

تنمية الموارد البشرية في ريف محافظة درعا دراسة تحليلية

طالب الدكتوراه: طارق العوده جامعة دمشق - كلية الآداب - قسم علم الاجتماع

إشراف الدكتورة: أميرة عرقسوسي

المشرف المشارك الدكتورة: شفاء المصري

الملخص

هدف البحث إلى رصد واقع تنمية الموارد البشرية - الإنسان الريفي - في ريف درعا من أجل الوصول إلى دراسة اجتماعية علمية تتناول أبعاد الظاهرة موضوع البحث بالكشف والتفسير، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أداة الملاحظة في جمع البيانات من مجتمع البحث.

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: شهد الإنسان الريفي في ريف درعا تغيراً ملموساً إيجابياً في جوانب حياته التنموية كافة التعليمية والاقتصادية والترفيهية والدينية والصحية ولغته في ضوء عملية التنمية وحملات التبرع من أجل النهوض بالواقع الخدمي.

الكلمات المفتاحية: التنمية، الموارد البشرية، الإنسان الريفي.

Human resources development in the countryside of Daraa overnorate an analytical social study

Abstract

The research aimed to monitor the reality of the development of human resources – rural humans – in the countryside of Daraa in order to reach a socio–scientific study that addresses the dimensions of the phenomenon in question by detection and interpretation, using the descriptive analytical approach, and used the observation tool in collecting data from the research community.

The research reached a set of results, the most important of which are: The rural person in the countryside of Daraa witnessed a tangible positive change in all aspects of his developmental life educational, economic, recreational, religious, health and his language in light of the development process and donation campaigns in order to advance the service reality.

Keywords: development, human resources, rural people.

-المقدمة:

مما لا شك فيه أنّ أحداث مشاريع التنمية الريفية الاجتماعية والثقافية والتعليمية والاقتصادية والترفيهية والترفيهية في المجتمع الريفي تساهم بشكل كبير جداً في تنمية الإنسان الريفي.¹

ولعلّ مقولة تنمية الموارد البشرية في ظل التنمية الريفية أمست اليوم محوراً مشتركاً لمعظم العلوم الإنسانية، وقد عزّفت التنمية الريفية بأنها "تلك العملية التي تهدف إلى تحسين نوعية الحياة والرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد داخل المحيط الريفي"²، ولقد نتج عن مشروعات تنمية الموارد البشرية في عملية التنمية الريفية إلى تحسين وضعه الاجتماعي، واستخدامه الموارد والإمكانات والمعرفة المتاحة، وفقاً لخطط التنمية في كافة جوانبها أحدث كثيراً من المنجزات والنجاحات منها:

زيادة معدلات الإنتاج الزراعي وزيادة في الاستهلاك؛ تحسين في مستويات المعيشة، وزيادة معدلات العمر المتوقع للإنسان، ونقص في معدلات وفيات الرضع والأطفال، وتخلّص العالم من عدد من الأوبئة، وزيادة نسبة السكّان الذين يتمتّعون بمياه الشرب ووسائل الصرف الصحي، وزيادة نسبة المتعلّمين في مراحل التعليم، وضعف في سلطوية العادات والتقاليد التي تعيق التّقدم والتنمية.

وتحتاج الدولة السورية في ظل الأزمة الراهنة إلى التخطيط أكثر من ذي قبل عام 2011 م نتيجة انخفاض مواردها الاقتصادية المتاحة. الأمر الذي دعا أفراد

¹ العبد الله، محمد، المجتمع المصري بعين سورية، ط1، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة، 2007، ص93.

² نشادي، عبد القادر، التنمية الريفية مفهومها ومقارباتها السوسولوجية، مجلة المداد، المجلد 13، العدد 1، 2023، ص10.

المجتمع المحلي في ريف درعا إلى الوقوف إلى جانب الدولة في تحسين واقعهم المعيشي وتحقيق تنمية تستهدف كافة الموارد البشرية في مختلف قطاعات مجتمع البحث.

وفي ظل التحديات الراهنة والمتغيرات السريعة التي تشهدها سورية، تبرز أهمية تنمية الموارد البشرية كركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة في سورية عموماً وفي ريف درعا خصوصاً. إن الاستثمار في العنصر البشري وتطوير قدراته ومهاراته يُعد من أولويات النهوض بالمجتمعات الريفية، حيث يمكن للتنمية البشرية أن تلعب دوراً محورياً في تعزيز الاستقرار والنمو الاقتصادي والاجتماعي.

- المدخل المنهجي للدراسة:

أولاً - مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لا جدال أنه ليس هناك قضية تترعب على قمة اهتمامات عالمنا المعاصر مثل قضية تنمية الموارد البشرية بشكل عام وتنمية الموارد البشرية الريفية بشكل خاص، وذلك من خلال تطوير النظم الاجتماعية، رغم إنها مستمرة ومتجددة بتجدد متطلبات الحياة، ومراد ذلك إن تنمية الموارد البشرية في ريف درعا ببساطة وإيجاز تعني أن يتمكن الإنسان من تحقيق حسن استخدام وتوظيف ما لديه من طاقات بشرية وإمكانيات متنوعة لتغطية كافة احتياجات ومتطلبات حياته بكل جوانبها، وفقاً لمستوى عصره الذي يعيشه وبأكبر قدر من الوفرة وأعلى مرتبة من الجودة، وفي نفس الوقت يحقق فائضاً ليعاد استثماره من أجل المزيد من التطور والتقدم نحو الواقع الأفضل لبلوغ الطموح الأكثر في النظم الاجتماعية في ظل الظروف الحالية التي تمر بها سورية من حرب خارجية إرهابية عليها.

وبناءً على سبق جاءت هذه الدراسة كمحاولة موضوعية لدراسة واقع تنمية الموارد البشرية في ريف درعا؛ من أجل الوصول إلى أي مدى تم تنمية المورد البشري ضمن الواقع الاجتماعي في ريف درعا

وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما واقع تنمية الموارد البشرية في نظام التعليم في ريف درعا؟
2. ما واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الاقتصادي في ريف درعا؟
3. ما واقع تنمية الموارد البشرية في النظام التربوي في ريف درعا؟
4. ما واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الديني في ريف درعا؟
5. ما واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الصحي في ريف درعا؟
6. ما واقع تنمية الموارد البشرية في لغة الحياة اليومية في ريف درعا؟

ثانياً- أهمية الدراسة ومسوغاتها:

تأتي أهمية أي دراسة علمية من خلال ما تفتحه من آفاق، وما تقدمه من إضافات تسهم في ترسيخ الوعي العلمي للظاهرة المدروسة، ويأمل الطالب أن تحقق الدراسة مثل هذا الغرض من خلال لفت الانتباه مدعماً بالنتائج العلمية إلى عملية تنمية الموارد البشرية في ريف درعا. وبناءً على ذلك تبرز أهمية الدراسة من المسوغات التالية:

1. يُعدُّ التعريف بتنمية الموارد البشرية في ريف درعا ضرورة مهمة لارتباطها بعملية التنمية الكلية. فاليوم الرهان الوحيد هو على هذه الموارد (الإنسان) وعلى تنميته.
2. الحاجة الماسة في مجتمعنا السوري، وخاصة المجتمع الريف إلى مزيد من الدراسات العلمية الوطنية التي تكشف النقاب عن طبيعة حياة المجتمع

الريفية في محافظة درعا. وخاصة في ضوء الدور التنموي الذي تؤديه الجماعات الريفية في سورية.

3. حاجة التنمية البشرية في ريف درعا إلى العديد من الدراسات التي تناولها بالبحث والتحليل الاجتماعي، وخاصة في هذه الآونة الحالية نظراً لما تتعرض له الجمهورية العربية السورية من أزمات.
4. الرغبة القوية في الوقوف على نتائج حملات التبرع التي جرت في العديد من مدن وقرى محافظة درعا التي تعكس مدى وعي العنصر البشري في متطلبات حياته.

ثالثاً - أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة بما يلي:

1. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في النظام التعليمي ريف درعا.
2. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الاقتصادي ريف درعا.
3. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الترويحي ريف درعا.
4. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الديني ريف درعا.
5. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في النظام الصحي ريف درعا.
6. التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في لغة الحياة اليومية ريف درعا.

رابعاً - مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- الموارد البشرية: هي مصطلح يطلق على قوة العمل البشري في ريف درعا، وهي أهم عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى كالأموال والتكنولوجيا والتسهيلات

الأخرى، وهي تجعل من تلك العناصر ذات معنى وفائدة للريف وتعتبر أكثر فاعلية وتأثيراً على تحقيق الأهداف.

- تنمية الموارد البشرية: يقصد بتنمية الموارد البشرية الاستعداد البارِع والوظيفية أو المهمة التي تساعد على تعزيز فاعلية الموارد البشرية.
- أهل الريف: هم شريحة اجتماعية من شرائح مجتمع محافظة درعا يعيشون في الريف ويعتمدون في تأمين معاشهم على الزراعة والتجارة ووظائفهم، يرتبط أفرادهم فيما بينهم بروابط دموية تقوم على أساس مبدأ قيم عصبية النسب الواحد، ومع الآخرين بروابط المواطنة، وينظرون بجدية إلى موضوع العمل. ويخضعون في تنظيم أمور حياتهم الخاصة والعامة إلى كل من قوانين الدولة الحاكمة وفي بعض المواقف إلى ما يبيت فيه شيخ العشيرة أو أحد عوارفها
- المجتمع الريفي: جماعة أولية كون الفرد فيها شديد الحساسية لآراء وأفعال الآخرين، فهو يبني سلوكه وتصرفاته الذاتية ليس وفقاً لاحتياجاته الخاصة وبناء شخصيته المفردة، بل وفقاً للبناء السلوكي لجماعته، التي تمارس ضغطاً وجدانياً وأخلاقياً لا يستطيع الفرد الفكاك من تأثير سطوته.
- القرية: مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة بمنطقة ريفية نشأت بينهم علاقات إنسانية متبادلة وترتب على هذه العلاقات وجود جماعات منظمة ومؤسسات اجتماعية، وأصبح لهم بحكم الخبرة المكانية والروابط الإنسانية، عادات وتقاليد وقيم وعقائد وأمان وأهداف مشتركة.

خامساً - منهجية الدراسة:

- منهج الدراسة: تُعد هذه الدراسة من الدراسات التي تهدف إلى الوصف الكيفي؛ ولذلك تتطلب طبيعة وأهداف الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يساعد في وصف وتفسير الظاهر بشكل دقيق.

- مجالات الدراسة:

- 1- المجال المكاني: يشمل الامتداد الجغرافي لريف درعا.
- 2- المجال الزمني: من 3/20 إلى 7/10 من عام 2023.
- 3- المجال البشري: يشمل الريفين في ريف درعا ذكوراً وإناثاً.

سادساً - الدراسات السابقة: هنالك بعض الدراسات العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة دون تطابقها مع موضوع الدراسة الحالية لتنمية الموارد البشرية، وقد تناولت الدراسة هذه الدراسات وفق تسلسلها التاريخي من الأقدم إلى الأحدث:

-دراسة مروان ديب النجار (سوسولوجيا اتخاذ القرار الإداري في تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع جامعة دمشق، 2011).³

³النجار، مروان ديب، سوسولوجيا اتخاذ القرار الإداري في تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع جامعة دمشق، 2011.

هدفت الدراسة التعرف إلى آليات اتخاذ القرار الإداري، ومدى قدرة متخذي القرار الإداري في مؤسسات القطاع العام على اتخاذ قرار يساهم في تنمية الموارد البشرية. والتعرف إلى السبل التي نستطيع من خلالها تنمية مواردنا البشرية في مؤسسات القطاع العام؟

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- إن ما يقارب 41% من العاملين لم يتلقوا أي مساعدة أو متابعة عند الالتحاق بالعمل أول مرة مقابل 59% وجدوا هذه المتابعة.
- إن 32% من العاملين أفراد عينة الدراسة لم يخضعوا لأي دورة في أي من مجالات المؤسسة، مقابل 68% قاموا بذلك.
- كانت نسبة الذين يرون أن العملية التدريبية متوسطة النجاح في المؤسسة عالية، مقارنة مع من قالوا بأنها غير ناجحة.
- دراسة سامي عزيز حسين (دراسة أثر تنمية الموارد البشرية على كفاءة المنظمات الصناعية في ظل المنافسة المحلية والدولية: دراسة ميدانية على الشركات العربية السورية للصناعات الإلكترونية سيرونكس، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد جامعة تشرين، 2011).⁴
- جاءت أهداف هذه الدراسة في محاولة التعرف إلى واقع تنمية الموارد البشرية في المنظمات الصناعية، ودراسة تأثير هذه التنمية على القدرة التنافسية للمنظمات الصناعية، بالإضافة إلى الطرق المستخدمة في تنمية الموارد البشرية.

⁴ حسين، سامي عزيز، دراسة أثر تنمية الموارد البشرية على كفاءة المنظمات الصناعية في ظل المنافسة المحلية والدولية: دراسة ميدانية على الشركات العربية السورية للصناعات الإلكترونية سيرونكس، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد جامعة تشرين، 2011.

فخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها:

إن المنظمات الصناعية لا تصمم برامجاً تدريبية لتنمية المراد البشرية بما ينسجم مع الحداثة والتطور، وإنما اكتفت بتدريب وتأهيل هذه الموارد حسب الاحتياجات التدريبية. كما إن المنظمات لا تضع خططاً لاختيار الاستراتيجيات التنافسية الملائمة.

-دراسة طالبي رياض (التنمية الريفية المستدامة في إطار سياسات استخدام الموارد الطبيعية المتجددة: دراسة مقارنة بين الجزائر، وتونس والمغرب، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011).⁵

تمثلت أهداف الدراسة في محاولة تشخيص مشاريع التنمية الريفية في البلاد الثلاث، والوقوف على أفضل السياسات في استثمار الموارد الطبيعية.

وتوصلت الدارسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

- تشكل سياسات استثمار الموارد الطبيعية مفتاح نجاح أو فشل التنمية الريفية، وذلك لاختلافها باختلاف المناطق، وأن كل السياسات تفرض مشاركة الريفين- المورد البشري- في رسم سياسات التنمية وذلك لإنجاح التنمية الريفية المستدامة.

⁵رياض، طالبي، التنمية الريفية المستدامة في إطار سياسات استخدام الموارد الطبيعية المتجددة: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس والمغرب، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011.

- دراسة علي جوادي وفريد طهراوي (نحو قياس أفضل للتنمية البشرية: مؤشر التنمية البشرية المقترح، بحث علمي محكم، 2017).⁶

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة بناء مؤشر جديد للتنمية البشرية يكون أكثر شمولاً وتعبيراً عن الانجازات المحققة في مجال التنمية البشرية، ولتحقيق هذا الهدف تم مراجعة مفهوم وقياس التنمية البشرية من خلال تقارير التنمية البشرية التي يصدرها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة منذ 1990. وعملت الدراسة على الإبقاء على الخيارات الأساسية للتنمية البشرية (الصحة، التعليم والدخل) وعلى نفس الطريقة في حساب المؤشر (المتوسط الهندسي) مع إضافة بعدين لها والمتمثلين في الحرية والعمالة، حيث استعمل مؤشر الديمقراطية كتعبير عن الحرية، ومعدل العمالة نسبة إلى عدد السكان ومعدل إجمالي العمالة غير المعرضة للمخاطر نسبة إلى إجمالي العمالة كتعبير على العمالة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة وثيقة بين الأبعاد الجديدة (الحرية والعمالة) والتنمية البشرية، مؤشر التنمية البشرية المقترح يعبر أفضل عن مفهوم التنمية البشرية لأنه يتضمن زيادة أكبر للفرص والخيارات التي يتمتع بها الإنسان ويبرز أوجه القوة والضعف في مجال التنمية البشرية، انخفاض قيمة مؤشر التنمية البشرية المقترح عن مؤشر التنمية البشرية في الجزائر يدل على انخفاض المؤشرات الفرعية المضافة، لكن هذا لا ينقص من الانجازات المحققة في الأبعاد الأساسية في مجال التنمية البشرية (الصحة، التعليم والدخل).

⁶ جوادي، علي، طهراوي، فريد، نحو قياس أفضل للتنمية البشرية: مؤشر التنمية البشرية المقترح، المجلد 1، العدد 2، 2017، ص 162-180.

- دراسة محمد فارس وسليمان الطلاع وريم أبو نمر (دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كمتغير وسيط) (دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، بحث علمي محكم، 2023).⁷

هدفت الدراسة التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كمتغير وسيط في وزارة الصحة الفلسطينية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بوزارة الصحة الفلسطينية والبالغ عددهم (1083) موظفًا وموظفة. تكونت عينة الدراسة من (315) موظفًا وموظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن واقع تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة الفلسطينية بدرجة متوسطة، وأن مستوى الأداء المؤسسي بدرجة متوسطة، وجاءت الأبعاد كالتالي (الاستقطاب والاختيار، التقييم، التدريب والتطوير، الحوافز والتعويضات) بوزن نسبي (69.67%، 67.04%، 64.36%، 61.50%) على الترتيب، وأن مستوى إدارة الجودة الشاملة بدرجة مرتفعة، كما أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، التدريب والتطوير، والتقييم، والحوافز والتعويضات) على الأداء المؤسسي في وزارة الصحة الفلسطينية، ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار، والتدريب والتطوير، والتقييم، والحوافز والتعويضات) على الجودة الشاملة، ووجود تأثير ذو دلالة احصائية الجودة

⁷فارس، محمد، الطلاع، سليمان، أبو نمر، ريم، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كمتغير وسيط -دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، المجلد 11، العدد 1، 2023، ص28-45.

الشاملة في وزارة الصحة الفلسطينية على الأداء المؤسسي للوزارة. وأيضاً أشارت إلى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية في الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كتغير وسيط في وزارة الصحة الفلسطينية. الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الأداء المؤسسي، الجودة الشاملة، وزارة الصحة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض نماذج من الدراسات السابقة يمكن القول بأنّ هذه الدراسات تختلف عن دراسة تنمية الموارد البشرية في ريف درعا بعدة نواحي، فالدراسة الحالية تعد دراسة وصفية تحليلية نظرية تتناول تنمية الموارد البشرية في ريف درعا.

تختلف الدراسة الحالية عن دراسة مروان النجار بأنها ستتناول ريف درعا وليس مؤسسات القطاع العام، وبأنها ستركز على أهمية تنمية الموارد البشرية في ريف درعا وليس على الجوانب الاجتماعية لآلية اتخاذ القرار الإداري الخاص بالتنمية.

أما اختلافها عن دراسة سامي حسن التي تناولت تنمية الموارد البشرية من الجانب الاقتصادي وفي منظمات قطاع الصناعة (القطاع العام)، فالدراسة الحالية ستتناول تنمية الموارد البشرية من جانب التحليل الاجتماعي في ريف درعا.

أما اختلافها عن دراسة طالبي رياض التي أعطت سياسات استثمار الموارد الطبيعية الجانب الأهم، بأنها سوف تركز على تنمية العنصر البشري الذي سيستثمر هذه الموارد.

وتختلف عن دراسة علي جوادي وفريد طهراوي في موضوع البحث الذي رمى إلى قياس أفضل للتنمية البشرية: مؤشر التنمية البشرية المقترح، بينما البحث الحالي أهتم برصد واقع تنمية الموارد البشرية في مجتمع مغاير وهو المجتمع الريفي.

أما اختلافها عن دراسة محمد فارس وسليمان الطلاع وريم أبو نمر الذي تناول دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كمتغير وسيط في القطاع الصحي، بينما البحث الحالي يستهدف كل قطاعات التنمية البشرية.

أما نقاط تقاطع هذه الدراسات مع البحث موضوع الدراسة عديدة، فبعض هذه الدراسات يركز على الجانب المهم للبحث وهو تنمية الموارد البشرية، أما هذه الدراسة فستحاول تقديم رؤية تحليلية لتنمية الموارد البشرية في ريف درعا.

- المدخل النظري للدراسة:

أولاً- التعريف بتنمية الموارد البشرية الريفية:

إنّ تحقيق مفهوم تنمية الموارد البشرية لا يمثّل اهتماماً جديداً، بل يرجع إلى آلاف السنين، ففي ظلّ الحضارة المصرية حتّى القرن العشرين كانت تقوم الزراعة على أساس مستدام، إذ أنّ الفيضان السنويّ في فصل الربيع كان يوفّر المياه لتزويد التربة من جديد بالمواد الغذائية. وقد شهد هذا النظام بعد إنشاء سد أسوان تدهوراً مطّرداً، بالإضافة إلى تدهور خصوبة التربة التي يتحتّم تعويضها بالأسمدة الصناعيّة.⁸

لقد كان أول تعريف لمصطلح تنمية الموارد البشرية بمعناه الحديث الذي يقرّ بالمقاربة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في خان واحد في تقرير "بروندتلاند" الشهير في عام 1987 الذي عرّف تنمية الموارد البشرية بأنها: تنمية الموارد البشرية التي تفي باحتياجات الحاضر دون المجازفة بقدرة أجيال المستقبل على الوفاء باحتياجاتهم "كما

⁸ موشيت، دوجلاس، مبادئ التنمية المستدامة، تر: بهاء شاهين، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2000، ص13.

عُرفت من قبل اللجنة العالمية للتنمية المستدامة: بأنها تعمل على تلبية احتياجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتهم الخاصة⁹. وانتهت اللجنة العالمية للتنمية المستدامة في تقريرها المعنون "بمستقبلنا المشترك" إلى أن هناك حاجة إلى طريق جديد للتنمية، طريق يستدعم التقدم البشري لا في مجال أماكن قليلة أو لبضع سنين قليلة، بل للكرة الأرضية بأسرها وصولاً إلى المستقبل البعيد.

كما نجد أن من التعريفات المتفق عليها لتعريف تنمية الموارد البشرية المستدامة هو أن "تنمية الموارد البشرية تهدف إلى التوافق والتكامل بين البيئة وتنمية الموارد البشرية من خلال ثلاثة أنماط هي: نظام حيوي للموارد، نظام اقتصادي ونظام اجتماعي، بمعنى أن تنمية الموارد البشرية المستدامة عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل القطاعات والشرائح والجماعات بشكل متناسق، ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة ومورد واحد.

ومما لا شك فيه أن هناك خلط بين التعريفات التي تناولت تنمية الموارد البشرية الرفيعة، وهذا الاختلاف يرجع بشكل أساسي إلى أدوات وأهداف الباحثين المهتمين بتنمية الموارد البشرية الرفيعة وإلى صعوبة تحديد سبل ووسائل الإنتاج فالحديث عن تنمية الموارد البشرية الرفيعة المستدامة على المستوى الوطني يختلف عن الحديث على المستوى العالمي. في حين أن الحديث عن المستوى الوطني يتناول الأهداف المتنافسة داخل حدود دولة معينة سواء أكانت أهدافاً اجتماعية أو اقتصادية أو بيئية، والتي يعتمد تحقيقها بصورة أساسية على موارد الدولة وظروفها الخاصة إلى جانب علاقاتها الدولية،

⁹ أبو زنت، ماجدة أحمد، عثمان محمد، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص23.

فإنّ تنمية الموارد البشرية الريفيّة على المستوى العالمي تركّز على القضايا الكونيّة مثل التغيّرات المناخيّة وغير ذلك، مع عدم الاهتمام بقضايا الفقراء والنّزاعات الدوليّة، إضافة إلى أنّ كلّ دولة تهتمّ بصورة أساسيّة بتحقيق مصالحها الخاصّة.¹⁰

فقد ظلّ مفهوم تنمية الموارد البشرية يرسّخ تقسيم العالم إلى مركز وهامش، وظلّ يحمل بداخله دلالات تبعيّة نموذج تنمية الموارد البشرية في العالم الثّالث للعالم الغربيّ الصناعي، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى اعتبار الإنسان هو هدف تنمية الموارد البشرية وصانعها؛ كونه المستفيد الأوّل والأخير من هذه تنمية الموارد البشرية من خلال عملية تربيويّة وإنسانيّة منسجمة مع الإطار الاجتماعيّ والثّقافي والحضاريّ وصولاً إلى تحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية المرجوة في تحقيق التّطور والنّقدّم والنّهوض بالواقع الصحيّ والاجتماعيّ للفرد والقضاء على النعرات الطائفيّة والتحرّب العشائريّ والصراع الدوليّ.¹¹

وهذه يتطلب إيجاد علاقات اجتماعية تقوم على تبادل التّأثير والتّأثير بين الأفراد وعلى تفاعلهم المستمرّ ضمن إطار الثّقافة التي تسود المجتمع الذي ينتمي إليه الأفراد.¹² وكما يتطلب جماعة لها نفس الهدف كما يرى "نيوكومب" بأنّ الجماعة هي الجماعة الوظيفيّة أي الجماعة التي يكون بين أعضائها تفاعل اجتماعيّ لتحقيق هدف مشترك وهذا لا يتحقق إلّا بوجود أدوار تتداخل مع بعضها البعض.¹³

¹⁰السّيد، محمد زكي علي، أبعاد التنمية المستدامة مع دراسة البعد البيئيّ في الاقتصاد المصريّ، كليّة الاقتصاد والعلوم السياسيّة، جامعة القاهرة، 2000، ص11.

¹¹محمد، إبراهيم، توسيع دائرة الملكيّة في تحقيق التنمية، ليبيا، 2005، ص45.

¹²داود، ليلي خليل، الأصفر، أحمد عبد العزيز، الجماعة وخصائص التّفاعل الاجتماعيّ، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2005، ص72.

¹³مخول، مالك سليمان، علم النفس الاجتماعيّ، ط8، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2006، ص64.

مما سبق لابد من أيجاد جماعات وظيفية تسعى إلى تنمية الموارد البشرية، دون أن تدع مجال للنعرات العشائرية أو الطائفية أو التبعية للخارج... إلخ. تقوم فقط على علاقات الاجتماعية تبادلية التأثير والتأثير بين المكلفين بتنمية الموارد البشرية والعنصر الهدف المراد تنميته.

ثانياً-العلاقة بين المجتمع الريفي وتنمية الموارد البشرية الريفية:

المجتمع الريفي هو الموضوع الأساس الذي تنفذ فيه عملية تنمية الموارد البشرية الريفية، إذ أدى الأمر إلى تحديد مادي للبيئة الاجتماعية والمجتمع الريفي باعتباره ذلك الشكل من العلاقة التي تقوم بين الناس ومسؤوليتهم في منطقة محلية حيث يقيمون في مزارع متناثرة وفي قرية تكون عادة مركزاً لنشاطهم المشترك ونفهم من ذلك أن المجتمع الريفي ليس مجرد منطقة جغرافية ولكنه علاقة لابد من إقامتها والمحافظة عليها؛ لان سكان القطاع الريفي يشكلون نسبة عالية من إجمالي سكان البلدان النامية ولاقتصاده دوراً مهماً في اقتصاديات هذه البلدان التي تعتمد على استغلال وتصدير المواد الخام والمنتجات الزراعية النباتية منها والحيوانية وان أكثر من نصف سكان البلدان النامية يعيشون في المناطق الريفية، وان نسبة من يعمل بالزراعة منهم إلى إجمالي الأيدي العاملة يبلغ أكثر من النصف ويعمل الباقون في مهن أخرى كالخدمات المختلفة وغيرها.

لذا فان المصطلح المستعمل دولياً وعلى نطاق واسع للتنمية الآن هو أنها عملية تغيير مقصودة تقوم بها سياسات محددة وتشرف على تنفيذها هيئات حكومية مسؤولة تعاونها هيئات أهلية على المستوى المحلي، وتستهدف إدخال نظم جديدة وخلق قوى اجتماعية جديدة وتهيئة الظروف المتعددة لهذا الجانب من التغيير الاجتماعي الهادف

الذي يطلق عليه اسم (تنمية الموارد البشرية). فتنمية الموارد البشرية إذن هي الجهود المنظمة التي تبذل وفق تخطيط مرسوم للتنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية والطبيعية المتاحة في وسط اجتماعي معين يهدف إلى تحقيق مستويات أعلى للدخل القومي والدخول الفردية ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية في نواحيها المختلفة كالتهليم والصحة والأسرة والشباب ثم الوصول إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن من الرفاه الاجتماعي.

من هنا نفهم أن تنمية الموارد البشرية هي التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال أيديولوجية معينة لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال بالمجتمع من حال غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها.¹⁴

وقد أكد "تودارو" إن تنمية الموارد البشرية الريفية لا تعني تنمية الموارد البشرية الزراعية فقط بل ينبغي النظر إليها على أنها التغيير الذي يطرأ في البناء الاجتماعي والاقتصادي في المؤسسات والعلاقات والعمليات الاجتماعية في المناطق الريفية في حين ينظر "فسك". إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية الريفية على أنها مجموعة من السياسات لها هدفان هما:

أ- الارتقاء بالفرد الريفية إلى المستوى الأفضل

ب - زيادة الإنتاج كماً ونوعاً لاستكمال واستيفاء متطلبات تنمية الموارد البشرية القومية والتي تشكل تنمية الموارد البشرية أحد مقوماتها.

¹⁴ عقيل، أديب زيد، والأصفر، أحمد، علم الاجتماع الريفية، منشورات جامعة دمشق، 2008، ص79.

إن تنمية الموارد البشرية الريفية تؤكد في محتواها على تهيئة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعمرانية ووضع خطط تنموية تهدف إلى زيادة الإنتاج الزراعي ورفع مستوى معيشة سكان الريف وتنصب هذه التأكيدات على أهمية تنمية الموارد البشرية الزراعي باعتبارها الشرط الأساس للتنمية الريفية ويمكن اعتبار تنمية الموارد البشرية الريفية المتكاملة، أكثر شمولاً من تنمية الموارد البشرية الزراعية لأنها تتضمن عناصر أخرى كثيرة إضافة إلى عناصر تنمية الموارد البشرية الزراعية كاستصلاح الأرض والطرق الريفية والتسليف الإنتاجي والتسهيلات التعليمية والصناعات الحرفية الريفية وحوافز الإنتاج وغيرها

ويمكن أن نستنتج بان تنمية الموارد البشرية الريفية المتكاملة هي مجموعة برامج تستهدف النهوض بالقطاع الريفي في جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والحضارية والعمرانية ورفع مستوى الإنتاج وتحسينه إلى الحد الذي يرفع مستوى دخول الفلاحين ومستواهم المعيشي وتوفير مستلزمات الرفاه الاجتماعي.¹⁵

ثالثاً- محاور تنمية الموارد البشرية الريفية:

إن تنمية الموارد البشرية الريفية هي تنمية لا تركز على الجانب الزراعي فحسب، بل تشمل أيضاً الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، فهي تنمية بثلاث محاور متكاملة مترابطة تتمثل في المحور الاجتماعي، والمحور الاقتصادي، والمحور البيئي، والتي يجب التركيز عليها جميعها بنفس الأهمية والمستوى، وتعتبر المحاور الثلاثة للتنمية الريفية عن طبيعة المفهوم متعدد الاختصاصات بشكل واضح. وفيما يلي عرض للأبعاد الثلاثة للتنمية الريفية:

¹⁵ المرجع السابق، ص96.

- المحور الاجتماعي: تتميز تنمية الموارد البشرية الرفيعة بهذا المحور بشكل خاص، وهو يمثل الجانب الإنساني بالمعنى الضيق، إذ يجعل من النمو وسيلة للالتحام الاجتماعي، وضرورة اختيار الإنصاف بين الأجيال. إذا يتوجب على الأجيال الزاهنة - بالنظر لمهمة وضرورة عملية الإنصاف والعدل-القيام باختيارات النمو وفقاً لرغبات الأجيال القادمة، وهكذا فإن كلاً من الجانب الاقتصادي والبيئي يرتبط بشكل كبير بالجانب الاجتماعي الذي يمثله الإنسان وفيما يلي أهم عناصر الجانب الاجتماعي.

- المشاركة الشعبية:

- التنوع الثقافي.

- استدامة المؤسسات.

- المحور الاقتصادي: يتمحور الجانب الاقتصادي للتنمية المستدامة حول الانعكاسات الزاهنة المستقبلية للاقتصاد على البيئة، إذ يطرح مسألة اختيار وتمويل وتحسين التقنيات الصناعية في مجال توظيف الموارد الطبيعية. ووفقاً للجانب الاقتصادي، تعمل تنمية الموارد البشرية الرفيعة على تطوير تنمية الموارد البشرية الاقتصادية مع الأخذ بالحسبان التوازنات البيئية على المدى البعيد، باعتبارها الأساس والقاعدة للحياة البشرية، الطبيعية وكذلك النباتية، وتمثل العناصر الآتية الجانب الاقتصادي:

- النمو الاقتصادي المستدام.

- كفاءة رأس المال.

- إشباع الحاجات الأساسية.

- العدالة الاقتصادية.

- المحور البيئي: يتمثل الجانب البيئي للتنمية في الحفاظ على الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل لها على أساس مستدام، والتنبؤ لها قد يحدث للنظم الايكولوجية من جراء تنمية الموارد البشرية، وذلك بغرض الاحتياط والوقاية. ويتمحور الجانب البيئي حول مجموعة من العناصر تتمثل في:

- النظم الايكولوجية.

- الطاقة.

- التنوع البيولوجي.

- الإنتاجية البيولوجية.

رابعاً- أهمية تنمية الموارد البشرية الريفية:

تبرز أهمية تنمية الموارد البشرية الريفية من خلال ما تصفه من البرامج التنموية بهدف تحقيقها وإنقاذ المناطق الريفية التي عادة ما تكون متخلفة بالمقارنة مع المراكز والمناطق الحضرية التي تقع ضمن نطاقها الإداري وان كل المؤثرات الاقتصادية تشير إلى الكثير من المشكلات المتأصلة في تلك المناطق التي يرجع السبب فيها إلى الإهمال الشديد الذي عانت منه تلك المناطق وقلة البرامج الإصلاحية المخصصة للتنمية في الماضي لان مسيرة تنمية الموارد البشرية في معظم البلدان النامية ركزت على تطوير القطاع الصناعي وغالباً ما تتم عملية التصنيع في المراكز الحضرية مما يؤدي إلى رفع مستوى المعيشة للسكان الحضر في مقابل استمرار تدهور مستوى معيشة سكان الريف ويمكن أجمالاً أهمية تنمية الموارد البشرية الريفية في النقاط الآتية:

- التغيير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي المستمر للمجتمع القرية بفعل عوامل داخلية وعوامل خارجية.

- أهمية تنمية الموارد البشرية على المستوى المحلي اللامركزي.

- الدور الأصيل الذي يقوم به التخطيط الطويل المدى الموجه بوساطة الدولة.

- دور هيئات ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والثقافية والصحية والترفيهية والدينية والاقتصادية في إنجاز عملية تنمية الموارد البشرية.¹⁶

- تتصف تنمية الموارد البشرية بأنها عملية حضارية وشاملة لمختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يقق رفاهية الإنسان وكرامته.¹⁷

- أن نجاح عملية تنمية الموارد البشرية الرفيعة يتوقف إلى حد بعيد على إتباع الطرق العملية في تحديد البرامج والخدمات التي تتم على المستوى المحلي، وتحديد أولويات تنفيذها وفقاً للإمكانيات المتاحة.¹⁸

يفهم مما سبق لذلك ينظر إلى تنمية الموارد البشرية الرفيعة على أنها (استراتيجية مصممة بهدف تطوير الحياة الاقتصادية والاجتماعية لمجموعة من سكان الريف وتتضمن هذه الاستراتيجية توسع منافع تنمية الموارد البشرية لتشمل الفلاحين وصغار المزارعين والمستأجرين والمعدمين).

¹⁶ المرجع السابق، ص 88.

¹⁷ العمر، معن خليل، التغيير الاجتماعي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 68.

¹⁸ عمران، كامل، الداود، توفيق، علم اجتماع التنمية، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2008، ص 102.

- مدخل التحليل الاجتماعي والنتائج لواقع تنمية الموارد البشرية في ريف درعا:

أولاً- التّعليم:

يعدّ التّعليم حقّ لكلّ مواطن بقدر ما تتحمّله قدراته واستعداداته، بغض النّظر عن وضعه الاجتماعيّ. وهو عمليّة تحكّم المجتمع، من حيث آثاره الاجتماعيّة والاقتصاديّة والقوميّة والثّقافيّة والحضاريّة.

وترتبط نظرة القرويّ إلى التّعليم بعاملين هما:

- مجموعة القيم التي توجّه حياته، ويسعى إلى تحقيقها.

- حاجاته الرئيسيّة على أساس أنّ الزراعة هي مهنته الأولى والأخيرة.

فمن حيث القيم الأساسيّة في حياة القرويّين فكانت تتلخّص في قيمتين أساسيتين هما: المهارة في العمل الزراعيّ والقدرة على الإنجاب، وإنجاب الذّكور خاصّة، وهما قيمتان مترابطتان ارتباطاً وثيقاً بالمظهر العائليّ للحياة الاجتماعيّة في الريف، فالرجل يرتفع قدره بالعائلة تبعاً لقدرته على العمل الزراعيّ وقدرته عند زواجه على إنجاب أكبر عدد من الذّكور لأنّ الأرض والأولاد هما المظهران المميّزان لقوة العائلة ونفوذها بين العائلات.

ولقد تغيّرت نظرة القرويّ إلى التّعليم في ظل مشاريع التنمية البشريّة بسبب:

- الانتشار الثّقافيّ العام في المجتمع بأسره والذي تكون فيه المدينة مركز الإشعاع بالنّسبة للقريّة وبالتالي وضوح أهميّة إرسال الأبناء إلى المدارس.

- قوانين التّعليم الإلزاميّ والمجانيّ جعلت الرّيفيّين يرسلون أبنائهم إلى المدارس.

- تغيّر النظرة إلى قيمة العمل الزراعيّ وظهور مصادر جديدة للثروة غيره،

كالتجارة، ولقد كان التّعليم ولا يزال يُنظر إليه على أنّه مصدر ربح للقرويّين وأبنائهم على

السواء وخصوصاً إذا وصل الابن إلى مرحلة التعليم يمكن معها أن يجد عملاً محتوماً من وجهة نظرهم وبحسب خبراتهم في اتصالهم بالمدينة يفضلون أن يذهب أبناؤهم إلى كليتي الطبّ والحقوق، وذلك لأن مهنتي الطبّ والحقوق في رأيهم تدرّ المبالغ الطائلة على أصحابها.

- تغيير النظرة إلى المركز الاجتماعي ليرتبط أيضاً بالتعليم إلى جانب العائلة.

ومن ناحية أخرى أصبحت تكلفة التعليم كبيرة جداً حالياً في ظل انشاء الجامعات الخاصة وارتفاع معدلات القبول الجامعي بالإضافة إلى ظاهرة الدروس الخصوصية حيث أصبح العلم يُسترى هو وما تبعه من مكاسب لمن يقدر على تحمل هذه النفقات.

ثانياً-الاقتصاد:

تتميز الحياة الاقتصادية في الريف في ظل تنمية الموارد البشرية بعدد من الخصائص منها:

- مهما تنوعت أنواع العمل في الريف، فإنّ الزراعة هي العمل الرئيسي بما تشمل من إنتاج المحاصيل الزراعيّة والإنتاج الحيواني.

- يعرف الفلاح خصائص أرضه، ويعي كلّ جوانب العمليات الزراعيّة المختلفة، مثل: نوع التربة وما تحتاجه من السماد، ومتى يتمّ زراعتها، وما هو المحصول الأفضل لهذه التربة، وسبل الري، ومواعيد الحرث، ومواعيد الزراعة.

- يتحدّد برنامج العمل الزراعيّ سنويّاً بتتابع فصول السنة. ففي أواخر الخريف مثلاً يقوم الفلاح بحرث الأرض، وبذر البذور أو تطعيم الشجر. ولعلّ أهم موسم يجذب الانتباه في سوريا إنّما هو موسم الحصاد الذي يستنفذ أكبر مجهود من الأسرة الريفيّة. فالفلاح وامرأته وجميع أولاده ذكوراً وإناثاً يساهمون في هذه العملية التي ينبغي أن تنتهي

في وقت قصير. ولا عجب إذا ترك الأبناء المدرسة لمساعدة الأهل ويحوي برنامج المدرسة عادةً عطلة رسمية في هذا الموسم لقيام التلاميذ بمساعدة آبائهم في حصاد المزروعات.

- أنشاء بعض المصانع الصغيرة في الريف فكل قرية لا تخلو من حداد أو نجار أو ميكانيكي وقد يكرس الصانع نفسه لأكثر من قرية واحدة. فإما أن يتنقل هو بحسب طلبات الزبائن أو تأتيه الزبائن من قرى مجاورة.

- أنشاء بعض المتاجر الصغيرة في الريف. وفضلاً عن أن كل قرية تحوي متجراً على الأقل لبيع الملابس (كالقمشة والأحذية البسيطة). أو المواد الصحية ومواد البناء، فإن بعض القرى تمتاز بوجود تاجر كبير أو أكثر لشراء الحبوب والمواشي من الريف وإعطاء الفلاحين بدلاً عنها مالاً أو بضاعة.

- ولقد حدث كثير من التغيرات على النسق الاقتصادي في الريف، فقد حدثت تغيرات على نمط الإنتاج وأشكاله، حيث انتشر دخول مشروعات كبيرة إلى الريف، تلك المشروعات التي أحدثت أثراً تخالف تماماً الآثار التي يحدثها دخول هذه المشروعات إلى البيئة الحضرية، حيث إهمال الأرض الزراعية وإهمال العمل الزراعي.¹⁹

نقول: يتميز النظام الاقتصادي في الريف بأنه نظام بسيط يعتمد على تجارة الموارد الزراعية، إلى جانب بعض المهن الصغيرة التي تتم بشكل عشوائي غالباً، في ظل انعدام التخطيط للمناطق التجارية أو الصناعية في أغلب البلدات والمدن في ريف درعا.

¹⁹ الجوهري، محمد، دراسات واقعية في المجتمع المصري، القاهرة، 2005، ص 96.

ثالثاً - الترويج:

يحتاج المجتمع الريفي إلى خدمات ترويجية تتفق مع طبيعة الحياة الريفية وبساطتها، تلك الحياة التي تعتمد على النشاط الاقتصادي الزراعي وتتميز بعناصر ثقافية متمثلة في القيم والعادات والتقاليد الريفية.

ولقد بدأ الاهتمام بنشر الخدمات الترويجية في المناطق الريفية وذلك ضمن خطة تنمية الموارد البشرية وقد تمثل ذلك بقيام بعض الوزارات بإنشاء المراكز الاجتماعية للنهوض بالواقع الريفي من حيث الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، وقد شملت المراكز الرياضية وأنشاء الحدائق.

وإذا أردنا التحدث عن دور بعض الوزارات يمكن أن نوجزه بما يلي:

- تحاول جذب الريفيين إلى الاشتراك والانضمام إلى النوادي الرياضية.
- نشر الوعي الصحي والثقافي والاجتماعي بين الريفيين.
- التدريب على بعض الحرف والصناعات مما ساهم في زيادة دخل الأسرة.
- الاهتمام بإقامة المهرجانات الفنية.
- تقديم برامج محو أمية بشكل مجاني، وتقديم حوافز مادية للمسجلين في برامج محو الأمية.

رابعاً - الدين:

وللدين مكانه كبيرة في المجتمعات الريفية. ويؤكد ذلك الظواهر الإنسانية، والسلوك الإنساني للريفيين. فالحياة المتعلقة بمهنة الزراعة على وجه الخصوص يحيط بها نوع من الغموض بدرجة تفوق باقي المهن الأخرى.

فمهنة الزراعة عرضة لقوى الطبيعة، وتتأثر بالظروف الطبيعية من درجات

الحرارة، والبرد، والأمطار، والتي تؤثر في إنتاج المحاصيل الزراعية.²⁰

أما المهن غير الزراعية فتعرضها إلى الظروف الطبيعية تكون بدرجة أقل، إذ يمكن للعامل التحكم في ظروف الإنتاج المختلفة في المصنع. لذلك فإن اعتقاد الريفيين في التفسيرات الدينية أكثر من اعتقاد الحضري ينال تفسيرات. كما أن الأديان نشأت في مجتمعات ريفية. لذا فالريفيون أكثر تأثراً بالدين من الحضريين.

كما أن القائمين على مهمة التعليم الديني من الوعاظ والمنقذين الدينيين لهم أهميتهم في سلوك وتفكير وحياة الناس الدينية. ويتوقف ذلك على عددهم ودرجة كفاءتهم ونوع تعليمهم ومدى خبراتهم الدينية مما له أثره على معارف العنصر البشري ومعلوماتهم الدينية.

وتتحكم المعتقدات الدينية التي قد تكون صحيحة أو خاطئة في سلوك الإنسان وتصرفاته في حياته الاجتماعية والاقتصادية. لذلك يربط الناس بين التفسير الديني والأوضاع القائمة في الحياة. لذلك فمن المهم وجود الشخصية المتعلمة والمتقنة الصالحة للقيادة عملية تنمية المورد البشري الدينية.

خامساً- الصحة: يمكن إيجاز الوضع الصحي في الريف في ظل الاهتمام

بالموارد البشري بما يلي:

- المسكن: في الفترة الأخيرة اختفى الشكل التقليدي لاستخدام غرف المسكن والذي قد تُستخدم فيه غرفة واحدة لأغراض عدة كالنوم واستقبال الضيوف والطعام، إلى الشكل الذي أصبحت بمقتضاه تختص كل غرفة بالمسكن

²⁰ عقيل، أديب، الأصفر، أحمد، مرجع سابق، ص44.

لتحقيق غرض محدد، كما تغيّر التّوسع في السّكن من الشّكل الأفقيّ إلى الشّكل الرّأسيّ.²¹

- الوحدات الصحيّة: تقوم الوحدات الصحيّة بالخدمات الآتية:

1- خدمات رعاية الأمومة والطفولة، وتشمل:

- رعاية الحوامل في المنزل أو الوحدة الصحيّة أو العيادة، وتوفير وسائل الإسعاف في المستشفى، وإجراء الفحوص المعملية البسيطة مثل تحليل البول، وتقدير هيموجلوبين الدّم.

- الولادة سواء في البيت أو في المستشفى في الحالات المتعسّرة.

- رعاية الأم بعد الولادة في المنزل أو الوحدة.

- رعاية الرّضيع سواء في المنزل أو الوحدة.

- رعاية الطّفل في سن ما قبل المدرسة.

2- الوقاية أو السيطرة على الأمراض المعدية: ويشمل البرنامج إجراءات لترقية الصّحة بالتغذية السليمة وصحة المنازل والتربية الصحيّة، وإجراءات الوقاية النوعية "التحصين وصحة اللبن ومكافحة الحشرات وتصريف الفضلات وتوفير المياه النقيّة"، وإجراءات الاكتشاف المبكرّ والعلاج الفوريّ لمنع خطر العدوى عن الآخرين، مع تسهيل

²¹الكردي، محمود، تأثير أنماط العمران على تشكيل عناصر الحياة الثقافية: دراسة ميدانية لسياقات اجتماعية متباينة بمصر، 2002.

إجراءات التبليغ عن الأمراض المعدية والبحث الوبائي البسيط عن مصادر العدوى وانتقالها، وعزل الحالات، ومراقبة المخالطين، وتقوم بإجراءات إيجابية لاكتشاف الملاريا، و الدرن، باستعمال الفحوص المعملية البسيطة.

3-صحة البيئة: وتشمل صحة المياه، والمراحيض، وتصريف الفضلات، و ردم البرك والمستنقعات، وصحة الأغذية، ومكافحة الحشرات، والقضاء على القوارض التي تتغذى على المحاصيل، وصحة المنازل مع التثقيف الصحي في هذه الحالات.

4-حفظ السجلات الصحية البسيطة ومنها الإحصاءات السكانية، مثل عدد السكان في المنطقة التي تخدمها الوحدة، وتوزيعهم بالنسبة للسن والنوع، والزواج والطلاق، والتعليم، والمهنة، والدخول ويعتمد في ذلك على طرق المواجهة والمقابلة أثناء أداء الخدمة، وكذلك اللجان الصحية.

سادساً-لغة الريفيين: إذا كنا بصدد تقديم رؤية جديدة للمجتمع الريفي ومحاولة قراءته وفهمه من جديد في ظل ما يمر به اليوم من تغيرات، فمن الضروري أن نتعرف على لغة الريفيين في حياتهم اليومية. يقول محمد الجوهرى في مقدمته لمعجم لغة الحياة اليومية إذا كانت دراسة التراث الشعبي لأي جماعة هي المدخل الأصدق والأدق لفهم الطابع القومي أو شخصية تلك الجماعة، فتلك المهمة تتكفل بأدائها على خير وجه معرفة لغة الحياة اليومية الشائعة بين أفرادها، وما تمر به تلك اللغة من عمليات تغير وتفاعل وتطور.²²

²²الجوهرى، محمد، معجم لغة الحياة اليومية، مركز توثيق التراث الحضاري والطبيعي، المكتبة الأكاديمية، 2007، ص20.

لقد أصبح الريفيون بفضل جهود التنمية يستخدمون مصطلحات أكثر دقة في وصف الواقع، فقد كنا نسمع الريفيّ يشير إلى الكيلو أو أكثر من الكيلو مترات بفحجتين أو مقرط العصا. أما الآن يشير للمسافات بالأمتار، وللوزن بالكيلو.

سابعاً- توصية لتنمية الموارد البشرية الريفية:

1- في الوقت الذي تتال فيه قضايا تنمية الموارد البشرية اهتماماً أساسياً في الاقتصاد العالمي بشكل عام فإن الدول النامية ترغب في الإسراع بتنمية الموارد البشرية والبلدان المتقدمة ترغب في الحفاظ على نمو ثابت، فلم تعد تعتمد مختلف الدول على نتائج تنمية الموارد البشرية التلقائية، بل أصبحت في معظمها تريد أن تأتي تنمية الموارد البشرية نتيجة تخطيط مسبق يهدف إلى رفع معدلات النمو ومواجهة مشكلات التخلف والفقر، والتخطيط بمعناه العلمي والعملية أحد السبل الرئيسية المؤدية إلى التقدم الذي نطمح إليه كافة الشعوب من أجل رخائها وسعادتها من خلال تحقيق حياة أفضل لكل فرد في المجتمع، لذلك يعتبر التخطيط ضرورة حتمية لتنسيق الجهود والطاقات واستثمارها بشكل جدي من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدول، وتتم عملية التخطيط بدراسة جميع الموارد المتاحة المتوفرة لدى الدولة أو المنطقة أو القرية، ومن ثم استنتاج النهج الذي تفرضه مبادئ التخطيط.

2-التخطيط للتنمية الريفية ينبغي أن يتم كجزء من التخطيط للتنمية الوطنية الشاملة، ولا شك أن تنمية الموارد البشرية الريفية المتكاملة والشاملة سوف تنهض قطاع رئيسي من قطاعات المجتمع وبالتالي يمكن التغلب على مشكلة التخلف والفقر بشكل عام، وبذلك ترتفع مستويات المعيشة عند أبناء الريف مما ينعكس الوضع بالتالي على ارتفاع المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية لسكان الريف

3- أن التخطيط للتنمية الريفية المتكاملة يجب أن يعتمد أساساً على المعرفة الكاملة والحقيقة لأحوال الريف من حيث الموارد الطبيعية والبشرية، وهذا يتطلب دراسة جغرافية هذه المناطق أولاً ثم يمكن البدء بالتخطيط معتمدين على التقييم الشامل لأحوال الريف لرسم سياسة تنموية واقعية ونابعة الإمكانيات والحاجيات الأساسية لأبناء الريف، وكذلك تذليل الصعوبات التي تواجه العملية التنموية ومحاولة حل المشكلات التي تعترضها والتنسيق المستمر بين الأقاليم المختلفة، وحتى نضمن نجاح الخطط الإنمائية لا بُد وأن تتولى الأجهزة الحكومية للدولة عملية تنمية الموارد البشرية للوصول بالخطط التنموية إلى حالة من المشاركة الفعلية في برامج تنمية الموارد البشرية الاجتماعية لضمان أقصى قدر من إنجاح لهذه البرامج.

- الخاتمة :

لقد حظيت تنمية الموارد البشرية اهتماماً كبيراً من خطة الدولة، حيث عملت برامج وخطط الدولة السورية على استهداف و معالجة المعوقات التي تقف وراء تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال تشجيع التعليم وجعله إلزامي ومجاني هذا من جهة، ومن جهة أخرى سماحها بل وتشجيعها على إنشاء مراكز تجارية وصناعية وخدمية في الريف السوري، ومن جهة ثالثة قيامها ببناء المراكز الصحية وتقديم اللقاح المجاني للوقاية من الأمراض، وتوزيع المنشورات التي تبين طرق الوقاية من الأمراض، وتوضح الأثر السلبي للإنجاب المتواصل على صحة الأم، ولابد من توضيح الأهمية الكبيرة التي قدمتها الدولة في القضاء على الأمية، وتقديم المواد الزراعية للفلاحين وغيرها من التسهيلات الزراعية وتقديم القروض للفلاحين، وأشراكها العلماء والواعظين الدينيين في عجلة تنمية الموارد البشرية.

المراجع المستخدمة:

1. أبو زنت ، ماجدة أحمد ، عثمان محمد ، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2007.
2. جوادي، علي، طهراوي، فريد، نحو قياس أفضل للتنمية البشرية: مؤشر التنمية البشرية المقترح، المجلد 1، العدد 2، 2017، ص 162-180.
3. الجوهري، محمد، دراسات واقعية في المجتمع المصري، القاهرة، 2005.
4. الجوهري، محمد، معجم لغة الحياة اليومية، مركز توثيق التراث الحضاري والطبيعي، المكتبة الأكاديمية، 2007.
5. داود، ليلى خليل، الأصفر، أحمد عبد العزيز، الجماعة وخصائص التفاعل الاجتماعي، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2005.
6. السيد، محمد زكي علي، أبعاد التنمية المستدامة مع دراسة البعد البيئي في الاقتصاد المصري، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2000.
7. العبد الله، محمد، المجتمع المصري بعيون سورية، ط1، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة، 2007.
8. عقيل، أديب زيد، والأصفر، أحمد، علم الاجتماع الريفي، منشورات جامعة دمشق، 2008.
9. العمر، معن خليل، التغير الاجتماعي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
10. عمران، كامل، الداود، توفيق، علم اجتماع التنمية، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2008.

11. فارس، محمد، الطلاع، سليمان، أبو نمر، ريم، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال الجودة الشاملة كمتغير وسيط -دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، المجلد 11، العدد 1، 2023، ص28-45.
12. الكردي، محمود، تأثير أنماط العمران على تشكيل عناصر الحياة الثقافية: دراسة ميدانية لسياقات اجتماعية متباينة بمصر، 2002.
13. محمد، إبراهيم، توسيع دائرة الملكية في تحقيق التنمية، ليبيا، 2005.
14. مخول، مالك سليمان، علم النفس الاجتماعي، ط8، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 2006.
15. موشيت، دوجلاس، مبادئ التنمية المستدامة، تر: بهاء شاهين، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2000.
16. نشادي، عبد القادر، التنمية الريفية مفهومها ومقارباتها السوسولوجية، مجلة المداد، المجلد 13، العدد 1، 2023، ص 9-25.

