدين حمدي و ليلي عيسى أبو القاسم. هذه مقالة الوصول إليها

مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0

والأنظمة والحوافز المناسبة، من أجل تقديم أفضل خدمة ممكنة للمواطنين (محمد، 2011).

ولقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الحكومة الرشيدة بتعدد الجهات أو الفقهاء الذين تناولوا هذا المفهوم وبتعدد منطلقاتهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فمنها من انطلق من منطلق سياسي أو اقتصادي كتعريف البنك الدولي وتعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنها من انطلق من منطلق اجتماعي كتعريف تقرير التنمية الإنسانية العربية. فالبنك الدولي يعرف الحكومة الرشيدة بأنها "التقاليد والمؤسسات التي من خلالها تتم ممارسة السلطة في الدول من أجل الصالح العام"، وهذا التعريف يشمل عملية اختيار القائمين على السلطة ورصدهم واستبدالهم، ومدى قدرة الحكومات على إدارة الموارد وتنفيذ السياسات السلمية بفاعلية واحترام كل من المواطنين والدولة والمؤسسات التي تحكم التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية فيما بينها.

أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يعرف الحكومة الرشيد بأنها "ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية إدارة شؤون البلاد على كافة المستويات، ويشمل الآليات والمؤسسات والعمليات والتي من خلالها يعبر المواطنون والجماعات عن مصالحهم، ويمارسون حقوقهم القانونية ويوفون بالتزاماتهم ويقبلون بالوساطة لحل خلافاتهم. فيما عرفه تقرير التنمية الإنسانية أنها "الحكومة التي تعزز رفاهية الإنسان وتدعمه وتصونه، وتقوم على توسيع قدرات البشر، وخياراتهم وفرصهم وحررياتهم الاقتصادية، والاجتماعية ولاسيما بالنسبة لأكثر أفراد المجتمع تهميشاً وفقراً (ساجح، 2012-2013)

ونرى من التعاريف السابقة بأن تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتعريف تقرير التنمية الإنسانية أكثر شمولية من تعريف البنك الدولي إذ لم يقتصر التركيز على الجانب السياسي للمفهوم، بل شمل الجوانب الاقتصادية والإدارية والتنمية. فالحكومة الرشيدة هي نظام يتميز بالعدل والحكمة والأمانة والرحمة والاستشارة والاستقلالية والمشاركة والمساواة والتوازن وفي إطار المصلحة العامة. وكما تتميز بالقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتحقيق التنمية المستدامة وحماية حقوق الإنسان وحرية التعبير والديمقراطية. كما تعمل الحكومة الرشيدة على تحقيق رغبات واحتياجات الشعب وتعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار وتوفير الخدمات العامة الأساسية مثل التعليم والصحة والنقل والإسكان والمياه والكهرباء وغيرها من الخدمات، فالحكومة الرشيدة هي حكومة تهدف إلى تحقيق العدالة والتنمية والاستقرار في مجتمع معين، وتبحث عن السبل الكفيلة لإحداث التغيير الإيجابي في حياة المواطنين. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تتبنى الحكومة الرشيدة سياسة إصلاحية تهدف إلى إصلاح النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المجتمع. وبالتالي، يمكن القول إن العلاقة بين الحكومة الرشيدة والسياسة الإصلاحية هي علاقة تتحور حول جعل المجتمع أفضل وأكثر تقدماً وتطوراً، وذلك من خلال إصلاح النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي وتحسين الخدمات العامة وتوفير الفرص العمل وتوفير الرعاية الصحية والتعليمية وغيرها من الخدمات الأساسية التي يحتاجها المواطنون، وتعتبر السياسة الإصلاحية أداة رئيسية لتحقيق أهدافها وتحقيق التغيير الإيجابي في المجتمع.

2.2 الحكومة الرشيدة

يقصد بالمعايير الأساسية التي تستند عليها الحكومة الرشيدة لإدارة مفاصل

2. ماهية وأهداف ومعايير الحكومة الرشيدة

2.1 مفهوم الحكومة الرشيدة وأهدافها

يدل مفهوم الحكومة على معانٍ مختلفة وفقاً لفقهاء القانون الدستوري والنظم السياسية والقانون الإداري. ولذلك تجدر الإشارة لبيانها قبل البحث في مفهوم الحكومة الرشيدة. فقد يستخدم معنى الحكومة للإشارة للوزارة، كما جاء في وثيقة الوفاق الوطني اللبناني عام 1989 في اتفاق الطائف، على أن رئيس مجلس الوزراء هو رئيس الحكومة يمثلها ويتكلم باسمها، ويعتبر مسؤولاً عن تنفيذ السياسة العامة التي يضعها مجلس الوزراء. ويعني أيضاً السلطة التنفيذية أو الهيئة التنفيذية التي تتضمن رئيس الوزراء والوزراء ومساعدهم، على أساس أن السلطة التنفيذية هي الإدارة السياسية العليا للدولة، وهي المحرك الرئيسي لها، وهي التي تقوم بتنفيذ القوانين وإدارة المرافق العامة. وكما يعني به أيضاً الهيئات الحاكمة والمسيرة للدولة، أي السلطات الدستورية العامة فيها والتي بدونها لا تستطيع الدولة الاستمرار في التعامل مع عناصرها، وهي التشريعية والتنفيذية والقضائية، وهو التعبير الذي أخذ به غالبية فقهاء القانون الدستوري والنظم السياسية (السيد، 2011).

ويستعمل مصطلح الحكومة في مجال القانون الإداري بما يقابل معنى مصطلح الإدارة وذلك للدلالة على نوع معين من النشاط الحكومي، وهو الذي يتصل بالسياسة العليا للدولة وإدارة المصالح الكبرى والمرافق العامة ومن ثم هنالك أعمال إدارية. ولابد من تمييز تلك الأعمال عن الأعمال الإدارية اليومية التي تقوم بها الإدارة. والحكومة بمعناها الواسع هي ممارسة السلطة في جماعة سياسية معينة. ومن ثم يكون المقصود من مصطلح الحكومة نظام الحكم في الدولة، أي كيفية ممارسة صاحب السيادة للسلطة العامة وشكل الحكم. وهذا المعنى هو الذي يتعلق بتوضيح الأسس العامة للنظم السياسية المختلفة (احمد، 2008). محمياً تقاربت المفاهيم أو اختلفت في بيان مفهوم الحكومة إلا أنها تتفق في هدف واحد وتحقيق المصالح العليا للدولة. ولا تتحقق تلك المصالح إلا بوجود حكومة رشيدة تتمتع بالشفافية المطلقة في إدارة البولة مع الأخذ بضرورة الاهتمام بالتنمية البشرية والمادية والمالية واستخدام تلك الموارد بطريقة سليمة. فالحكومة الرشيدة هي امتداد لمفهوم الحكومة التي تهتم بالطرق والآليات سواء كانت تؤدي إلى حكومة رشيدة أو حكومة طالحة، أما الحكومة الرشيدة فتعني بالطرق والآليات الأنسب للوصول إلى الوضع الأفضل. وقد تتميز الحكومة الرشيدة بأشكال متعددة، فهي غير مرتبطة بمعنى معياري محدد وثابت، فبعض نماذج للحكومات الرشيدة أفضل من غيرها، كما أن المعنى المعطى للمفهوم ودلالاته تختلف من مجتمع لآخر تبعاً لمنظومته القيمية والعقائدية وعلى هذا الأساس يمكننا التمييز بين الحكومة الرشيدة أو المنتجة للفاعلية والمحقق للرضا العام على جودة الخدمات والحكم السيء أو غير السلم والمنبج للأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المهدة للدول والمجتمعات. ويكون شكل الحكومة الرشيدة في النظام الديمقراطي هيئة نيابية منتخبة، وجماع تنفيذي يقوم بالعديد من الوظائف والتي تركز على البعد الاجتماعي، فهي التي تحدد المواطن والمواطنة في المجتمع، وهي المسؤولة عن تقديم الخدمات العامة للمواطنين وتعمل على تهيئة البيئة المساعدة للتنمية البشرية في المجتمع، ويقع على عاتق الدولة مسؤولية إزله أية معوقات وتقدم كبيرة تجاه تطوير الاستراتيجيات والهيكل الإدارية

الدولة، وهي كما يلي:

1. بالاستناد على مبدأ الشرعية والمشروعية

لا بد أن تستند الحكومة الرشيدة على مبدأ الشرعية والمشروعية وذلك في امتثالها للقيم التي تضمن عملها وصورته، وللإجماع الشعبي وتستجيب لتطلعاته. فالشرعية قيمة سياسية بذاتها وثقافية بجوهرها. والمشروعية هي مدى توافق التصرفات التي تصدر من الحكومة ومواطنيها مع القانون بمعناه الواسع. إن وجود القانون العادل، وتطبيقه على الجميع بدون تمييز أو محاباة، هو من معايير الحكومة الرشيدة، ويعتبر من وجهة نظر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، شرطاً ضرورياً لتحقيق التنمية المستدامة، وتأمين مقومات معيشية كافية، وحماية البيئة وتجديدها. وتكون جميع الأشخاص والمؤسسات والكيانات والقطاع العام والخاص، بما في ذلك الدولة ذاتها، مسؤولين أمام قوانين صادرة علناً وتطبق على الجميع بالتساوي ويحكم في إطارها إلى قضاء مستقل، وتتفق مع القواعد والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، ممارسة البرلمان للسلطة التشريعية، وتقييد نشاط السلطة التنفيذية من قبل السلطة التشريعية (علوي، 2012).

2. الشفافية

وهي مبنية على التدفق الحر للمعلومات، ويجب أن تكون العمليات والمؤسسات والمعلومات قابلة للمعرفة والوصول المباشر من قبل المهتمين بها، والمعلومات يجب أن تكون كافية وقابلة للفهم وتسهل عملية الرقابة والمساءلة. وتحتل الشفافية اليوم بأهمية وطنية ودولية تعنى بها المنظمات العالمية والوطنية، فهي تعمل على تقليص الغموض والضعف، وتساهم في الحد من الفساد، وغموض التشريعات، حيث أن غياب الشفافية يؤدي إلى غموض التشريعات، وبالتالي السباح للموظف بأن يأخذ على عاتقه حرية تفسيرها، ووضع العوقات الإدارية؛ لذا يجب أن تكون الشفافية موجودة، وذلك لدرء خطر الشخصنة في التعامل وإساءة استخدام التشريعات، وكما تكمن أهمية الشفافية من خلال عملها على تمكين المعنيين بالقرارات الصادرة من خارج وداخل المؤسسة، والعمل على تلبية حقوق العامة من خلال مشاركتهم في المعلومات، وتقديم المساعدة. لهم في فهم إدارة عمليات البيانات الناخية، وتسمح بتوعية المواطنين وتطلعهم على الخيارات المتاحة، وتسهيل عمليات تقييم الأداء، وتحقيق الديمقراطية والمساءلة وضمان نجاحها والوصول إلى ما يعرف بالنظام المفتوح، إضافة إلى كونها آلية للوصول إلى حكومة مفتوحة لتحقيق المساءلة (خضر، 2012).

3. المشاركة

تعني أن كل الرجال والنساء يجب أن يكون لهم صوت في عمليات اتخاذ القرارات، سواء كان الأمر بشكل مباشر أو عبر ممثلين أو مؤسسات وسيطة شرعية تعبر عن مصالحهم. وقد نص الدستور العراقي على المشاركة، ولقد نصت المادة (20) من دستور جمهورية العراق لعام 2005 وبشكل صريح على حق المساهمة في الشؤون العامة والحقوق المتنوعة منها بالقول للمواطنين رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق التصويت والانتخاب والترشيح، وكذلك كما أقر الدستور في المادة (5) بحق المساهمة بالقول (السيادة للقانون، والشعب مصدر السلطات، وشرعيتها بمارسها بالاقتراع السري العام المباشر وعبر مؤسساته الدستورية). وحفاظاً على الحقوق الواردة في المواد أعلاه يؤكد الدستور على قضية بالغة الأهمية وهي كيفية إسناد السلطة في الدولة، فنصت المادة (6) منه في أن (يتم تداول السلطة سلمياً، عبر الوسائل الديمقراطية المنصوص عليها في هذا الدستور.

تعد المادة (49) في الفقرة الأولى والفقرة الرابعة منها تجسيداً واضحاً بحق المساهمة السياسية بالنسبة للمواطن العراقي، إذ نصت الفقرة الأولى من المادة (49) على أن (يتكون مجلس النواب من عدد من الأعضاء بنسبة مقعد واحد لكل مائة ألف نسمة من نفوس العراق يمثلون الشعب العراقي بأكمله، يتم انتخابهم بطريقة الاقتراع العام السري المباشر، ويراعى تمثيل سائر مكونات الشعب فيه، وكذلك نصت الفقرة الرابعة من نفس المادة على (يستهدف قانون الانتخابات تحقيق نسبة تمثيل للنساء لا تقل عن الربع من عدد أعضاء مجلس النواب)

4. العدالة والمساواة

إن كافة الرجال والنساء يمتلكون فرص متساوية وعادلة لتحسين أو الحفاظ على الرفاهية الخاصة بهم. فالمساواة تعني في صورتها المجردة عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الجنس؛ ألن البشر كلهم متساوون في التكليف والأعباء العامة والحقوق والحريات العامة، وتعد المساواة بالنسبة للمبدأ الديمقراطي بمثابة الروح من الجسد، وبدونها ينتفي معنى الديمقراطية، ينهار بالمقابل كل معنى للحرية وفي حقيقة الأمر فإن مبدأ المساواة بين الناس من المبادئ ذات الأهمية البالغة أي الأساسية التي نادت بها الأديان الساوية قبل الشرائع الوضعية التي من صنع الإنسان. ولقد نص الدستور العراقي 2005، في نص المادة (14) من الدستور العراقي فقد أكدت على مبدأ المساواة أمام القانون بالنص (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي (حرب، 2011)

5. الفاعلية والكفاءة:

لذلك فإن الفاعلية والكفاءة هي: أداء الأعمال الصحيحة بطريقة صحيحة وترتبط الفاعلية بالقيادة، وترتبط الكفاءة بالإدارة، لذلك فإن الفاعلية تتحقق عندما يكون هناك رؤيا واضحة وأهداف محددة واستراتيجيات ومبادئ وقيم وتنمية وتطوير، وتتحقق الكفاءة عندما يكون هناك تخطيط وتنظيم وإدارة للوقت ورقابة ومتابعة. وعندما يكون هناك فاعلية، وعندما لا توجد كفاءة فإن الرؤى والأهداف لا تجد من يحققها بصورة صحيحة، وفي حالة عدم وجود فاعلية ووجود كفاءة فإن الأعمال تنجز ولكن بدون وضوح الأهداف (علوي، 2012).

6. المساءلة:

لحكومة مسؤولة أمام الشعب والجهات الرقابية، على تنفيذ مهامها. وإن هذه المساءلة تختلف تبعاً لكل حكومة وتبعاً لنوعية القرارات كونها داخلية أو خارجية. ويمكننا تعريفها بأنها "القدرة على تحمل المسؤولية عن كافة الأفعال والسياسات والقرارات التي يتخذها صناع القرار في الدولة. ولا يكون هناك أهمية للمساءلة إذا لم يكن هناك نظام محاسبة فاعل وسائد على الجميع، لوقوف الجميع عند مسؤولياته والقيام بها بالكفاءة والفاعلية اللازمة لإنجاز أعمالهم. وكما أن المساءلة تلعب دوراً محورياً، في تشكيل وتوجيه العمليات والنشاطات اليومية للحكومة، وتمثل المساءلة قيمة في النسق القيمي للمجتمع قبل أن تكون مجرد آليات وأن أهميتها القيمية ترتبط بتحقيق قيم أخرى أبرزها الديمقراطية والشفافية والتمكين، وتوجيه طاقات مؤسسات الدولة نحو الأهداف الاستراتيجية. بتوجيه وتركيز الموظفين على نتائج أعمالهم. وتحسين الأساليب المستخدمة في تسيير أمور العمل. وإعطاء دافعية أكبر للتطور والتقدم في العملية الإدارية. وتساعد المساءلة على الابتكار والإبداع.

أما مفهوم تنمية الموارد البشرية بأنها: "إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه زيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده". كما يقصد بها "زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة (بليسر ج، 2003).

إن أول مفهوم ورد بخصوص التنمية البشرية كان في قرار جمعية الأمم المتحدة سنة 1962، وكانت تحت عنوان تنمية الموارد البشرية، واستمر هذا المفهوم إلى منتصف الثمانينات، حصل تطور نوعي في مفهوم التنمية البشرية وصار يشمل ضم القدرات البشرية كافة بما في ذلك تدريب الكوادر الوطنية لاستخدامها في العملية الإنتاجية، وذلك لتسريع التصنيع في الدول النامية. وفي سنة 1990 تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة مفهوما جديدا للتنمية البشرية، وهي من القدرات البشرية وضمتها كافة لاستخدامها في العملية الإنتاجية. ويذكر التقرير أن: " للتنمية البشرية جانبان: الأول هو تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات، والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة إما للتمتع بوقت الفراغ أو في الاغراض الإنتاجية أو في الشؤون الثقافية والاجتماعية و السياسية". (عقبلي، 2015)

من خلال العرض المتقدم لمفهومي التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، يتبين أن هناك اختلاف بين المفهومين، فالأول هو مفهوم اقتصادي يقبل القياس، أما الثاني يعترض على ذلك، فالإنسان هو المورد والمبدع، فهو صانع للتحويل في الموارد الأخرى وموظف لها وأنه الغاية والهدف من استثمار و تشغيل تلك الموارد، فلا يصح أن تقتصر أهميته باعتباره موردا اقتصاديا في العملية الإنتاجية كما أن الطاقات الإنسانية لا يمكن اختزالها في مفهوم الإنسان اقتصادي منتج ومستهلك، ومفهوم التنمية البشرية أوسع وأشمل من المفهوم الثاني رغم العلاقة الوثيقة بين المفهومين إلا أن تنمية الموارد البشرية تركز على رأس المال البشري وإن تمت إدارته بالشكل الأمثل من قبل الحكومة المثالية للوصول إلى التنمية المستدامة لتحقيق رفاهية العنصر البشري في الدولة.

2. خصائص تنمية الموارد البشرية في الحكومة الرشيدة

تتميز تنمية الموارد البشرية في الحكومة الرشيدة بعدة خصائص والتي يمكن أن نجملها فبتنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية: ينظر في الوقت الراهن إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية استراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل تتميز تنمية الموارد البشرية في الحكومة الرشيدة بعدة خصائص والتي يمكن أن نجملها في:

أ. تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية: ينظر في الوقت الراهن إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية استراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل ضمن نظام واستراتيجية الحكومة، ضمن إطار ودور تسيير الموارد البشرية فيها، وتتكون استراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف وتسعى إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في مؤسسات الحكومة

ويلاحظ من المعايير السابقة الذكر بأن الحكومة الرشيدة تركز على الكثير من المعايير وقد لا تكون واضحة، إلا أن المعايير الآتية الذكر تعتبر من أهم الأسس التي على ضوء تحديد مفهوم الحكومة الرشيدة، حيث أن مفهومها نرى أنه يقترب من المثالية ومن الصعب تحقيقه بشكل كلي، وقليل من الحكومات طبقت هذه المعايير بشكل كامل لكي تصل لوصف المثالية (الحكومة الرشيدة)، ومع ذلك، لضمان التنمية الإنسانية المستدامة يجب اتخاذ قرارات حاسمة للعمل نحو تلك المعايير وجعلها واقعية (علوي أ.، 2012).

7. استخدام التكنولوجيا في إدارة الحكومة

المعيار الحديث لاعتبار الحكومة رشيدة لا بد أن تخلق بيئة جديدة تحقق فيها خدمات المواطنين واستعلاماتهم وتحقق الأنشطة الحكومية أهدافها. وبالتالي تسمى الحكومة الالكترونية وفقا لتعدد الأبعاد التقنية، والإدارية، والتجارية والاجتماعية التي تؤثر عليها. حيث تعرفها الأمم المتحدة بأنها " استخدام الإنترنت والشبكة العالمية العريضة، لإرسال معلومات وخدمات للمواطنين"، أما منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تعرفها بأنها: " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخصوصا الانترنت للوصول إلى حكومات أفضل". فالحكومة الإلكترونية تقدم أحسن الخدمات للمواطنين وزيادة التأثير الإيجابي على مجتمع الأعمال وجعل الحكومة تعمل بكفاءة وفاعلية (Mahdi, 2021).

3. العلاقة بين الحكومة الرشيدة وتنمية الموارد البشرية

هناك علاقة وطيدة بين الحكومة الرشيدة والنمو والتنمية المستدامة وتنمية الموارد البشرية؛ لأن الحكومة الرشيدة هي الضامن لتحويل الموارد البشرية إلى تنمية إنسانية مستدامة، فلا يمكن تصور تنمية مستدامة بدون وجود إدارة منبثقة من حكومة رشيدة، ولا يمكن أن يكون هناك تنمية مستدامة بدون إدارة تنمية الموارد البشرية، فأذن العلاقة بينها علاقة تفاعلية منتجة للوصول إلى أهداف مرسومة كاملة لحظة الحكومة في مجال التنمية بالدرجة الأولى، وفي كل المجالات

3.1 ماهية تنمية الموارد البشرية وخصائصها

1. مفهوم تنمية الموارد البشرية

يعد مفهوم التنمية من المفاهيم العالمية في القرن العشرين، باعتباره يهدف إلى إحداث تغيير جذري في مجتمع معين، لكي يكتسب القدرة على التطور الذاتي المستمر، بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد، أما مفهوم التنمية البشرية التي محورها الإنسان، حيث تهدف إلى رفع مستوى الحياة إلى الحد اللائق بالإنسان من حيث هو عضو فاعل في المجتمع، وتحقيق هذا الأمر فيكون من خلال توفير فرص التشغيل وكسب الدخول. وتنمية القدرات التعليمية وتوفير السلامة الصحية وسياسة حماية اجتماعية لاسميا للفئات الاجتماعية الواقعة على الدرجات الدنيا والوسطى من سلم الدخل. إيجاد شبكات أمان اجتماعي، وهي نوع أساسي من أنواع الحماية الاجتماعية؛ إذ أنها توجه إلى الفئات المهمشة والمعرضة بصفة دائمة للاكتشاف، فالحماية الاجتماعية أو ما يسمى بالأمن الاجتماعي تركز إلى برامج تخطيطية لمواجهة مشكلات الفقر، والبطالة، والتفكك الاجتماعي (بليسر، 2003).

التفكير المدع والخالق بما يمكنه من التكيف مع عمله.

2. التحفيز: يعتبر التحفيز من بين أهم الاستراتيجيات التي حظيت باهتمام الباحثين والمختصين خصوصا في مجال الموارد البشرية وتمتية الحكومات ومؤسساتها و الافراد، حيث تسعى الحكومات إلى تحفيز مواردها البشرية عن طريق تقديم التحفيز اللازم للأفراد مما يساهم في رفع إنتاجيتهم وأداءهم والتحسين من كفاءتهم (Jameel et al., 2022)، ويؤثر نظام الحوافز على مردودية الأفراد والحكومة من خلال زيادة نواتج العمل، إشباع حاجات الأفراد بشتى أنواعها، وخصوصا ما يمس التقدير والاحترام بالمكانة مما يدفعهم إلى زيادة وتحسين مهاراتهم والعمل على المساهمة في تطوير أداء الحكومة. وكذلك إشعار الأفراد بروح العدالة داخل الدولة، مما يؤدي إلى رفع الولاء والالتقاء (بوكيش، 2012)

3. التمكين: يعرف بأنه: رفع قدرة الفرد على اتخاذ القرارات بنفسه وبدون إرشاد الإدارة، فالهدف الأساسي من التمكين توفير الظروف للسماح لكافة العاملين بأن يساهموا بأقصى طاقاتهم في جهود التحسين المستمر وبالتالي فإن مصطلح التمكين يتضمن مشاركة عملية اتخاذ القرارات مع المستويات الإدارية الأخرى. ويعرف ايضا بأنه: نقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من المدراء إلى المرؤوسين كما أنه دعم المرؤوسين بالسلطة، ودعوة صادقة للعاملين بالحكومة للمشاركة في سلطة القرار، ويكون المرؤوس في التمكين مسؤولا عن دقة ما يقرره أو يؤديه. ونجاح التمكين يعتمد على عدة عوامل. كوجود نظام عادل للتعين قائم على توظيف المؤهلين الذين يمتلكون مهارات عالية في مجال عملهم. وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين. وكذلك مدى رغبة الرؤساء بتحويل الصلاحيات للمرؤوسين. وجود نظام موضوعي لتقييم الأداء. وربط الأداء بالحوافز المادية والمعنوية تهذيب كادر الحكومة الذين يشاركون في مهامهم اليومية بأقل عدد. وإن تمت عملية التمكين بنجاح فإن له أهمية بالغة ودافع مهم في تنمية عامل الإبداع داخل الحكومة. وبه يشعر الافراد بشعور المسؤولية وحس عال بالملكية ورضا عن الانجاز. وكما يمنح الأفراد سلطة واسعة في تنفيذ مهامهم ومواكبة التغيرات الخاصة في البيئة المحيطة بالحكومة

4. الاستدامة: يطلق مفهوم الاستدامة على البيئة الحيوية متنوعة الكائنات الحية، والعوامل الطبيعية التي تحافظ على وجودها أطول فترة زمنية ممكنة. وتعرف أيضاً بأنها "الحفاظ على نوعية الحياة من خلال التأقلم مع البيئة عن طريق استغلال الموارد الطبيعية لأطول مدى زمني ممكن يؤدي إلى المحافظة على استمرار الحياة"، ومن التعريفات الأخرى لمفهوم الاستدامة بأنها مجموعة من العمليات الحيوية التي توفر وسائل الحياة للكائنات الحية بمختلف أنواعها، مما يساعدها في المحافظة على تعاقب أجيالها، وتطوير وسائل نموها مع مرور الوقت. تركز الاستدامة على تلبية احتياجات الفترة الحالية دون التنازل عن قدرة المستهلكين المستقبليين على تلبية احتياجاته (Masoudi & Ahmed, 2021) وبهذا المفهوم السالف الذكر يمكننا نعتبر الاستدامة في العنصر البشري بيئة حية من خلال إدارة

وتعليمه كل جديد بشكل مستمر من أجل مساعدة الجميع على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، كما تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسات في الحكومة في الحاضر والمستقبل، لرفع كفاءتها الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية باستمرار، لتحقيق الرضا لدى الأفراد الذي يتوقف وجودها على هذا الرضا، وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئة وينعكس أثرها على نشاط الحكومة في المدى القصير و البعيد، حيث تحتاج هذه التغيرات إلى تعليم وأكساب مواردها البشرية المهارات الجديدة و المتنوعة لاحتوائها و التعايش معها، فهذه المهارات الجديدة التي تخلقها التنمية تساعد إلى حد كبير على تخفيف الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية (اللوزي، 2011).

ب. تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: إن تنمية الموارد البشرية كاستراتيجية وعملية منتظمة تعتمدان على التعلم، وتهدف إلى بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات لدى الموارد البشرية، من أجل تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي، والتكيف مع تغيرات البيئة الدراماتيكية، وهو ما يعبر ويدل على المحاولات الجادة لإحداث المطابقة والموائمة بين خصائص الموارد البشرية من جهة، وخصائص أعمالها الحالية والمستقبلية من جهة ثانية، وجعل أدائها في حالة تحسن دائم ومستمر.

3.2 دور الحكومة الرشيدة في تنمية الموارد البشرية

إن عملية تنمية المورد البشري في أي حكومة ينبغي لها أن تركز على مكونات أساسية حتى تؤدي العملية التنموية ثمارها وتحقيق الأهداف المرجوة للحكومة، ويكون لها دورا أساسيا في إيجاد تلك المكونات ودعمها بشكل أساسي من خلال التدريب المستمر وزيادة المعرفة والارتقاء بأداء الكادر البشري، والتحفيز، وتوفير لهم كافة الصلاحيات ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وعمليات التخطيط بشكل مستمر، مولدا ذلك ثقة المورد البشري بنفسه والذي سيدفعه للقيام بأعماله بكفاءة ومهنية عالية. وترتكز تنمية الموارد البشرية على الأبعاد الآتية:

1. التدريب: التدريب سلوك انساني بدأ منذ القدم، وتطور عبر الزمن، وقد اعتمده المجتمعات المتقدمة والنامية قديماً وحاضراً ومستقبلاً، وسيلة لتطوير وتحسين وأداء كوادرها البشرية بتوظيف أساليب وطرق مختلفة تناسب طبيعة العصر الذي نعيشه وفق التوجهات العالمية المعاصرة، فالتدريب هو السبب الرئيس، وراء كل نجاح يحققه أي نشاط، أو خدمة، وهو الذي يفسر تقدم أو تخلف أي مجتمع كان، وهو كذلك مسؤول عن نجاح أية حكومة، أو أي مجتمع من المجتمعات، وهو كذلك مسؤول عن فشل أي منها (Massoudi & Fatah, 2021). ويسعى التدريب لتحقيق جملة من الأهداف، تتمثل في تنمية مهارات وصقل قدرات الأفراد، وزيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات، ويساهم في تغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحته. وزيادة الاستقرار في العمل بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين داخل الحكومة، وقدرة الفرد على

رشيدة تتمتع بالشفافية المطلقة على مستوى المعلومات والعمليات والقرارات، مع الأخذ بضرورة الاهتمام بالتنمية البشرية والمادية والمالية واستخدام تلك الموارد بطريقة سليمة.

4. نوصي الاهتمام بحقوق الإنسان في الدولة التي تتولى الحكومة إدارتها.
5. نوصي بمكافحة الفساد الإداري والمالي من خلال الشفافية والنزاهة ومحاسبة المفسدين.
6. ضرورة الاهتمام بالنظام التعليمي بكافة مستوياته لتنشئة رأس المال البشري لينتج لنا أفكار مبدعة.
7. ضرورة الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية من خلال الاهتمام بمؤسساتها المتمثلة في المجتمع ومكوناته.
8. دعم كل مؤسسات الدولة التي تقدم خدمة للمجتمع وخاصة المؤسسات الصحية
9. ضرورة تعاون الحكومة مع كل مؤسسات المجتمع وبالأخص المؤسسات التي تهتم بفتة الشباب.

المراجع

- محمد، أحمد جاسم. (2011). مؤشرات إدارة الحكم وأثرها على النمو الاقتصادي. مجلة الاقتصاد كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة.
- خضر، أحمد علي. (2012). الشفافية كإحدى مبادئ الحوكمة في قانون الشركات (المجلد 1). دار الفكر للنشر.
- المشاقفة، أمين عواد، المعتصم بالله داود علوي. (2012). الصلح السياسي والحكم الرشيد (الإطار النظري) (المجلد 1). دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان.
- احمد، ايمن طه حسن. (2008). المؤشرات المفاهيمية والعملية للحكم الصالح في الهيئات الفلسطينية. مذكرة ماجستير غير منشورة- كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- بوزيد ساجح. (2012-2013). دور الحكم الرشيد في تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية جالة الجزائر. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية. جامعة ابي بكر بلقائد، تلمسان، الجزائر.
- بليسر، جاري. (2003). إدارة الموارد البشرية | ترجمة أحمد سيد أحمد عبدالمعتال. دار المرخ للنشر. الرياض.
- غربي، علي. (2013). تنمية الموارد البشرية. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع. عين مليلة، الجزائر.
- عقيلي، عمر وصفي. (2015). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي (المجلد 1). دار وائل للنشر. الأردن.
- بوكيش، علي. (2012). مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية. دار الياية للنشر والتوزيع. عمان، الاردن.
- السيد، مصطفى كامل. (2011). الحكم الرشيد والتنمية في مصر. مصر: مركز دراسات وبحوث الدول النامية.
- اللوزي، موسى. (2011). التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات (المجلد 1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- حرب، نعيمة محمد. (2011). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة (المجلد 1). الجامعة الإسلامية. فلسطين.

الحكومة الرشيدة التنمية البشرية. كما يعتمد تطبيق الاستدامة في أي بيئة حيوية على أربعة مبادئ هي (غربي، 2013):

- أ. نطاق الاستدامة: هو عبارة عن المجال، أو المجتمع الذي تتم تطبيق الاستدامة على أرضه، وعادة يرتبط وجوده بمجموعة من العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية التي تشكل معاً الدعم الكامل لنطاق الاستدامة بكافة مكوناته (Dhaher, 2022)
- ب. المستهلك: هو معدل الاستفادة من المكونات الطبيعية التي تشكل حافزا مهما لاستدامة حياة الكائنات الحية.
- ت. الموارد: هي كافة المصادر الطبيعية، والصناعية التي تساهم في دعم نطاق الاستدامة على القيام بدوره، فعندما تكون الموارد كافية ومناسبة لأعداد الكائنات الحية يؤدي ذلك إلى المحافظة على استدامة حياتها لأطول وقت.
- ث. التكنولوجيا: هي التأثير العلمي الحديث على طبيعة الحياة والتي تؤدي إلى تطورها، فعندما يتم استخدام التكنولوجيا بطريقة صحيحة، تؤدي إلى المحافظة على الاستدامة من خلال توفير مجموعة من الاكتشافات العلمية الحديثة في جميع المجالات.

4. الخاتمة

في ختام كتابة البحث توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وهي كما يلي:

4.1 الاستنتاجات

1. إن مفهوم الحكومة الرشيدة يعني به استخدام الآليات الانسب والامثل لإدارة الدولة، والتي تستطيع مواكبة التطور والحدثة.
2. إن معايير الحكومة الرشيدة والدور الذي تمارسه في تنمية الموارد البشرية، والتي تجعل من العنصر البشري قادرا على أداء وظائفه على أكمل وجه على اعتبار أنها من أهم متطلبات الحكومة الرشيدة.
3. إن مفهوم إدارة تنمية الموارد البشرية بأنه إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده.
4. إن العلاقة بين الحكومة الرشيدة وإدارة تنمية الموارد البشرية تكمن في مدى استجابة الحكومة ودعمها لمكونات إدارة المورد البشري

4.2 التوصيات

1. نوصي الحكومات بتطبيق معايير الحكومة الرشيدة من سيادة القانون والشفافية والمسألة، بالشكل المثالي حتى تستطيع إدارة تنمية مواردها البشرية.
2. نوصي الحكومات لترتقي وتوصف بالحكومة الرشيدة دعم مكونات إدارة تنمية الموارد البشرية.
3. نوصي بتغليب المصالح العامة على المصلحة الخاصة إذا أردنا تحقيق حكومة

<https://doi.org/10.24086/cuejhss.vol5n1y2021.pp106-110>.

Abstract

Good government is one of the pillars of human resources development, and its departments play an effective role in supporting the components of human resources development management, through its system, as the good government system is considered one of the main foundations of its success, and thus achieving sustainable development by advancing standards represented in legality and legal. Transparency, participation, effectiveness, legal accountability, credibility, and activating state institutions in an efficient and effective manner. The research also discusses the concept of human resources development management based on the concept of development and human development, its characteristics, and the relationship of good government to human development management through its interactive and supportive relationship with the components of human development management to benefit from the state's human element and direct it in proper direction.

Keywords: Legitimacy, government, development, human resources. Administration.

- Dhafer, O. (2022). Arbitration in investment disputes in renewable energy projects. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 159-167.
- Mahdi, I. (2021). The role of the electronic governance system in political reform of state institutions. *Cihan University-Erbil, Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 43-52
- Massoudi, A. & Fatah, S. (2021). Electronic human resources management practices and their role in improving Organizational performance. *Cihan University-Erbil, Journal of Humanities and Social Science*, 5(2), 135-154.
- Jameel, A., Massoudi, A., & Ahmad, A. (2022). Motivational Elements of Online Knowledge Sharing Among Employees: Evidence from the Banking Sector. *International Conference on Information Systems and Intelligent Applications (ICISIA 2022)*. 491-501. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16865-9_39
- Massoudi, A., & Ahmed, M. (2021). Assessing the Sustainability of Facility Management in the Food Sector in Kurdistan Region of Iraq. *Cihan University-Erbil, Journal of Humanities and Social Science*, 5(1), 106-110.