الخاتمة

خاتمـــــة :

قدمنا فى هذا الفصل عرضنا لعدد من القضايا المتصلة بوضع القوى البشرية فى اطار التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، لبيان الجوانب التى ينبغى مراعاتها من أجل قيامها بمشاركة فعالة من جهود التنمية.

ويعد تخطيط القوى البشرية خطوة أساسية عن طريق التنمية، فهو الذى يحدد ويرسم استراتيجية الحصو ل على المصادر البشرية، واستخدامها وتطويرها والاحتفاظ بها، أو تعبئتها لمواجهة احتياجات العمل والانتاج – هو من هذا المنطلق – يعتبر مرحلة متطورة فى سياسات الإدارة العليمة الحديثة، بعد أن كان الاهتمام يتركز فى الماضى على تخطيط المصادر والعوامل الاقتصادية التى تصطبغ بالطابع المادى[1] . ومن هنا كان الارتباط الوثيق بين تخطيط القوى البشرية والأهداف القومية، فاذا ما اشتملت تلك الأهداف، مثلاً، على زيادة الناتج الزراعى أو رفع مستوى الخدمات المحلية، أو تطوير أنشطة البحث عن المعادن أو التشييد والاهتمام بالتصنيع فان هذه الأهداف، فى هذه الحالة، لن يتسنى تحقيقها بنجاح مالم تقابل بخطط اخرى لها أهداف تتصل باعداد العناصر البشرية إعداداً جيدا لتنفيذ تلك الخطط، ونخلص من هذا، إلى أهمية ان يتمتع من يتصدى لتخطيط القوى البشرية بفهم كامل لأهداف المجتمع والاستراتيجيات العامة التى يمكن عن طريقها تحقيق تلك الأهداف. كما يتطلب الأمر منه القيام بدراسات عديدة عميقة ومستمرة للتنظيمات التى تتولى تنمية الموارد البشرية، كما يجب أن تتوفر لديه تقديرات مستمرة عن تلك الموارد لمدة أربع أو ثمان سنوات على الأقل تكون مبنية على رؤية لحركة الاقتصاد، ليس كما هو كائن بالفعل وإنما مع الأخذ فى الحسبان فترات زمنية مستقبلية[2].

والقوى البشرية ليست مجرد مجموعة من الأيدى العاملة ولكنها تمثل كياناً له خصائصه الثقافية والانسانية التى لا ينبغى أن تهمل. ولذا كان من الضرورى الاهتمام بدراسة قيم أفراد القوى العاملة واتجاهاتهم نحو العمل والتنظيمات التى ينتمون اليها ومحاولة تكوين قيم جديدة لديهم، تعلى من أهمية الزمن فى حياة الأفراد وتعمق لديهم قيم

---

(1) سامية محمد جابر : خريجو مراكز التدريب المهنى فى مصر، أعمال مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهنى، مرجع سابق، ص ص ١٤ – ١٥.

(2) John F.Hilliard, : Manpower Planning , in Gove Hambidge (ed.), Dynamics of Developmint: An Inter - nateonal Dfevelopment Reader, N . Y. : Praeger, 1964, P. 84.

المشاركة فى جهود التنمية وفى الحياة العامة، وتوجههم نحو أنماط جديدة من الفعل الاجتماعى والاقتصادى المنتج. والواقع أن الاستعداد لتقبل قيم جديدة – أى بداية التعبئة من أجل التنمية – ينطوى على قدر من الثورية، لأنه إيذان بحدوث تحول جذرى فى مظاهر وجوانب حياة الناس المختلفة. لأن المرء فى الثقافة الاستاتيكية كان يكتفى بطائفة محدودة –نسبياً– من القيم وأساليب السلوك التى يؤمن بها ويتمسك بها وينسج حياته وفقاً لها، دون أن تتعرض لتغيرات أو تعديل يذكر(١). ونجاح القيم الجديدة فى تنمية القيم التقليدية هو أمر متوقف – فيما نرى– على مدى ما يصاحب تلك القيم الجديدة من تغير حقيقى فى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع. وتجدر الإشارة هنا إلى أن التجارب الانمائية قد برهنت على أن التقاليد وقيم المجتمع التقليدى ليست كلها معوقة للتنمية، فقد رأى الرئيس جوليوس نيريرى، على سبيل المثال، أن الابقاء على روابط المجتمع التقليدى لا يؤدى إلى نشوب الصراع بين التنمية الاقتصادية والتغير الاجتماعى المترتب عليها. وقام بصياغة الاشتراكية الافريقية على أساس من مبدأ الأخوة وتاكيد أهمية العائلة الممتدة فكل الرجال يمكن اعتبارهم أخوة أعضاء فى عائلة ممتدة .. فالمجتمع الأفريقى التقليدى يعبر عن الاشتراك فى أنه يرى المجتمع كامتداد للوحدة الاسرية الأساسية .. وهذا المجتمع التقليدى لا يعرف الرجل الذى يطمح إلى الثراء الشخصى ولا الرجل الكسول، فكل رغبة فى جمع الثروة تعبير عن عدم الاستقرار، وينبغى أن تفسر على أنها تصويت بعدم الثقة فى النظام الاجتماعى(٢).

وهكذا نرى أن النموذج التنزانى للتنمية يؤكد أهمية القيم التقليدية التى تحقق تماسك المجتمع واستمراره ولا تعرقل التنمية وجهودها.

ويرتبط التغيير الثقافى لقيم ومعايير أفراد القوى البشرية بعملية أخرى ذات بعد ثقافى وسياسى وهى نقل التكنولوجيا التى تثير كثيراً من المناقشات عن مدى استعداد أفراد القوى العاملة لتقبل الأنماط المستحدثة من التكنولوجيا، والآثار الاجتماعية والسياسية المتضمنة لنقل التكنولوجيا. والحقيقة أن الاعتماد على التكنولوجيا يتطلب اعداد علمياً وفنياً وتدريبياً لأولئك الذين سوف يتعاملون معها. والمشكلة الأساسية التى تعانى منها الدول النامية ومنها مصر هى ندرة الكادرات الفنية التى تستوعب التكنولوجيا

---

(١) محمد الجوهرى: علم الاجتماع وقضايا التنمية ...، مرجع سابق، ص ١٧٦.

(٢) Henery Biener, Tanzania, Party Transformation and Economic Development, N. J.: Princeton University Press, 1970. PP. 213 - 214.

المنقولة، وتقوم بتطويرها تطوير ذاتياً. بل أن عملية نقل التكنولوجيا لتلك الدول غالباً ما تصاحب بدخول الاجانب اليها فى صورة خبراء ومدربين.

وعندما يطرح موضوع الاختيار بين البدائل المختلفة من أساليب التكنولوجيا، يثور الخلاف حول الاختيار بين اسلوب تكنولوجيا رأس المال المكثف وأسلوب تكنولوجيا العمل المكثف. ومن الأقوال الشائعة فى الدول النامية الدعوة الى الأخذ بتكنولوجيا العمل المكثف وذلك لإفتراض أن هناك ندرة فى رأس المال وفائض فى عنصر العمل المكثف فنحن أولاً لا نقبل القول بندرة رأس المال فى مصر مثلاً، فى الوقت الذى تحقق فيه الاستثمارات الخاصة والاجنبية أعلى العوائد، ويسود نمط الاستهلاك الترفى والبذخى ، وتتزايد فيه دخول أصحاب رءوس الأموال بصورة واضحة ومعنى ذلك أن هناك أوعية مستخفاه للمدخرات وأنماط متباينة من أساليب توزيع الثروة لغير صالح السواد الأعظم من أفراد المجتمع. ولذلك فان نجاح اسلوب تكثيف العمل – فيما نرى – يتطلب ألا يكون هناك انقسام فى أساليب العمل الاقتصادى داخل المجتمع الواحد، أى أن تكون هناك تعبئة لكل القوى العاملة من أجل التغيير والتنمية ويكون التراكم الرأسمالى فى هذه الحالة عاملاً مساعداً على نجاح واستمرار تكثيف العمل، دون أن تكون هناك منافسة حادة بينهما.

ومما هو جدي بالذكر، أن قرار اللجوء إلى الأساليب التكنولوجية فى أى نشاط اقتصادى ينبغى وأن يصاحب بتقييم مستمر الاثار الاجتماعية المترتبة على ذلك فالوسائل الفنية فى الزراعة.. تؤدى إلى زيادة مباشرة فى الانتاج الزراعى والحيوانى من حيث الكم والكيف ويصاحب الوصول إلى هذه الأهداف تغيرات فى الاقتصاد الزراعى وفى طريقة الحياة القروية بوجه عام. كما أن العلاقة بين الزارعة والصناعة تتغير أيضاً. ويمكن أن تكون الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية نتيجة مباشرة أوتغيراً مصاحباً لهذا التغير فى الوسائل الفنية الجديدة فى الزراعة[1] فالتغير التكنولوجى غالباً ما يؤدى إلى تغيرات بالغة الأثر فى بناء القوى البشرية واسلوب توزيع العاملين بين قطاعات الأنشطة الاقتصادية المختلفة.

وفى اطار تنمية القوى البشرية من أجل التنمية تبرز أهمية توفير المسكن المناسب وتحقيق المستوى الصحى الملائم للأفراد، فوجود سياسات ايجابية لأوجه الرعاية الاجتماعية يمكن أن يسهم اسهاماً جوهرياً فى التنمية الاقتصادية والرفاهية

---

(1) محمد عاطف غيث : التغير الاجتماعى والتخطيط، مرجع سابق، ص ٨٠.

الاجتماعية. ونحن نركز الاهتمام على الاسكان والصحة لأنهما من أبرز العوامل التى تؤثر على عملية التنقل الاجتماعى من الريف إلى الحضر فضلاً عن تأثيرهما فى مستوى الانتاجية والعمل، ولما بينهما من تداخل وثيق، فالوحدات السكنية غير المناسبة تخلق مناخاً غير صحى لأفراد القوى العاملة وتوجد نوعاً من عدم الاستقرار الاجتماعى والنفسى بينهم، الأمر الذى ينعكس فى النهاية على كفاءة الأداء والرغبة فى الاستمرار بالعمل. وقد أشرنا إلى أن الدولة فى اطار من التخطيط الشامل يمكن أن تعتمد فى اعادة توزيعها للقوى العاملة جغرافياً على خلق مستوطنات صناعية وسكنية مع توفير سائر الخدمات الأخرى التى تكفل استقرار العاملين وتحويلهم إلى قوة فعالة فى التنمية.

واخيراً كشفت لنا معالجة القوى البشرية فى اطار التنمية أهمية التعبئة التى تقوم بها الحكومة فى الدول النامية لأفراد القوى العاملة من أجل التنمية وضرورة تمتعهم بالوعى لأداء الأدوار المنوطة بهم، وهذا الوعى يزيد من عمقه سياسة الحكومة التى تقوم على اعطاء الجماهير ومشاركتها أهمية كبيرة، فالحكم القائم على حرية الفكر وحرية التعبير يختلف صداه عن الحكم القائم على الاستبداد ..والجماهير الواعية بدورها يمكن أن تاخذ مكانها بسرعة فى أى خطة انمائية نابعة عن حاجاتها وتطلعاتها . بينما تحتاج تعبئة الجماهير التى خضعت فترات طويلة إلى حكم مركزى متسلط إلى ألوان متعددة من الاغراء والاقناع مما يتطلب وقتاً وجهداً يقلل بلا شك من ايجابية التخطيط للتنمية[1].

ولا نعتقد أن تعبئة الجماهير من أجل التنمية يمكن أن تكون تعبئة ناجحة الا إذا اعتبرت الصفوة السياسية أن السياسة الاقتصادية جزء من العملية السياسية للمجتمع، بمعنى أن القادة السياسيين عليهم أن يتبنوا الأهداف الاقتصادية باعتبارها أهدافا مصيرية تتجه نحوها برامج العمل المختلفة لتحقيقها، وتاكيد أهمية القوى لبشرية لأنها تضطلع ببناء الأمة وابراز ما يمكن أن تقوم به من أجل خدمة المجتمع[2].

---

(١) محمد طلعت عيسى: فلسفة التغيير للخطط،و القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٧١، ص ٣٥.

(٢) Henery Bienen, Op. Cit ., P. 214 .

كان محور اهتمامنا فى هذا البحث هو دراسة بناء القوى البشرية فى مصر دراسة وصفية تحليلية، تنتهى بنا إلى تقييم دور أفراد القوى البشرية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحديد المعوقات التى تؤدى إلى تعثره واستشراف الأوضاع التى يمكن من خلالها أن يقوم أولئك الأفراد بالمشاركة بجهودهم الفعالة فى عملية التنمية.

وقد عرضنا فى بداية البحث لمجموعة من الاراء النظرية التى تهيئ لنا المقدرة على كشف الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة وتقودنا فى محاولة تفسير النتائج التى يتم التوصل إليها. وأولينا بناء القوى البشرية فى الدول النامية بعض الاهتمام لاستخلاص السمات العامة المشتركة بين بناءات القوى البشريةفي تلك الدول ونظيرها فى المجتمع المصرى الذى يعد واحد منها.

وقد استعنا فى اجراء هذه الدراسة بالاحصاءات المنشورة عن القوى البشرية فى مصر وذلك فى الفترة ما بين سنة ١٩٦٠وسنة ١٩٨٦ وهى فترة شهد فيها المجتمع المصرى تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية بالغة الأهمية انعكست آثارها على بناء القوى البشرية، وحكمت دينامياته وامتدت لكى تؤثر أيضاً على مشاركة الأفراد فى التنمية، وعلى فعالية الجهود التى يبذلونها فى ميدان العمل والانتاج داخل المجتمع.

ونقوم فيما يلى بعرض لمجموعة من النتائج العامة التى خلص اليها البحث.

أولاً: مجال تطبيق نظرية آرثرلويس عن عرض العمل غير المحدود فى المجتمع المصرى:

يرى آرثر لويس أن اقتصاد الدولة النامية يتألف من قطاعين أساسيين، أحدهما بدائى وهو قطاع الزراعة، والاخر متقدم وهو القطاع الرأسمالى الصناعى، وطبقاً لنظرية آرثر لويس، يستطيع القطاع الرأسمالى المتقدمة القيام بالتوسعات التى يرغب فيها، اعتماداً على وفرة الأيدى البشرية بالقطاع البدائى التى تظل أجورها ثابتة عند حد الكفايات على الرغم من زيادة الطلب عليها.

ويذهب والتر الكان W. Elkan إلى أن نموذج "لويس" بذل الكثير لايضاح بعض القضايا وربط النظرية بالملاحظات الواقعية، ومع ذلك فهو يعانى من نفس النقص الذى تعانى منه النماذج الشاملة المشابهة له .. فقد كشفت الخبرة الفعلية للتنمية عن طرق

مغايرة تماماً لذلك النموذج، حيث ارتفعت اجور العمال بقطاع الصناعة حتى قبل أن تقوم باستيعاب العمالة الزائدة بالقطاع البدائى، وبدت طاقة قطاع الصناعة أقل قدرة على استيعاب المزيد من الأيدى البشرية وتحققت معدلات عالية من التكوين الرأسمالى والانتاج الصناعى مع أدنى زيادة فى فرص العمالة[1].

وبالنظر إلى الخبرة الفعلية للتنمية فى مصر يتبين لنا أن قطاع الزراعة البدائى لم يعد مصدرا لعرض العمل غير المحدود، بل على العكس من ذلك فقد أصبح هذا القطاع يعانى من نقص الأيدى العاملة به، فقد كانت نسبة عدد العاملين بالزراعة فى مصر تمثل (٥٧٪) من جملة القوى العاملة فى سنة ١٩٦٠، وتناقصت هذه النسبة فى سنة ١٩٧٠ فبلغت (٥٤٪) ثم تناقصت مرة أخرى لتصبح (٤٧٪) فى سنة ١٩٧٦ . وبهذا نلاحظ أن نسبة القوى البشرية فى الزراعة إلى جملة تعداد القوى البشرية قد تناقصت بنسبة (١٠٪) فى غضون ١٦ عاماً.

وهذا النقص وان تعددت أسبابه ما بين هجرة الريفيين إلى الدول العربية بل وإلى بعض الدول الأوروبية كايطاليا واليونان، وعزوف الشباب عن العمل الزراعى إلا أنه فى حد ذاته يعد ظاهرةأخذة فى التضخم . وفى مقابل النقص المتزايد فى عمالة القطاع الزراعى نجد تزايداً مطرداً فى عمالة قطاع الخدمات وخاصة أنشطة الأعمال العرضية والاتجار بالسلع التافهة، وعلى ذلك، فان عرض العمل غير المحدد فى مصر طبقاً للتحديدات التى رسمها آرثر لويس يوجد بالمناطق الحضرية وينتشر فائق العمالة فى قطاعات الخدمات ا لمختلفة، بالإضافة إلى ما يفرزه النظام التعليمى سنوياً من فائض الخريجين بتكل المناطق، ومن ثم فان برامج تنمية الموارد البشرية ينبغى أن تركز على تلك الفئات لتطوير قدراتها من خلال التدريب واعادة التأهيل لاعادة توجيهها نحو أنشطة أكثر جدوى للتنمية.

ثانياً : الخصائص العمرية والنوعية للقوى البشرية فى مصر والمشاركة فى التنمية:

تبين من مقارنة البيانات الاحصائية الخاصة بالتكوين العمرى والنوعى للقوى البشرية وجود خلل كبير فى بناء القوى البشرية، حيث يمثل الأطفال وكبار السن أكثر

---

(1) Walter Elkan, Op. Cit., P. 68.

من نصف عدد الأفراد. وفالإضافة إلى ذلكن فان التقسيم النوعى التقليدى بين الذكور والاناث والتحديدات الثقافية للأدوار الاجتماعية والمهنية أدت إلى انخفاض مشاركة المرأة إلى حد كبير.

ومن التحليل المقارن للفئات العمرية نتوصل إلى نتيجة مؤداها أن معدل مشاركة الذكور فى النشاط الاقتصادى يبدأ فى التزايد اعتباراً من الفئة العمرية ٢٠- ٢٥ سنة وتبلغ نسبة من لهم نشاط اقتصادى من هذه الفئة العمرية (٧٥٪) من جملة عدد الأفراد فى الفئة العمرية نفسها . ثم يبدأ معدل المشاركة فى التزايد مرة أخرى ليصل إلى (٩٤٪) فى الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة و(٩٧٪) فى الفئة العمرية ٣٠ - ٣٥ سنة و (٩٩٪) فى الفئة العمرية ٣٥ - ٤٠ سنة ويستمر هذا المعدل على حالة مع تغير طفيف للغاية فى الفئات العمرية التالية التى فى سن العمل.

أما بالنسبة للإناث فان معدل مشاركتهن فى النشاط الاقتصادى يبلغ أقصاه فى الفئة العمرية ٢٠ - ٢٥ سنة حيث يكون (١٢٪) ثم يأخذ فى التناقص باضطراد فى الفئات العمرية التالية فيصل إلى (١٠٪) فى الفئة العمرية ٢٥ - ٣٠ سنة وهكذا حتى يصل إلى (٤٪) فى الفئة العمرية ٤٠- ٤٥ سنة[1].

وهكذا يتبين لنا أن الذكور فى مصر هم الذين يتحملون عبء المشاركة فى النشاط الاقتصادى بالدرجة الأولى، وان مشاركة الاناث إلى جانب انخفاضها فى الأصل فهى لا تلبث أن تتأثر بالظروف الاجتماعية التى تعايشها المرأة، فيتغلب دورها الأسرى على دورها المهنى. فضلاً عن ذلك، فقد لوحظ عند مقارنة بيانات تعداد سنة ١٩٦٠ بمثيلتها لسنة ١٩٧٦، أن المرأة قد غيرت كثيراً من الأنشطة الاقتصادية التى تقوم بها فانخفضت نسبة النساء العاملات الزراعة بنسبة (٤٢٪) فى فترة ما بين التعدادين وارتفعت نسبتهم فى الأنشطة الأخرى بصورة مثيرة حيث زاد عدد العاملات فى قطاع الصناعة بنسبة بلغت (٢٦٠٪) وفى قطاع الكهرباء زاد عددهن ١٥ ضعفاً وفى قطاع البناء والتشييد ١٠ أضعاف وفى النقل والمواصلات ٥ أضعاف وفى قطاع الخدمات بنسبة ٣٣٪. وتكشف لنا هذه النسب المتزايدة عن أن المرأة قد دخلت إلى مجالات جديدة من الأنشطة وأنها تستطيع أن تقدم مزيداً من المشاركة فى العمل والتنمية إذا تهيأت لها الفرصة المواتية والرعاية الاجتماعية لشئونها. ولكن مما هو جدير بالذكر أن معدل النشاط الاقتصادى للمرأة بوجه عام قد انخفض من ٧,٥٪ فى تعداد عام ١٩٦٠

(١) احتسبت النسبة على أساس البيانات الواردة بالتعداد العام للسكان عام ١٩٨٦.

إلى ٦,٧٪ فى تعداد عام ١٩٧٦، وهذا الانخفاض فيما نرى – يأتى موافقاً لما ذهب إليه سينها J . N . Sinha من أن مشاركة المرأة فى لنشاط الاقتصادى تاخذ شكل المنحنى النونى U حيث تبدأ تلك المشاركة فى الانخفاض مع المراحل الأولى للتنمية بسبب خروج المرأة للتعليم واهتمامها باكتساب المهارات الفنية وكنتيجة لانكماش النشاط الزارعى والمهن والصناعات التقليدية فى القطاع غير الزراعى[1]٠

ثالثاً: التعليم والقوى البشرية:

تبلغ نسبة عدد الأميين بين أفراد القوى البشرية (٥٤٪)، وهذه السمة تعد من أخطر سمات القوى البشرية، ذلك أن الأمية تعد أحد المؤشرات الهامة على احتمالات تعثر جهود التنمية ومشروعاتها، ويزيد من خطورة الأمية بين أفراد القوى البشرية تركزها فى قطاع الزراعة، الأمر الذى انعكس فى انخفاض الانتاجية الزراعية وسوء استخدام الأرض والمصادر المائية٠

ولا يقتصر الأمر على وجود نسبة عالية من الأميين بين أفراد القوى البشرية فحسب، وانما بالإضافة إلى ذلك، تميز بناء القوى البشرية بعشوائية توزيع حملة المؤهلات العلمية على أفرع النشاط الاقتصادى المختلفة٠ وعلى سبيل المثال، فقد أشار نبيل جامع[2] وفى دراسة قام بها عن تطوير التعليم الزارعى الجامعى المصرى، إلى أن الاخصائيين فى علوم الزراعة ويبلغ عددهم ٥٣١٦٠ وهم فئة معظمها من الحاصلين على مؤهلات جامعية ومؤهلات دراسية أعلى، يعمل (١٦,٦٪) منهم فى مجال الزراعة فى حين يعمل (٦٦٪) منهم فى مجال خدمات المجتمع والباقون وهم حوالى (١٧٪) يعملون فى مجالات أخرى خارج النشاط الزراعى٠ أما حملة المؤهلات الزراعية المتوسطة وعددهم ٨٢٥١٩ فان (٥٢٪) منهم فقط يعملون فى مجال الزراعة و (٤٠٪) منهم يعملون بقطاع البناء والتشييد ٠ وقد خلص من ذلك إلى نتيجة تدل على عدم التخطيط الفعال للتعليم الزراعى لمواجهة المتطلبات العمالية للمقتصد الوطنى المصرى، إما نتيجة لقصور فى التعليم الزراعى نفسه، أو لعدم وضوح تلك المتطلبات العمالية

---

(1) J . D. Durand, Op. Cit ., P. 131.

(٢) محمد نبيل جامع : تدريب القوة العاملة الريفية كاحدى لمقومات الضرورية للتنمية الريفية المصرية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولى السابع للاحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، القاهرة، ١٩٨٢، ص ص ٦٢٢ – ٦٢٣.

نتيجة لقصور السياسة التنموية الوطنة، أو لعدم التنسيق بين التعليم والتدريب والعمالة أو لجميع هذه العوامل مجتمعة.

والواقع أن ما ذكرناه عن خريجى التعليم الزراعى يصدق بدروه على كل حملة المؤهلات الدراسة الأخرى. بالإضافة إلى سوء توزيع الخريجين على قطاعات النشاط الاقتصادى المختلفة فان البناء التعليمى للقوى البشرية يتسم بالخلل الواضح بين مكوناته، حيث لا يوجد أى اتساق بين أعداد الحاصلين على مؤهلات جامعية والحاصلين على مؤهلات فوق متوسطة وغيرهم من الحاصلين على المؤهلات المتوسطة الأمر الذى يؤكد غياب التخطيط فى المجال التعليمى من أجل التنمية.

رابعاً : قطاعات الاقتصاد المصرى والتنمية :

تبنت الدولة فى بداية الستينات سياسة اقتصادية استهدفت دعم سيطرة الدولة على وسائل الانتاج، وقيادة عملية التنمية الاقتصادية، عن طريق قطاع عام يستطيع من خلال التخطيط المركزى تحقيق معدلات عالية للتنمية، وانجاز الأهداف القومية وأولها رفع مستوى المعيشة. ومع بداية السبعينات بدأت الدولة تحيد عن تلك السياسة، وتتجه اتجاهاً نحو تشجيع الاستثمار الخاص والاجنبى فى اطار ما عرف بسياسة الانفتاح الاقتصادى.

وبطبيعة الحال تأثرت قطاعات الانتاج الاقتصادى والقوى العاملة بها، بذلك التغير الذى طرأ على السياسة الاقتصادى. وقد كان من أبرز تلك التأثيرات الانكماش الذى أصاب قطاع الراعة والجمود النسبى فى قطاع الصناعة فى مقابل ازدهار قطاع الخدمات. الذى ازدحم بفائض القوى العاملة من الأميين وحملة المؤهلات التعليمية المختلفة. ويرى روبرت مالرو أن تركز العمالة فى قطاع الخدمات يعد مؤشرا على أن مصر قد حادت عن التجربة التاريخية للدول المتقدمة فى التنمية. ذلك أن مصر تنتقل من مرحلة كانت تسودها الزراعة إلى مرحلة ثالثة يتسع فيها بدرجة كبيرة نصيب نشاطات القطاع الثالث. أما المرحلة الوسيطة الطويلة التى يسبق خلالها نمو الصناعة، عن الخدمات فيبدو أنها قد أهملت، ولم يتبع مصر أيضاً، نمط لويس حيث يتم اعادة توزيع العمالة من الزراعة إلى الصناعة .. وبدلاً من أن يحدث ذلك حدثت اعادة

التوزيع لصالح قطاع الخدمات وهو قطاع بمختلف يضم الكثير من النشاطات المشكوك فى قيمتها الاقتصادية(١).

فى ضوء نظرية روستو عن دور القطاعات الرائدة فى التنمية وفى اطار العرض السابق لقطاعات الاقتصاد المصرى المختلفة لاتكاد نرى قطاعاً منها يقود عملية التنمية فيساعد على تحقيق الوفورات التى تستخدم فى دعم التنمية الاجتماعية من ناحية وتحقيق المزيد من التنمية الاقتصادية من ناحية أخرى.

خامســـاً :

الكفاءة التنظيمية والادارية مطلباً هاماً من متطلبات عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فبناء المصانع لا يحتاج سوى سنوات قليلة، ولكن تكوين الادارى الناجح والمنظم الفذ أمر يتطلب سنوات طويلة من العمل والخبرة والممارسة. والتنمية تحتاج كما ذهب ماكليلاند ومن قبل شومبيتر إلى المنظم الخلاق المجدد الذى لا يخشى المغامرة ويقوم دائماً بفتح مجالات جديدة للعمل وفى هذا يرى بلشو C.S. Belshaw أن ا لمنظم يجب أن يتفهم أن زيادة أفراد القوى العاملة لديه انما تعنى ضرورة وجود أساليب اقتصادية جديدة وعليه أن يحاول وضع عنصر العمل فى استخدامات جديدة وأن يعيد ترتيبه أو تجميعه فى تنظيم أكثر انتاجية أو يعمل على تمكينه من استخدام تكنيكات أكثر انتاجية(٢) وهكذا فان المنظم يقع على عاتقه خلق مجالات جديدة للعمل واعادة تنظيم وتوظيف الموارد البشرية المتاحة بصورة تحقق غايات المجتمع من التنمية.

والواقع أن المجتمع المصرى لم يشهد بعد طلعت حرب منظماً خلاقاً يسهم فى التنمية الاقتصادية ويدعم الاقتصاد الوطنى. بل على العكس من ذلك فبعد أن قامت الدولة بتهيئة الفرص لانطلاق الاستثمارات الخاصة فى السبعينات ظهرت فئة جديدة من المنظمين استطاعت أن تحقق ملايين الجنيهات من الأرباح فى فترة زمنية وجيزة تضاعفت خلالها الأزمات الاقتصادية للمجتمع، وتضخمت مشاكله الاجتماعية وتحورت كثيراً من قيمه الايجابية(٣) .وبذلك نخلص إلى نتيجة مؤداها أن أى جهد للتنمية لن

---

(١) روبرت مابروا: مرجع سابق ، ص ص ٣١٦ - ٣١٧.

(٢) Cyril S. Belshaw, Adaptatiuon of Prersonnel Pole- Cies in Social Context, in welbert Moore and Arnold S. Feldman (eds.), Op. Cit ., P.I 98.

(٣) توجد معالجة طيبة للفكرة نفسها فى : سعد الدين إبراهيم، من طلعت حرب إلى رشاد عثمان .. بين قيم الانتاج وقيم النهب، الأهرام الاقتصادى، العدد ٦٨٠ ، يناير ١٩٨٢، ص ١٢ وما بعدها.

تتحقق الغاية منه فى مناخ تغيب فيه قيم الانجازات والاحساس بالواجب الوطنى، وتغلب فيه قيم الفردية والمصلحة الخاصة.

سادساً: سياسة الانفتاح الاقتصادى والقوى البشرية:

تركت سياسة الانفتاح الاقتصادى آثاراً واضحة على بناء الاقتصاد المصرى فزاد الاهتمام بالقطاع الأولى - استخراج البترول وزراعة محاصيل الفاكهة والخضر وقطاع الخدمات - الفندقة وأعمال البنوك وتجارة الاستيرد - وذلك على حساب زارعة المحاصيل التقليدية والصناعات التحويلية الأساسية. وقد أدى هذا التركيب الجديد للبناء الاقتصادى إلى توزيع جديد للقوى العاملة على النحو الذى يحقق أغراض المستثمر الأجنبى ويؤكد التبعية ويعلى مصالح القطاع الخاص المصرى. وترتب على التمايز الواضح بين دخول العاملين بقطاع الاستثمار الأجنبى وزملاءهم بالقطاعات الوطنية الأخرى - الحكومة والقطاع العام - تحول الكثير من الأكفاء للعمل بشركات ومؤسسات الانفتاح، ومن لم يتسطع العمل باحدى هذه الشركات بدأ ينظر إلى عمله بالحكومة أو القطاع العام باعتباره عملاً غير مجز وأنه من الاجحاف والظلم أن يستمر فى مثل هذا العمل، وربما يفسر لنا هذا الاقبال الهائل على دراسة اللغات الأجنبية والحاسبات الالية.

اذن، فقد أدت سياسة الانفتاح الاقتصادى إلى خلق نوع من القلق والتحفز المستمر لدى العاملين بقطاع الدولة المختلفة انتظارا للساعة التى يتركون فيها عملهم للالتحاق بمشروع استثمارى أجنبى مع ما يصاحب هذا من انصراف عن أداء العمل والقيام بالواجبات المهنية والمشاركة فى التنمية بفاعلية.

سابعاً : الهجرة الداخلية والخارجية وآثارها على القوى البشرية:

تشترك الهجرة الداخلية مع الهجرة الخارجية فى أن كلا منها تحدث خللاً فى توزيع القوى العاملة. فالهجرة الداخلية تسحب العمالة الزراعية من الريف لاعادة توزيعها لصالح قطاعات أخرى أقل انتاجية مثل أنشطة الأعمال العرضية بقطاع الخدمات. كذلك الحال بالنسبة للهجرة الخارجية، فهى تسحب العمالة الفنية المتخصصة والكفاءات الادارية والمهنية من شتى القطاعات لتقويم بتأدية خدمات وأعمال خارج الوطن، وفى هذه الحالة تكون انتاجية هؤلاء تساوى الصفر بالنسبة للمجتمع المصرى لأنه لا يحقق ثمة عائد أو زيادة فى الانتاج كنتيجة لهجرة أبنائه.

وقد وقفت الدولة موقفاً مشجعاً للهجرة الخارجية بدعوى حاجة البلاد لتحويلات المصريين من الخارج، فأصدرت التشريعات التى تيسر انتقال الأفراد للعمل بالخارج، من ذلك على سبيل المثال، القرار الجمهورى رقم ٧٣ لسنة ٧١ الذى أعطى المهاجرين حق العودة إلى وظائفهم الحكومية خلال سنة من استقالتهم وتأكيد حق الهجرة فى الدستور المصرى. وإذا كانت الدولة تستهدف من وراء ذلك تخفيف حدة البطالة فى المجتمع المصرى إلا أن الذى حدث هو أن أعلى الكفاءات البشرية فى مصر واكثرها تدريباً فضلاً عن الأيدى العاملة ذات المهارة المتوسطة هى التى هاجرت من مصر ، ولم يمنع هذا من محاولات لقوى عاملة غير ماهرة جهدت هى الأخرى فى أن تجد طريقها عبر الحدود الى البلدان النفطية الغنية(١) .

وأما بالنسبة لمسألة تحويلات العاملين بالخارج فقد كشفت دراسة سوزان مسيحة عن العمالة المصدرة للخارج والتى أجرتها على عينة من المدرسين المصريين المعارين إلى المملكة العربية السعودية أن أولئك المدرسون المعارون ينفقون فى المتوسط (٤٦٪) من دخلهم فى المملكة العربية السعودية، ويدخرون (٢٨٪) ويحولون (١٥٪) وينفقون (١١٪) على السلع التى يصحبونها معهم إلى مصر سنوياً. هذا ولم تحو العينة أى فرد منها يدفع ضرائب للحكومة المصرية (وكان هذا سؤال طرحته الباحثة على المبحوثين صراحة(٢)) أى أن ما خصصه أولئك العاملون من دخولهم للادخار والاستثمار لم يمثل سوى ثلث مدخراتهم. وتؤكد النتائج التى توصلت إليها سوزان مسيحة، الاحصائيات التى نشرت فى الأهرام الاقتصادى عن دخل مصر من أبنائها فى الخادر، فقد بلغت نسبة المبالغ المتنازل عنها للبنوك المعتمدة (٢٧٪) من اجمالى تحويلات المصريين العاملين بالخارج فى عام ١٩٨٠ بينما وصلت نسبة المبالغ الخاصة بالاستيراد بدون تحويل عملة إلى (٤٤,٩٪) عن العام نفسه. ومن الجدير بالذكر أن المبالغ التى يتم التنازل عنها للبنوك المعتمدة تتضاءل بصفة مستمرة فقد كانت نسبتها فى عام ١٩٧٥ (٤٩,٥٪) وذلك فى مقابل زيادة نسبة المبالغ المخصصة للاستيراد بدون تحويل عملة، ويتبين من ذلك أن تفضيل العاملين بالخارج لتمويل الورادات بدون تحويل عملة بسبب ما تحققه من سعر صرف أفضل(٣).

---

(١) سعد الدين ابراهيم: النظام الاجتماعى العربى الجديد، دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ١٩٨٢، ص ١٢١.

(٢) Suzanne A. Messiha, Export of Egyptian School Teacher, Cairo Papers in Social Sciene, Vol. 3, No., 4. April 1980 . P.

(٣) الأهرام الاقتصادى : العدد ٦٦٣، سبتمبر ١٩٨١، ص ص١٦، ١٩.

صفوة القول ، أن مدخرات العاملين بالخارج والتى تخصص للاستثمار فى تناقص مستمر وهو الأمر الذى لم يكن متوقعاً ممن أعطوا أهمية كبيرة لتحويلات المصريين من الخارج من التنمية.

ثامناً : تخطيط القوى البشرية:

يتوقف نجاح التنمية فى جانب كبير منها على استمرار تدفق العناصر البشرية القادرة على تنفيذ برامجها، وهذا يحتم أن يكون تخطيط القوى البشرية وتنظيم استخدامها جزءاً لا يتجزأ من الخطة الاقتصادية العامة.

والنتيجة التى يهمنا الإشارة إليها والتى أكدتها دراسة أحمد فواد على هى "أن المسئولية التخطيطية ينبغى اسنادها إلى جهاز واحد فى الدولة ... اذ مما لا شك فيه أن الاضطلاع جهاز واحد فى الدولة بهذه المسئولية يساعد على التعرف بدقة على نواحى القصور والفائض فى المهارة المختلفة على المستوى القومى، ويقضى على التضارب فى نتائج الجهود التى تبذل من جانب اللجان والهيئات المختلفة لتقدير الحاجة الفعلية من الأيدى العاملة نتيجة عدم وضوح المفاهيم واختلاف مناهج علم التقديرات[1].

تاسعاً دراسات مقترحة :

تخلص الدراسة إلى اقتراح عدد من الموضوعات التى تحتاج إلى الدراسة مثل:

١- دراسة عن دافعية الانجاز لدى العمال المصريين فى الدول العربية وعواملها.

٢- دراسة عن أثر سياسة الانفتاح الاقتصادى على اتجاهات الأفراد نحو التعليم والمهن وأثر ذلك على التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى مصر.

٣- دراسة عن أثر سياسة توزيع الدخول فى قطاعات الاستثمار الاجنبى على انتاجية العمالة بالقطاع العام والحكومى ورضائهم عن العمل.

٤- دراسة عن دور الصفوات الإدارية والسياسية فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى مصر خلال الفترة من ٥٢ - ١٩٨٠ .

---

(١) أحمد فواد على فهمى : الموارد البشرية وسياسة التنمية فى اقتصاد الكويت، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٩، ص ١٩٣.