



تقييم التنمية البشرية في السودان وتطورها خلال الفترة من (2000م- 2020م)

محمد عبدالله عبدالصالح النجار

معهد البحوث و الدراسات الإفريقية ودول حوض النيل - جامعة أسيوط

الملخص:

اهتمت هذه الدراسة ببيان مفهوم التنمية البشرية وتطورها وتقييمها، وخاصة مؤشرات التدريب والتطوير للعنصر البشري والجهات القائمة على ذلك في السودان، كما تناولت نشأت تطور التدريب ومدى قابلية العنصر البشري للتدريب والتطوير وحجم الاتفاق على تدريب وتطوير الكوادر البشرية وعدد المتدربين وطبيعة الدورات التدريبية، والأهداف التي يحققها التدريب لتحقيق التنمية المستدامة، وجاء الموضوع منسجماً مع متطلبات التنمية في العصر الحديث مثل، متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ومدى تحقيق مستوى حياة كريمة للأفراد من خلال التعليم والتطوير، وبيان موقف دولة السودان من ناحية تدريب وتطوير الكوادر البشرية وما قدمته من إمكانيات للارتقاء بالعنصر البشري، حيث نبع أهمية الموضوع أن الأمم المتحدة قد أقرت عبر تقاريرها أن عملية التنمية المستدامة هي تعزيز التنمية الاقتصادية والانسانية والاجتماعية مع الحفاظ على الموارد الطبيعية وضمان مواصلة التنمية بأنواعها، التي تقوم على أساس المساواة عن طريق التعليم والتطوير والتدريب، وقد هدفت الدراسة إلى الاهتمام بالعنصر البشري وكيف يتم الاستفادة منه في جميع المجالات من خلال التدريب والتطوير وبناء المهارات والقدرات.

الكلمات المفتاحية (التنمية البشرية - التقييم - التطوير - التدريب)

Abstract:

This study was concerned with explaining the concept of human development, its development and evaluation, especially the indicators of training and development for the human element and the bodies responsible for that in Sudan. It also addressed the origins of the development of training, the extent of the human element's aptitude for training and development, the volume of spending on training and developing human cadres, the number of trainees, the nature of the training courses, and the goals that the training achieves. To achieve sustainable development, the topic was consistent with development requirements in the modern era, such as the average per capita income from the gross domestic product, the

*Corresponding author E-mail: mohamed.ma4555@gmail.com

تاريخ الإرسال: 20 نوفمبر 2023م - تاريخ المراجعة: 24 يناير 2024م تاريخ القبول: 24 يناير 2024م.

التقييم الدولي الموحد للطباعة: 3125 - 2735 التقييم الدولي الموحد الإلكتروني: 3133 - 2735 <https://masuh.journals.aswu.edu.eg/>

extent to which a decent standard of living is achieved for individuals through education and development, and a statement of the position of the State of Sudan in terms of training and developing human cadres and the possibilities it has provided to advance the element. The good news, as the importance of the topic stems from the fact that the United Nations has recognized through its reports that the process of sustainable development is the promotion of economic, human and social development while preserving natural resources and ensuring the continuation of development of all kinds, which is based on equality through education, development and training. The study aimed to pay attention to the element. Good news and how to benefit from it in all fields through training, development, and building skills and capabilities

مقدمة

يعتبر الاستثمار في التعليم و بناء القدرات والتدريب من أهم القضايا التي تهتم بها الدول والمجتمعات على إختلاف مستويات نموها حيث يعتبر العنصر البشرى من أهم عناصر الإنتاج بل هو المكون الرئيسى فى جميع مكونات التنمية البشرية و يعتبر تنمية العنصر البشرى هو المؤشر الحقيقى لتقدم الأمم . ولو نظرنا فى تصنيف الدول حسب مؤشر التنمية البشرى لوجدنا أن السودان فى آخر قائمة الدول ، الأمر الذى يتطلب عناية تامه بالتنمية البشرى من حيث التدريب والتطوير خصوصا فى ظل التقدم الذى يشهده العالم أجمع فى مجال التقنيه والتكنولوجيا التى تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه فى ذات الوقت . لقد أهتم السودان ببناء القدرات الإنسانىة وأنشاء وزارة تنميه بشرىة لتصبح أول وزاره بهذا المسمى على مستوى الوطن العربى، إلا أنها لم تحقق الأهداف المرجوة منها بالقدر الكافي و عليه فلا بد من الإهتمام بالعنصر البشرى والإستفاده القصوى منه لتحقيق ما هو مطلوب لمواكبة التطورات الجارية على المستوى العالمى فالعلاقة بين كلا من الإستثمار فى بناء قدرات الإنسان وتدريبه تؤثر فى عملية التنمية البشرىة إلا أن مؤشر عملية تنمية الإنسان فى السودان مازالت ضعيفة.

اشكالية الدراسة :

تتبلور مشكلة الدراسة فى مدى تحقيق التنمية البشرىة لأهدافها فى السودان ،واين موقع السودان عالميا من تطوير العنصر البشرى والاستفادة منه .

تساؤلات الدراسة:

- ما هي اهمية الكوادر البشرىة فى مجال التنمية المستدامة ؟
- ما هو حجم الإنفاق على التدريب والتطوير للموارد البشرىة؟

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية : تتمثل الأهمية العلمية فى تناول هذه الدراسة أثر تدريب وتطوير العنصر البشرى ودوره فى تحقيق التنمية البشرىة.

الأهمية العملية : تكمن الأهمية العملية فى مد الجهات المهتمة بهذا المضمار بالمعلومات الكافية لاتخاذ القرار ، والاهتمام برفع مستوى الإنسان وتدريبه وتطويره .

أهداف الدراسة :

تحديد مستوى الاهتمام بالعنصر البشري والاستفادة القصوى منه في شتى المجالات من خلال التدريب وتنمية المهارات وبناء القدرات .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية : دراسة بناء قدرات الإنسان وتدريبه لتحقيق التنمية البشرية.
الحدود الزمانية : في الفترة من سنة 2000م حتى 2020 م .
الحدود المكانية: دولة السودان .

فرضيات البحث:

- 1- توجد علاقة معنوية بين الإنفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية .
- 2- توجد علاقة طردية بين عدد المتدربين في السودان ومؤشر التنمية البشرية.
- 3 - توجد علاقة معنوية بين عدد دورات التدريب ومؤشر التنمية البشرية.

منهجية البحث:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي و الأسلوب القياسي

الدراسات السابقة :

- 1- دراسة بعنوان: أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة : الخطوط العربية السعودية (2000).
الهدف من الدراسة : التعرف على الأثر الذي يحدثه التدريب على العاملين بالخطوط الجوية السعودية **منهجية** الدراسة : المنهج التاريخي والمنهج الوصفي **نتائج الدراسة** : يحقق اسلوب التدريب المتبع في المؤسسة أغراض التدريب . **أهم التوصيات** : يجب تحديد أهداف التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للتدريب (1).
- 2- دراسة بعنوان : تدريب القوى العاملة وأثرها على العاملين
الهدف من الدراسة : خلق علاقة إيجابية بين العاملين والمنشأة التي يعملون بها مما يؤدي الى الإحساس بالانتماء
المشترك **منهجية الدراسة** : المنهج الوصفي التحليلي **أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة** : تتمثل في أن التدريب يزيد من كفاءة العاملين وأدائهم مما يعكس على زيادة الإنتاج **أهم التوصيات** : توصى الدراسة الى أن وضوح الأهداف يؤدي الى سهولة قياس أداء العاملين ، ودراسة أثر تدريب القوى العاملة على تحقيق أهداف المؤسسات العامة (2) .
- 3- دراسة بعنوان : التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثر التدريب على فاعليته
مشكلة الدراسة : ضعف عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لدى الأفراد تمثلت مشكلة الدراسة في التحول العالمي في اتجاه المجتمع للمعرفة والأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية على المستوى العالمي وتعاضم دور عنصر العمال كميزه تنافسيه وكأصول قابله للتداول عبر المؤسسات والحدود القومية.
منهجية الدراسة : المنهج التاريخي والمنهج الوصفي **نتائج الدراسة** : توصلت الدراسة الى أن تدريب العاملين يؤدي الى النهوض بأداء مستوى العاملين وظهور كفاءات عالية. **توصيات الدراسة** : توصى الدراسة بدراسة العلاقة بين التدريب والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بشكل أوسع في المجال الصناعي (3).

خطة الدراسة

- المبحث الأول : مفهوم التنمية البشرية وتطوره .
- المطلب الاول : مفهوم التنمية البشرية .
- المطلب الثاني : تنمية الموارد البشرية .
- المطلب الثالث : تطور مفهوم التنمية البشرية .
- المبحث الثاني : مؤشر قياس التنمية البشرية .
- المطلب الاول : مؤشر التنمية البشرية .
- المطلب الثاني : مقياس التنمية البشرية .
- المبحث الثالث : نشأة تطور التدريب في السودان .
- المطلب الاول : التدريب وبناء القدرات في السودان .
- المطلب الثاني : أهداف واهميه إدارة الموارد البشرية في السودان .
- المطلب الثالث : وزارة التنمية البشرية وأهدافها في السودان .
- النتائج .
- التوصيات .
- الخاتمة .
- قائمة المراجع .

المبحث الأول : مفهوم التنمية البشرية وتطوره .

المطلب الاول : مفهوم التنمية البشرية .

هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس ، ومن حيث المبدأ يمكن أن تكون تلك الخيارات بلا حدود ، وان تتغير عبر الزمان ، ولكن ثمة ثلاث خيارات تبقى جوهرية في كل مستويات التنمية ، وهي أن يعيش الفرد حياة كريمة وصحية وان يحصل على التعليم والمعرفة والمواد الضرورية لتوفير مستوى معيشة لائق ، وإذ لم يحصل الفرد على تلك الخيارات الثلاثة فإن كثيرا من الخيارات الأخرى تسد أبوابها أمامه، ولكن التنمية البشرية لا تقف عند هذا الحد ، فهناك خيارات أخرى ويقدرها كثير من الناس تقديرا عاليا ، وهي تمتد من الحرية السياسي والإقتصادي والإجتماعي الى توافر فرص الخلق والإبداع والتمتع بإحترام الذات وضمان حقوق الإنسان .(4)

المطلب الثاني :- تنمية الموارد البشرية .

ان مفهوم التنمية البشرية يختلف عن مفهوم تنمية الموارد البشرية ، فلقد تولد مفهوم تنمية الموارد البشرية من المنظور الاقتصادي ، و أكد على أن الانسان مورد من الموارد الاقتصادية ، وتركز اهتمامه على الانسان المنتج وعلى انتاجه والعمل بالدرجة الاولى .

وعليه فالمهتمين بدراسة تنمية الموارد البشرية يرون بأنها تحسين مستويات التغذية والصحة والتعليم على الانتاجية والنمو الاقتصادي ، مما يعبر عن اهتمام محدود من جانب واحد هي عملية التنمية .

المطلب الثالث : تطور مفهوم التنمية البشرية .

كانت بداية الاهتمام بموضوع التنمية البشرية في الغرب حيث اقترنت بموجة تمرد الشباب التي اجتاحت كل البلدان الغربية في عام (1968) ، وكشفت عن حقيقته مهمه مؤداها أنه على الرغم مما حققته هذه البلدان من تقدم ومن تحسن في مستوى معيشة لاغلب الذين يعيشون فيها الا انها عجزت عن تصفية احوال الفقر فيها ، وايضا عجز التقدم المالي والعلمي في إسعاد الانسان او إشباع حاجته غير المادية ، يعتبر مصطلح التنمية البشرية حديث نسبيا فلقد كان من بداية منتصف عقد التسعينيات في القرن العشرين اثار مفهوم التنمية البشرية مناقشات خصبه اسفرت عن بلورة هذا المفهوم حيث يعنى مفهوم دولة الرفاهية والذي يجسد المسئولية التضامنيه للمجتمع في مواجهة الحرمان من حقوق اساسيه للبشر .(5)

المبحث الثاني : مؤشر قياس التنمية البشرية.

المطلب الاول : مؤشر التنمية البشرية.

مؤشر التنمية البشرية : هو قياس مختصر للتنمية البشرية ومقياس لمعدل الانجازات في بلد ما ، يتكون من ثلاثة ابعاد اساسيه للتنمية البشرية .

اولا : العيش حياه كريمه وصحيه وتقاس بتوقعات طول العمر .

ثانيا : اكتساب المعرفه ، وتقاس بقدرة الشخص البالغ على القراءه والكتابة ،فارتباط التحسن في قيمة دليل التنمية البشرية بنمو الانفاق العام على التعليم ، وان البلدان التي يرتفع فيها الانفاق الحكومي تحقق مستويات تقدم مرتفعة في التنمية البشرية .(6)

ثالثا : الوصول الى الموارد اللازمه لمستوى معيشى لائق وتقاس بنصيب الفرد من الناتج المحلى .(7)

المطلب الثاني : مقياس التنمية البشرية .

1- نصيب الفرد من الناتج القومى الاجمالى

يعتبر احد مقاييس التنمية البشرية واولها فى الظهور للحكم على تقدم الدول , وكان (بيجو) فى العقود الاولى من القرن العشرين اول من استخدم الرفاهيه الاقتصاديه وجعلها مقياس للتنمية البشريه , وياخذ هذا المقياس فى الاعتبار فقط الانتاج الزراعي والصناعي و انتاج الغابات على انهم مقيمون بالأسعار فى حين قد يكون هناك اهمال فى بعض الاعمال الصغيره مثل اعمال السيدات فى المنازل وغيرها.

2- مقياس مستوى المعيشة.

قام معهد الامم المتحده لبحوث التنمية الاجتماعيه فى عام 1996 بمحاولة وضع مقياس لمستوى المعيشه على المستوى القومى وذلك عن طريق حساب متوسط استهلاك الفرد من السلع والخدمات كمقياس لمستوى المعيشه وقد انتهى الى عدم الاخذ بهذا المقياس والاخذ بمقياس مركب يتم قياسه بواحدات غير نقديه .

المبحث الثالث : نشأة تطور التدريب فى السودان .

المطلب الاول : التدريب وبناء القدرات فى السودان .

التدريب فى السودان :

تدريب الموارد البشريه فى السودان ارتبط بحاجه العمل وحاجه الفرد لان التدريب يسعى الى التأثير فى تنمية قدرات الموارد البشريه ، والتعرف على مهارتهم المستخدمه وتوظيف المهارات الكافيه من خلال التطبيق المستمر لأنجح الوسائل التي يقوم الفرد بادنؤها بأعلى الدرجات , والتدريب يقدم المعارف والمهارات للموارد البشريه من خلال تزويد البشر

بالمعلومات الحديثة والمطبقة في بيانات أخرى مماثلة تساعده في استيعاب الاهداف الكلية والسياسية المرسومة للمنظمة ، فالربط بين كلا من التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية ليس ربطاً تلقائياً ، فهو ينشأ نتيجة لسياسات داعمه للفقراء تقوم على الاستثمار في الصحة والتعليم وتأمين فرص العمل اللائق (8) .

ولقد وقع السودان على عدد من الاتفاقيات الدولية والعربية كما شارك في المؤتمرات الدورية لمنظمة العمل الدولية ، وذلك لعقد دورات تدريبية متعددة كما استضاف السودان المؤتمر الدورى لمنظمة العمل العربية في دوره 1971 ، ونجح في ان يكون مقر للمركز العربي للتأمينات الاجتماعية وهو احد المؤسسات التدريبية التابعة لمنظمة العمل العربية (9).
المطلب الثاني : أهداف واهمية إدارة الموارد البشرية في السودان .

اهداف تنمية الموارد البشرية في السودان:

- 1- رفع قدره الانتاجيه في الشركات للحد الاقصى .
- 2- العمل على التطوير الدائم المثمر للكفاءة البشرية لتنمية القدرات .
- 3- دعم النظام الادارى في الشركات.
- 4- تقسيم وتنظيم العمل وفقا لقدرات مهارات الموظفين .
- 5- تحجيم السيطره بالنسبة للعماله الاجنبيه وعدم تمكينهم من المناصب العليا. (10) .

اهمية إدارة الموارد البشرية في السودان.

تتمثل اهمية ادراة الموارد البشرية في انها تؤثر على سلوك الموظفين عندما يكون موردهم مهم ويتطلب استثماره بالشكل الصحيح وليس كانه ماده اوليه من عوامل الانتاج ، وذلك عن طريق معايير دولية وشهادات مهنيه للمحترفين في ادارة وتطوير الموارد البشرية.

المطلب الثالث : وزارة التنمية البشرية وأهدافها في السودان .

جاء تاسيس وزارة تنمية الموارد البشرية استجابة للحاجه الملحه لمعالجة العديد من المشاكل والاختاقات ، ولزيادة الدخل القومي ، ولتقليل الهدر في الطاقات وللاستفادة القصوى من الامكانيات البشرية وكان تأسيس هذه الوزارة في عام 2010 ويعتبر خطوه جيده تصب في تأكيد الاهتمام بالموارد البشرية وتساعد في وضع السياسات والخطط والبرامج والاشراف على آلية التنفيذ مع مؤسسات التعليم والتدريب في البلاد. (11)

اهداف وزارة التنمية البشرية في السودان.

- 1- اعداد الخطة العامة للتنمية البشرية لتحقيق رؤية السودان الوطنيه وتحديد اليات التنفيذ .
- 2- صياغة استراتيجيه وطنيه طويلة المدى تمكن التنمية الشاملة والمستدامه في جميع المجالات البشريه .
- 3- تحقيق الاهداف القومية في مجال التنمية البشريه وتحقيق التوازن المهني وفقا لحاجة البلاد .
- 4- استهداف اعلى مستويات الاداء المهني والقبول بمبدأ المساواة .
- 5- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب لتحقيق افضل النتائج .
- 6- الحرص على المصلحة العامة وفقا لمبدأ الدستور وتوجهات السياسة العليا في البلاد **وبناء المنظومة القيمية السلوكية التي تحكم اداء الخدمة المدنية.** (12)

النتائج :

لقد ابرزت الدراسة اهداف وزارة التنمية البشرية في السودان ، ومع ذلك فإن دولة السودان مع انشاء وزارة للتنمية

البشرية لم تكن في المكانة المطلوبة ولم تؤدي الاهداف المنشودة من حيث التدريب والتطوير للأفراد كما جاء في تقرير الامم المتحدة حيث أن السودان تعد في اخر قائمة الدول من حيث تنمية الموارد البشرية والسبب يرجع في ذلك الى ضعف الموارد والانفاق على اعمال التدريب والتطوير وكذلك عدم مواكبة التطور السريع في المجال التقني والتكنولوجي وغيرها من الاسباب السياسية والاجتماعية ومن بينها المشكلات ذات الطابع السياسي والتي يأتي على راسها عدم الاستقرار السياسي والذي يترتب عليه نشوب الحروب وظهور الحركات المسلحة والتمرد على السلطة الحاكمة (13).

التوصيات :

على دولة السودان توفير كل ما يلزم للاستفادة القصوى من العنصر البشري حيث يعد هو المقوم الرئيسي للتنمية ، وتذليل جميع العقبات التي تعرقل هذه الاستفادة.

خاتمة

اذا كان الاستثمار في راس المال البشري هو من افضل الاستثمارات والمقصود بذلك هو العلم لانه مارفعت الامم وعليا شأنها وتقدمت وازدهرت الا بالعلم لذلك فان موضوع التنمية البشرية المقصود منه صراحة هو تعليم وتدريب وتطوير العنصر البشري لكي يتم الاستفادة القصوى منه في شتى مجالات الحياه المختلفة ، ولقد تناول البحث دولة السودان كنموذج افريقي فهذه الدولة قد اهتمت بتنمية الموارد البشرية وانشأت لها وزارة خاصه ، وعلى الرغم من ذلك لم تحظى هذه الدولة بترتيب ضمن الدول الاولى عالميا في هذا المجال كما جاء في تقرير الامم المتحده ويمكن يرجع هذا لقله الامكانيات المادية او لأسباب سياسيه واجتماعيه او لعدم مواكبة الدوله للتطوير التقني والتكنولوجي ، فلا بد ان تهتم الدوله بهذا المجال من تدريب وتطوير للعنصر البشري حيث لامناص من ذلك، ولا يمكن لاي دوله ان تتقدم الا بالاهتمام بالعنصر البشري .

المراجع باللغة العربية :

- 1- حمد أحمد بن بشير (2001 – 2008) أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة : الخطوط العربية السعودية (2000) رسالة دكتوراه ، المملكة العربية السعودية .
- 2- احمد عبد العظيم إدريس (2005) تدريب القوة العاملة وأثرها على العاملين دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات المحدودة (سوداتل) مركز التدريب – رسالة ماجستير غير منشوره في ادارة الاعمال ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا .
- 3- ناهد عبداللطيف قاسم (2005) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثر التدريب على فاعليته دراسة حالة ديوان الضرائب ، رسالة ماجستير غير منشوره في ادارة الاعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا .
- 4- عثمان محمد عثمان (1993) قياس التنمية البشرية – مراجعه نقديه- ورقه معده الى اجتماع خبراء التنمية البشرية بالقاهرة ديسمبر 1993 ص 23.
- 5 - السيد خاطر (2002) تطوير مفهوم التنمية الى الاستدامة ص 11.
- 6- عثمان محمد عثمان المرجع السابق ص 49.
- 7- عثمان مكي ميرغني (2012) ورقة عمل بعنوان تمويل خطط تنمية الموارد البشرية , الخرطوم :المركز القومي لتنمية الموارد البشرية ص308.
- 8- حمور ميرغني عبدالعال (2014) تنمية وادارة الموارد البشرية(دراسة تحليليه ، المؤتمر القومي الاول لتنمية

الموارد (ص 45).

- 9- طه محمود السر محمد (2012) مفهوم التنمية البشرية، ورقه اطاريه ،السودان المؤتمر القومي الاول لتنمية الموارد البشرية ووزارة تنمية الموارد البشرية ص 11 – 13 .
- 10- تقارير حول وزارة التنمية البشرية – ادارة العلاقات العامة . السودان 2013 .

المراجع باللغة الأجنبية :

- 1-Human Development Report ,United Nations Development Report (UNDP) , New york , .1990
- 2-Leandro Prado de la Escosura , Human Development in Africa , Along Run Perspective , EHES Working Papers in Economic History , no 8 , 2011
- 3- Human Development Report ,United Nations Development program , New york ,2013 p 82.