**حكومة اقليم كوردستان-العراق**

**جامعة صلاح الدين-اربيل**

**كلية الادارة و الاقتصاد**

**قسم الاقتصاد**

**الأهمية إلاقتصادية لرأس المال البشري في تحقيق النمو إلاقتصادي**

**((حالة القطاع الزراعي ))**

بحث مقدم إلي رئاسة قسم إدارة الاقتصاد هو جزء من متطلبات نبل شهادة البكالوريس في الاقتصاد

**إعداد**

**دلگەش فهمي نوري**

**بإشراف**

**م.شيلان عبدالحميد عبدالقادر**

**­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م ٢٧٢٢ك ١٤٤٤** **هـ**

(( بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيم ))

**( وَقٌل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا )**

**( طه -١١٤)**

**الإهداء**

* إلي من رباني صغيرا............... وعلمني كبيرا.............. أبي .
* إلي من حملتني وهنا علي وهن....... يا نبع الحكمة والحكمة والفرحة والنعمة والالهم تشرق من جبهتك الشمس مو كيفك الأعوام بكل الحب والتقدير..... أمي .
* إلي من أشد بهم عضدي إلي من هم سندي اخوتي واخواتي .

**شكر و تقدير**

* **الحمدلله رب العالمين ،والصلاة والسلام علي سيد المرسلين محمد وعلى اله وصحبه أجمعين.**
* **يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر، وفائق التقدير إلي أسرتي و أستاذي وكل من كان له الفصل في إنجاز هذا البحث و إتمامة ، والحمدله أولا وآخرآ.**

**قائمة المحتويات**

|  |  |
| --- | --- |
| الصحفة | الموضوع |
| أ | الآية |
| ب | ‌ الإهداء |
| ت | شكر و تقدير |
| ث | قائمة المحتويات |
| ١ | المقدمة |
| ٢ | مشكلة البحث - فرضيه البحث – أهمية البحث |
| ٣ | أهداف البحث - هيكل بحث |
| ٤-١٤ | **المبحث الأول رأس المال البشري** |
| ٥ | المدخل المفاهيمي لرأس المال البشري |
| ٥-١٠ | الأول : مفهوم خصائص و أهمية رأس المال البشري |
| ١١-١٢ | الثاني : تصنيفات رأس المال البشري |
| ١٢-١٤ | المطلب الثالث : إدارة رأس المال البشري |
| ١٥-٢٣ | **المبحث الثاني التنمية الزراعية والتنمية البشرية** |
| ١٥-١٧ | المطلب الأول: الزراعة والقطاع الزراعي |
| ١٧-١٨ | المطلب الثاني: مفهوم وأهمية التنمية الزراعية |
| ١٨-٢٣ | المطلب الثالث: مقومات وإستراتيجيات التنمية الزراعية |
| ٢٤-٢٨ | **المبحث الثالث ماعلاقة بين المبحثين** |
| ٢٩ | الاستنتاجات |
| ٣٠ | المقترحات |
| ٣١-٣٢ | قائمة المصادر |

**المقدمة :**

كان الاعتقاد السائد الي وقت قريب أن الثروات تتكون من الأصول الملوسة مثل الأراضي والمباني و المعدات واليد العاملة،وبدخول عصر التكنولوجيا اصبحت المعرفة اهم عوامل الإنتاج وأهم مؤثر في نجاح المؤسسة ويذلك تغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وظهرت مفاهيم جديدة الاوهي المعرفة التي قال عنها بيتر دراكر انها قوة .

لم يكن لينصب الاهتمام بالمعريفة لولا الأزمة التي تعرص إليها العالم الاقتصاد في سنة ١٩٧٣أين نجم عنها تسريح عدد كبيرمن العمال وبالتاني خسارة المؤسسة الاقتصادية العامل والمعرفة التي يحملها في آن واحد،مادفع المؤسسات والباحيث إلي ايجاد الطريقة التي يتم فيها الحفاظ علي المعرفة حتي ولو خرج الحامل سواء بتسريح او وفاة او طرد فظهر ما يسمي بإدارة المعرفة .

١**-مشكلة البحث:** الاستثمار في رأس المال البشري من القضايا المهمة لتحقيق النمو الاقتصادي في أية دولة، وكذلك بيان أهمية الجانب المبني على المعرفة من خلال تكوين رأس المال البشري المناسب في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال استغلال الأمثل لرأس المال البشري.

٢**- فرضية البحث:** إن زيادة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال زيادة الإنفاق على التعليم كفيل في تعزيز معدلات النمو الاقتصادي في القطاع الزراعي.

٣- **.أهمية البحث:**

إن البحث تكمن في:

- أهمية الموضوع في حد ذاتة كون المؤسسة تنشط ظل الاقتصاد المعرفة،فالمعرفة ورأس المال البشري في تعد المورد الأكثر أهمية لخلق القيمة .

- تكمن اهمية الدراسة من خلال اهتمامها بأهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة وهو رأس المال البشري بكل جوانبة ومحاولة إبراز تطبيقة في إدارة المعرفة .

**٤-أهداف البحث:**

يسعي هذا البحث إيجاد الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة ’’رأس المال البشري وإدارة المعرفة’’

**٥-.هيكل بحث:** قسمنا البحثإليثلاث فصول اساسية تشكل في مجملها عن تساؤلنا المطروح عن رأس المال البشري أحد الركانز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة.

**الفصل الأول:** مفاهيم اساسية حول رأس المال البشري ويضم مبحثين : المبحث الأول المدخل المفاهيمي الرأس المال البشري اما المبحث الثاني الإستثمار في رأس المال البشري.

**الفصل الثاني:** إدارة المعرفة وتتضمن ثلاث مباحث، المبحث الأول مفاهيم أساسية حول المعرفة ،اما المبحث الثاني المدخل المفاهيمي إدارة المعرفة،أما لمبحث الثالث مساهمة رأس المال البشري في تطبيق أدارة المعرفة.

**المبحث الأول**

**رأس المال البشري**

**تمهيد**:

يعتبر رأس المال البشري مورادا استراتيجيا لا محدود من الإبداع و الابتكار والمعارف الكامنة والكفاءات الاساسية و هو ما يجعل القيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في قيمة رأس المال البشري وكفاء اتها الفردية والجماعية وقدرة توظيفها للمعرفة الكامنة فيه وتحويلها الي تطبيقات تحقيق الأدارء المتميز ولتوضيح أكثر لهذا الفعل تم تقسيمة الي مبحثين.في المحثين الأول سنتناول في المدخل المفاهيمي لرأس المال البشري ،وفي المبحث الثانيالإستثار في رأس المالي البشري.

**المبحث الأول: المدخل الفاهيمي الرأس المال البشري :**

بما أن المورد البشري أصبح من أهم الأصول داخل المؤسسة حيث اصبح المحرك الرئيسي الكافة أنشطة الؤسسة.ويعتبر مصدر للابداع والأفكار الجديدة ولتعلم دخل المؤسسة ولهذا تطرقنا المفهوم رأس المال البشري وخصائصة وأهميتة.

**المطلب الأول: مفهوم خصائص وأهمية رأس المال البشري**

**الفرع الأول: مفهوم رأس المال البشري**

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين وهذا ماكده كتابات شولتز سنة ١٩٦١م وكتابات بيكر سنة ١٩٦٤،وهناك بعض الباحثين الذي يعيدون بدايات الإهتمات برأس المال البشري آدم سميث في القرن الثامن عشر وتم استحدام هذا المصطلح وتقديمة إلي السوق ومنظمات الأعمال كاسلوب لجذب وتوجية الإنتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات[[1]](#footnote-1)بمراجعة الأدب النظري الموضوع رأس المال البشري يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح ومن هذه المفاهيم والتعريفات مايلي:

عرف رأس المال البشري بأنة"القيمة غير المحسوبة"[[2]](#footnote-2)القادرة علي دعم الإنتاجة والإبتكار وخلق فرص العمل وتعزيز ها"ولدينا الجدل رقم(١)يوضح خلاة بتعريفات رأس المال البشري[[3]](#footnote-3)

|  |  |
| --- | --- |
| تعريف رأس المال البشري | المؤلف |
| القيمة المجمعة للمعرفة المتوافرة للمنظمة | Kowlopowlos of frappalon(1999) |
| المجموع التراكمي للمواقت والخبرة و المعرفةوالإبداع والطاقة والحماس التي يبديها الأشخاص الأستثار ها في اعمالهم | Weatherly(2003) |
| مجموع المعارف التي تمتلكها المنظمة وتقطن في عقول العاملين في ها و معها من الأطراف الخارجية | **Fermands et .al(2004)** |
| يتضمن رأس المال البشري المعرفة والمهارات والجدارات المتجسدة في الأفراد والمرتبطة بالنشاط الإقتصادي لهم | **OECD(19:1999)** |
| يمثل المعرفة والمهارت والقدرات للأفراد العاملين من أجل تزوير الحول للزبائن | **Schnltz et .al(2002)** |
| يشمل المعرفة والمهارت والقدرة المتجسدة لدي العاملين بالمنظمة | **Xu et.al(2002)** |
| يشمل التعليم والخبرة والمهارت التي يمتلكها العاملون بالمنضمة | **Reanch et al.(2005)** |
| يتضمن ما يمتلكة الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة | **Greve et al (2006)** |
| مجموع قوي العمل ومعارفهم حول العمل والتي تشمل مجموع العناصر مثل الجدارات المهارات والاتجاهات نحول العمل وسرعة البديهة والتحفيز | **Reinhardt .al (2001)** |
| مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يملكها العاملون في المنظمة ويستثمر نها في العمل | **العلي و آخرون (٢٠٠٦)** |
| توليفة المعرفة والتعليم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الظيفية المناطة بهم | **ياسين (٢٠٠٧)** |
| يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكا الأفراد ويستخدمونها في عملية الإنتاج والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز | **Fitz** - **enz(2000)** |

**الفرع الثاني : خصائص رأس المال البشري :**

يتميز رأس المال البشري بمجموع من المميزات ومن أهمها:[[4]](#footnote-4)

**١- خصوصية رأس المال البشري:**إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكة وهو ملازم له في كل زمان ومكان ولا يمكن تكوينة إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد وهو يتميز بالخصوصية كونة مرهون بالقرار الذي يتخذه الفرد فيها يخص قرار الإستثمار في التكوين وتحملة لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه وتتنازلة عن جميع العوائد المالي التي سيحصل عليها في الحاضر مقابل ايرادات مالية أكبر في المستقبل .

**٢- محدودية رأس المال البشري :** إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات العقلية والجسمية للفرد ولأن تكلفة الإستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الإستثمار محدودة بدورية حياة الفرد حيث أن قابلية الفرد للتكوين مر هونة بمدي تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد ملية أكبر في المستقبل.

**٣- عدم مرنية رأس المال البشري:** اي أن المعارف والقدرات المملكة من قبل الأفراد لا يمكن تمييز ها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنة في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف علي القدرات والكفاءات الحقيقة لأفرادها إلا بعد التعريف علي الشهادات العلمية للفرد والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الإستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد طول فترة دراستة وتكويتة إلي الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية كما أن هناك بعض الخصائص الأخري مثل :

١- عدم ارتباط مالك رأس المال البشري الإستثمار البشري بصفة شخصية رغم قدرة الفر علي تأجير استثماره الصاحب العمل إلا انة ليس باستطاعتة بيعة كما تستطيع المنظمة بيع اصل من أصولها.

٢- عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية اللاستهلاك.حيث يمكن فقدانة لمجرد موت صاحبة وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الإستثمار البشري.

**الفرع الثالث : اهمية رأس المال البشري**

شهدت الحياة علي مر العصور انجازات مذهلة تدل علي القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة الحضارة البشرية بوجهيها(الإنساني و اللإنساني)من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الأنتاج واستنادا لتمايز الطاقة الإنتاجية اللإنسان وتفوقها علي جميع أشكال الثروة الأخري الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج علي الإطلاق حتي في ظروفة الممكنة[[5]](#footnote-5) .

كما يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية:[[6]](#footnote-6)

١- يمكن للمورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة الدخل النفطزبا عتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاذ.

٢- العنصر البشري هو أساس التنظيم و التنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية. ٣- الكفاءات البشري هي أساس البحث العلمي وتقنياتة وتوظيف إنتاجاتة. ٤- يعد العنصر البشري من اهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري وتشير نظريات النمو الإقتصادي إلي ان التقدم التقني يزيد من معدل النمو الإقتصادي طويل الأجل. ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل احسن تعليما.من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام.[[7]](#footnote-7) ٥ - أنة بعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر علي الاداء لأن ما يمتلكة الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات وجدارات وغير ذلك تؤثر بشكل مباشر علي أداء المنظمات والمنظمة التي تملك ،رأس المال بشري غني يمكنها أن تنافس وتبقي وتنمو وتتطوري بفعل ما سيضيفة العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة.

٦- أنة يساعد في خلق خلق معارف جديدة فكلما كان رأس المال البشري اكثر غني كلما أسهم ذلك بشكل فاعل في خلق وابتكار وإنشاء معارف جديدة لا ستخدامها و توظيفها في تطوير عمل النظمة.

٧- أنة مورد يصعب علي الآخرين تقليد فهو من الموارد الحرجة والنادرة لذا يصعب تقليده ومحاكاتة وهذا يتطلب من المنظمة ضرورة المحافظة علية والاهتمام به وعدم السماح بخسارتة.

٨- أنة يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة لأن التنافس الحالي بين المظمات يقوم علي أساس التسابق علي تقديم الأفكار والمنتجات الجديدة وبالسرعة الممكنة وهذه مهمات لا يمكن لأي منظمة أن تبلغها دون وجود أفراد مؤهلين ويمتلكون رأس مال بشري لكي يساهموا في تعزيز وتطوير الميزة التنافسية لمنظماتهم.

٩- أنة يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق إنتاجية اعلي وخدمة افضل للزبائن لأن واحدة من مكونات رأس المال البشري هي التدريب فالشخص الذي يملك تدريبا وتأهيلا سيكون أكثر قدرة علي استخدام أصول المنظمةالمختلفة بكفاءة عالية ما يحقق إنتاجا أعلي يشبع رغبات ومتطلبات الزبئن.

١٠- له تأثير مباشر علي قدرة الرياديين وأصحاب الأفكار الجديدة علي صعيد تأمين رأس المال التمويلي اللازم لبدء مشروعات جديدة.[[8]](#footnote-8)

١١- إيجاد بينة التعليم: تتميز المؤسسات المعرفية رأس مالها في عقول العاملين الدين يغادرون المؤسسة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم مؤسسات منافسة أخري وذلك لابد من ايجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاءالمنظمي.

١٢- المحافظة علي العاملين المتميزيز: و يتم ذلك بتوفير نظم وأساليب للادارة القائمة علي الثقة و تشجيع الابداع والافكار الجديدة.[[9]](#footnote-9)

يتبين من خلال استعراض أهمية رأس المال البشري بأن هذا الأهمية تنبع من ثلاث ضرورات اساسية هي :[[10]](#footnote-10)

١- ضرورة تحقق النجاح لأن الهدف الاساسي الذي تسعي إلية المنظمات هو تحقيق النجاح والذي يسهم في تحقيقة الأفراد المؤهلون والقادرون علي حمل رسالة المنظمة بكفاءة وفعالية وحتي يتمكن الفرد من القيام بذلك فهم بحاجة لأن يكونوا متحصنين بقدرات وإمكانيات ومصارف متميزة أي يتوفر لديهم رأس المال بشري كبير .

٢- ضرورة تحقيق الميزة التنافسية إذ يقاس نجاح المظمات بمدي تحقيقها للميزة التنافسية أي مدي قدر تها علي مواكبة التطورات الحديثة والتغلب علي المنافسيف من خلال تقديم خدمات ومنتجات افضل مما يقدمة الآخرون.

٣- ضرورة خلق معارق جديدة كلما امتلكت المنظمة رأس مال بشري مهم كلما تمكنت من خلق وإنشاء معارف جديدة نتيجة قدرة الأفراد علي البحث والحليل والتفكير.

**المطلب الثاني: تصنيفات رأس المال البشر**

تم تقسيم رأس المال البشري إلي أربع فئات بحسب مستوي أدائه علي النحو الآتي :[[11]](#footnote-11)

١-**النجوم اللامعة والعقول المدبرة :** التي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المنظمة ،ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي (٧٥٪؜)من إجمالي العاملين فيها .

٢- **العاملون المتعلمون الجدد:** الذين هم في طور التعلم لإكتساب المعارف والخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة أو نقلهم أو ترقيتهم إلي وظائف أخري ، ويفضل ان تكون نسبتهم حوالي (٥,٢٪؜)ويراعي السرعة في عملية التحويل للمعارف وعدم ضياع الوقت بحكم حسابة ككلف ضائعة.

٣**- العاملون الطبيعون في أدائهم وسلوكياتهم وصلادة مواقفهم مع منظمتهم :** بحيث لا يمكن الإستغناء غنهم بل يمكن نقلهم إلي فئة المربع الأول إذا ما أرادت ذلك و سعت إلية بموجب وضع برامج منظمة ينبغي أن تكون نسبتهم بحدود (٢٠٪؜) .[[12]](#footnote-12)

٣- **العاملين صعبي المراس :** والتي يفترض علي المنظمات أن تستبدلهم بسرعة لأنهم يمثلون حجر عثرة أمام تطويرها إضافة إلءي كلفهم العالية والخسارات المتوقعة من جراء أدائم المتدني مشكلاتهم المتدني ومشكلاتهم الخطيرة علي العاملين الآخرين ، وتسكين حركة تلك المنظمات بحرص واقعي، وهنا يفترض أن لا تزيد نسبتهم عن (٢٠٪؜) حتما والشكل التالي: رقم (٢) يمثل فئات رأس المال البشري في المنظمات .

|  |  |
| --- | --- |
| المتعاملون الجدد new learners٢-  (٥'٢٪؜) هم فئةالعاملون الجدد الدخلين المنظمة والمنقولين والمترقيين إلي وظائف جدجدة أخري والذين عادة ما لم يصل أدائهم للمستوي المرغوب لها بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافتها وبيئتها . | النجوم و العقول star brains ١-  (٧٥٪؜) وهم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات المتنوعة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة فضلا عن حركتهم الدائمة وفعلهم النشيط في الوصول إلي الأداء المتميز الغاية . |
| difficult employees٤- العاملون صعبي المراس  (٥'٢٪؜)وهم فئة العاملون صبعي المراس والتعامل كونهم أصحاب مشاكل في العمل والتأثير السلبي في الإنتاجية ويفضل أن تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للإستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع كلفهم المؤثرة علي الإستثمار في رأس المال البشري . | العاملون الطبيعيون Normal employees٣-  (٢٠٪؜) وهم العاملون الماديون الذين يتمتمون بصلادة انتمائهم للمنظمة والذين لا يمكن الاستغناء عنهم بل يفترض أن يسعي المديرين لتحويلهم إلي نجوم لامعة و عقول مدبرة خدمة الصالح إضافة القيمة الإقتصادية لها . |

**المطلب الثالث : إدارة رأس المال البشري**

أكد إن إدارة رأس المال البشري هو إدارة المعرفة والمهارات ،منضيفا بالقول أن معظم المنظمات لا تدرك ذلك الدور المميز الذي تلعبة تلك المعرفة والمهارات فيها ، وبالشكل الذي يجعلها لا تعرف جيدا كيفية إدارتها بكفاءة سعيا لتطوير عملية الإستثمار فيها وتحسين المردودات الإقتصادية منها ، وهنالك عنصران أساسيان في إدارة المهارات والمعرفة في المنظمات بكغاءة وفعالية هما :

**۱ـ تحدد وإدارة المهارات والمعرفة المرتبطة بالعمل نفسة :** يعني بدراسة متطلبات المهارات والمعرفة المرغوبة في الوظائف بحيث يتناول طبيعة الأداء وماهيتة ومقدراه بشكل سليم وبالطبع أم مثل هذا الفكرة ليست جديدة، فالمنظمات منذ زمن طويل قد صرفت الكثير من الجهود والأموال لتحديد المتطلبات المعرفة والمهارية اللوظائف فيها بهدف تحديد معدلات الأجور والإحتياجات التدريبية والوصف والوظيفي وتدوين مستلزماته وغيرها.

٢**- تحديد وإدارة مهارات الأفراد العاملين ومعرفتهم :** يمكن أن يتحقق من خلال استخدام نتائج تحليل الوظائف التي سيتم وصفها لاخقا لأغراض وضع الشخص المناسب(مواصفات الموظف) في المكان المناسب (وصف الوظيفة) ، وعلبة يمكن إعادة صياغة قائمة المعرفة و المهارات الموجهة من خلال تحليل الوظائف باستعمال المسوحات الدقيقة التي تشمل العمال والمشرفين والمديرين للحصول علي تقييمات لتلك المهارات والمعرفة، والتي يمكن أن تكون حاسمة في إدارة المقدرة الجوهرية للمنظمة ورفع قيمتها التشغيلية.

يستخلض مما سبق إن نظام إدارة رأس المال البشري يتطلب وجود متخصصين في تحليل الوظائف لغة مشتركة للمهارات والمعرفة قواعد بيانات مسوحات لمواقع العمل والوظائف المحددة وإذا ما تحقق ذلك فإن المنظمة تكون في موقع تحسد علية في إدارة المهارات والمعرفة وبأسلوب الدعم المطلوب للمقدرة الجوهرية لها، وزيادة علي ذلك أن المنظمة ستحقق فهما صلدا لإتساع رأس المال البشري وعمقة في حالة قيامها بما سيتم درجة في أدناه بشكل سليم :[[13]](#footnote-13)

١- تحدد فجوات المهارات فيها .

٢- استقطاب وجذب أولئك العاملون الذين يكون تغطية تلك الفجوات .

٣- تحديد الإحتياجات التدريبية بحيث تتضمن مفردات ومناهج دراسة متناسقة للحصول علي تلك المهارات المناسبة التي تصب في المقدرة الجوهرية لها.

٤- إتاحة وتوفير برامج تدريبية متطورة للعاملين من قبل أولئك المزودين لها، والذين يشهد لهم بالكفاءة في هذا المجال .

٥- تنفيذ نظام الأجر علي أساس المهارات التي يمتلكا الأفراد العاملين.

٦- ضمان أن التسريح لا يجعل المنظمة أن تستنزف من المهارات والمعرفة الموجودة فيها .

٧- اختيار العاملين الذين يمكن ضمهم بغرض مشرو عياتة بشكل أكثر فاعلية .

٨- تعليم العاملين أن يتوجب عليهم النظر لأنفسهم كحزمة أو رزمة أو كتلة من المهارات التي ينبغي مسايرتها جنب إلي جنب مع المقدرة الجوهرية للأعمال مع أهمية تعديلها وتحديثها وتطويرها بشكل دوري .

٩- القيام المستمر بمسوحات المهارة التي تجمل المنظمة قادرة علي تحديد الفجوات فيها وتخمين نوع التدريب المناسب الذي يخلقها من خلال تحسين قابليات رأس المال البشري فية .

**الفرع الأول : عمليات إدارة رأس المال البشري**

من أهم العمليات التي يجب أن تهتم بهأ المؤسسة التتمية رأس مالها البشري هي :[[14]](#footnote-14)

**- استقطاب رأس المال البشري :** يركز علي البحث عن الخبرات المتقدمة وجذب المهارات التقنية العالية بالاعتماد علي نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.

**- صناعة رأس المال البشري :** يشمل علي تعزيز قدرات الكفاءات البشرية ،وتقليل معارضتها مع خلق الانسحام الضروري بينها .

**- تنشيط رأس المال البشري :** من خلال استخدام آليات كعصف الأفكار مع المفاءات وتشجيع الجماعات الحماسية والاهتمام بأراء العاملين .

**- المحافظة علي رأس المال البشري :** بالا ستثمار في التدريب والتطوير المستمر والتخفيز المادي والمعنوي .

- **الإهتمام بالزبائن :** ويهتم بتوثيق متطبات الزبائن وتفعيل نظام معلومات لتقديم خدمة الزبون ومنح مزايا إضافية لهم والسعي للإحتفاظ بالزبائن القدامي .

**المبحث الثاني**

**التنمية الزراعية والتنمية البشرية**

إن تنمية الزراعة وتطوير من شأنه العمل علي تحريك النشاط الاقتصادي بشكل عام ، ودفع عجلة التنمية الاقتصادي ، وسنتعرض في هذا المبحث إلي مفهوم وأهمية التنمية الزراعية ، إضافة إلي مقوماتها لنصل إلي أهم الاستراتيجيات المعتمدة في التنمية الزراعية وقبل ذلك سنقدم مفهوما لكل من الزراعية والنمو الزراعي .

**المطلب الأول: الزراعة والقطاع الزراعي**

يتناول هذا المطلب كل من مفهوم الزراعة والمنو الزراعي علي النحو التالي :

**الفرع الأول: مفهوم الزراعة**

إذا أخذنا الزراعة بمفهومها الضيق فإننا نجدها مشتقة من كلمتين (Agree) وتعني الحقل أو التربة وكلمة (culture) تعني العناية ، وعلي هذا يمكن القول أن الزراعة هي العناية بالأرض ،أما بالمعني الذي نقصده هنا فالزراعة تتضمن جميع الفعاليات التي يقوم بها المزارع كفلاحة الأرض وزراعتها لإنتاج المحاصيل النباتية واقتناء الحيوانات الزراعية لإنتاج الحليب واللحوم والصوف والجلود وتربية الدواجن والنحل وغير ها وكذلك تشمل الزراعة أي عمل آخر لاحق يجري بالمزرعة لا عداد المحاصيل للسوق وتسليمة إلي المخازن أو الوسطاء ، فالزراعة هي علم وفن ومهنة ومهارة لاستثمار الموارد الأرضية والبشرية وأنها طريقة من طرق الحيات للحصول علي العيش. ويرتبط الإنتاج الزراعي بقانون الغلة المتناقصة أي أن الإنتاجية تقل بزيادة كثافة الزراعة وإجهاد الأرض. علي أنة في الجهات المتقدمة زراعيا يمكن إيقاف ذلك باستخدام الدورات الزراعية الملائمة وامخصبات .[[15]](#footnote-15)

وتختلف الزراعة عن الإنتاج الصناعي في أن الإنسان لا يمكنة بسهو لة تعديل أثر الضوابط الطبيعية للعمليات الزراعية المختلفة. في حالة الصناعة مثلا يمكن السيطرة علي كميات ونو عيات الإنتاج ويمكن للإنسان زيادة سرعات الآلات ولكنة لا يمكن أن يتحكم في كميات ونوعيات الإنتاج الزراعي التي تخضع للضوابط الطبيعية ،أي العوامل الطبيعية السيئة المؤثرة في الإنتاج الزراعي ، وكل ما يمكن عمله هو التعديل من أثرها قليلا كمعالجة آثار الجفاف بأستخدام ميأه الري أو تحسين التربة وعمل المدرجات …الخ ولكن هذا يحتاج إلي رؤوس أموال وجهود كبيرة[[16]](#footnote-16).

ومنة فإن الزراعة تتميز بما يلي :

* ضخامة نسبة رأس المال الثابت في الزراعة ؛
* طول دورة الناتج الزراعي ؛
* ارتفاع عنصر المخاطرة في الزراعة نتيجة التقلبات المناخية ؛
* تخضع الزراعة القانون التكاليف المتغيرة ؛
* التقدم العلمي بطيء الأثر في الزراعة؛

**الفرع الثاني: القطاع الزراعي**

القطاع الزراعي من أهم القطاع الإنتاجية في الاقتصاد ، وتنبع هذا الأهمية من كون أحد القطاعات الرئيسة المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي ، بالإضافة إلي كونة القطاع المنتع السلع الغذاء وللمواد الخام اللازمة الصناعات ، كما يأتي في المرتبة الأولي في استيعاب العمالة. ويتصف القطاع الزراعي باستخدانة إمكانيات قاعدة الموارد الطبيعية من مياه وأراضي بصورة محدودة .

يضم القطاع الزراعي مجموعة كبيرة من القطاعات الفرعية والأنشطة المترابطة ببعضها بدرجات مختلفة وهي الإنتاج النباتي بفروعه المختلفة من خضروات وفواكه ومحاصيل حقلية ، والإنتاج الحيواني والذي يضم الأغنام والماعز والأبقار والدواجن والنحل والأسماك بالإضافة الي الغابات والمراعي والزهور ، ويعتمد هذا القطاع علي العديد من القطاعات الأخري في توفير مدخلات الإنتاج والخدمات مثل التعليم الزراعي ، المشاتل ، استصلاح الأراضي ، شق التمويل وغيرها كما وتعتمد عدة قطاعات وأنشطة علي الزراعة في أعمالها مثل النقل ، التسويق الطرق ، الأعلاف ، المبيدات ، الأسمدة ، الصادرات ، البيئة السياحة والعمل وغيرها .[[17]](#footnote-17)

**المطلب الثاني: مفهوم وأهمية التنمية الزراعية**

تقوم التنمية الزراعية علي مجموع متجانسة من المفاهيم ما جعلها ذات أهمية بالغة .

**الفرع الأول: مفهوم التنمية الزراعية**

تطرق العديد من المفكرين الاقتصاديين إلي مفهوم التنمية الزراعية ، ومن أبرز تلك التعازيف ما يلي :

- التنمية الزراعية هي مجموعة من السياسات والإجراءات المتبعة لتغيير بنيان وهيكل القطاع الزراعي ، مما يؤدي إلي أحسن استخدام ممكن للموارد الزراعية المتاحة ،وتحقيق الارتفاع في الإنتاجية وزريادة الإنتاج الزراعي .[[18]](#footnote-18)

تعتبر التنمية الزراعية أحد جوانب التنمية الاقتصادية ،فقد عرفت علي أنها "كافة الإجراءات التي من شأنها زيادة الإنتاج الزراعي المتاح العملية التنمية الاقتصادية ، فهي عملية إدارة المعدلات النمو حيث تهدف إلي زيادة الدخل الفردي الحقيقي علي المدي الطويل في الناطق الريفية ، إما من خلال زيادة رقعة الأراضي المزروعة أو من خلال تكثيف رأس المال وضخ جرعات من التقدم التكنولوجي .[[19]](#footnote-19)

**الفرع الثاني: أهمية التنمية الزراعية**

تتباين أهمية الزراعة في الاقتصاديات الوطنية تباينة واسعة ، فالأهمية النسبية للزراعة تنخفض عند زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وكذا عندما يخضع الاقتصاد الي عملية تحول هيكلي ، وهو دور تكون له بصورة عامة أهمية أكبر في البلدان الأكثر فقرة. وقد كان النمو في الزراعة علي مدي العقدين الماضيين مدفوعة إلي حد كبير بالنمو في إنتاجية العمل ، وقد ظللت إنتاجية العمل في الزراعة تنمو في المتوسط بسرعة أكبر منها في إنتاجية العمل خارج الزراعة وهذا النمو السريغ في إنتاجية العمل قد ظل مدفوعة بعمليات انتقال العمالة من الزراعة ، استجابة الديناميكيات كل من "الجذب الصناعي "الدفع الزراعي. "وبالإضافة إلي ذلك ، فإن النمو السنوي للإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في الزراعة قد ظل أعلي من مثيلة في القطاعات الأخري .

وعلي وجة الإجمال ، يحتمل أن يكون دور المنو الزراعي في الحد من الفقر أكبر من دورة في دفع عجلة المنو الاقتصادي. ويحتمل أن يكون ذلك هو الحال لأن نصيب القوة العاملة التي تعمل في القطاع الزراعي هو أكبر بكثير من نصيب الناتج الاقتصادي الذي يتأتي من الزراعة. وفيما يتعلق بأقل البلدان نموت ، كان نصيب مجموع السكان النشطين اقتصادياً في الزراعي ٦٦المائة في عام ٢٠٠٩ ومعني ذلك وجود ميل إلي أن يكون لناس الذين يعملون في الزراعة مدخول أدني ، وهو ما يتسق مع حقيقة أن الفقر يتركز في المناطق الريفية. ولأن كثيرة من الفقراء يعملون في الزراعة ، فإن يحتمل بدرجة أكبر أن يشمل النمو الزراعي الفقراء ويفيدهم أكثر من النمو في الزراعي .[[20]](#footnote-20)

**المطلب الثالث: مقومات وإستراتيجيات التنمية الزراعية**

تعد مقومات واستراتيجيات التنمية الزراعية من أهم العناصر الواجب التعرف عليها النحو التالي :

**الفرع الأول: مقومات التنمية الزراعية**

إضافة إلي مقومات التنمية الاقتصادية والمتمثلة في خلق الإطار الملائم للتنمية ، وتراكم رؤوس الأموال والمواد الطبيعية ، والتكنولوجيا والتقدم التكنولوجي ، الزراعية تحتاج إلي مقومات أخري خاصة بها منها ما هو مرتبط بالموارد الطبيعية والمتمثل في الأراضي الزراعية والموارد المائية ، والظروف المناخية، ومنها ما هو حيوي يتمثل في توفر الثروة النباتية والحيوانية ، وهو ما نتطرق إلية فيما يلي :

**ألأول: الأراضي الزراعية**

تعتبر الأرض العنصر الأساسي لأي إنتاج زراعي و علي أساس نو عيتها تتحدد نوعية وحجم الإنتاج الزراعي ، لابد من العمل علي حمايتها وتنميتها بالوسائل المتاحة ، من خلال العمل علي تحسينها وتوسيعها عن طريق تزويدها بالمحسنات العضوية ، والقيام باستصلاح الأراضي والحد من التوسع العمراني والانحراف والتصحر والتملح ، وهو ما يجعل ممارسة النشاط الزراعي عليها يهدف إلي زيادة الإنتاج عن طريق ثلاثة محاور هي :

* محور زيادة الإنتاج بزيادة مساحة الأراضي المزروعة(التوسع الأفقي)؛
* محور زيادة الإنتاج بزيادة المساحة المحصولية(التكثيف المحصولي)؛
* محور زيادة إنتاجية وحدة المساحة (التوسع الرأسي) .

ويختلف تطبيق هذا المحاولة من دولة إلي أخري، فنجد أن الدول المتقدمة تركز علي المحور الثاني و الثالث وذلك الاعتمادها علي التقدم التقني في زيادة الإنتاجية ، أما الدول النامية لا تزال تعتمد علي المحور الأول،مما يجعلها تحتاج إلي استثمارات ضخمة ،ليس فقط لا ستصلاح الأراضي بل كذلك لتوفير البنية التحتية ( طرق،شبكات الري ، توصيل الكهرباء ، بناء الجسور،…..الخ)،لذا علي هذه الدول أن تحذوا حذو الدول المتقدمة بتطبيقها المحور الثاني و الثالث الذي يتيح لها اكبر إنتاجية وأحسن كفاءة لاستخدام الأراضي الزراعية وبأقل تكلفة .

**ثانيا: الموارد المائية:** يمثل الماء أهم عناصر الحياة، كما أنة يعتبر من العناصر الأساسية التي تتحكم في الإنتاج الزراعي وتكثيف الزراعية ، كما أن تطور هذا القطاع وتنميتة مرتبطان بحجم المياه المعبئة له ، التي تستغل في الري الفلاحي وتوسيع المساحة المسقية ،كما أن الظروف المناخية لها دور فعال في التحكم في حجم المساحة المسقية ضئيلة مقارنة مع حجم الأراضي الصالحة الزراعة وتنقسم إلي ثلاثة موارد هي :

* الموارد المائية المطربة .
* الموارد المائية السطحية .
* الموارد المائية الجوفية .

**ثالث: الثروة النباتية:** يشكل الإنتاج النباتي المقياس الأساسي الجزء الكبير لمعرفة مدي مساهمة القطاع الفلاحي في الناتج الداخلي الخام ، وعلية كانت كل السياسات المطبقة في المجال الزراعي تهدف إلي زيادة حجم الأنتاج النباتي وترقيتة.

**رابع: الثروة الحيوانية :** تعتبر الثروة الحيوانية القسم الثاني في القطاع الزراعي بعد الإنتاج النباتي ، وتمثل إحد أهم مصادر الإنتاج الفلاحي ، لها من أهمية في توفير الاحتياجات الغذائية إذ تعتبر عنصرا أساسيا لنمو جسم الإنسان وتزويده بالطاقة اللازمة ، كما يوفر الموارد الأولية للعديد من الصناعات وله أهمية اقتصادية باعتباره محال مجالات الاستثمار الفلاحي حيث يتميز بنوع من الاستقرار في الإيرادات علي خلاف الإنتاج النباتي ، و هناك اهتمام كبير بتربية الحيوانات وتطوير ها ضمن أهداف المخططات التنموية وهذا بإنشاء الخطائر وتزويدها بالمستلزمات الضرورية .

**الفرع الثاني : استراتيجيات التنمية الزراعية**

لا يمكن دراسة استراتيجيات التنمية الزراعية وهي منعزلة إذ يجب أن تدري وهي تتكامل مغ خطط بقية قطاعات الاقتصاد الوطني ،وهذا الوضع يملي الحاجة إلي التوازن بين تدفقات السلع ورأس المال والعمل وبين القطاعات المختلفة وناطق الاقتصاد الوطني ،والتوازن في التدفق بين الاقتصاد الوطني وبقية العالم ، وتمثل أهم الاستراتيجيات فيما يلي :[[21]](#footnote-21)

**ألاول: في مجال توجية الإنتاج نحو الأسواق والتصدير**

١- تشجيع ودعم تأسيس اتحادات نوعية .

٢- إعداد دراسات دورية للاتفاقيات والأسواق المحلية و الإقليمية وللأسواق الأجنبية ، بواسطة :

* إنشاء قاعدة بيانات زراعية وطنية؛
* إعداد دراسة تحليلية للبيانات والمعلومات ؛
* إعداد دراسة تحليلية موسعة لتقييم الآثار الجانبية والسلبية للاتفاقيات الدولية؛
* تقديم الدعم الفني والحوافز المادية للتوسع في إنتاج السلع ذات المردود المرتفع.

٣- توجية برامج البحوث ونقل التكنولونيا لإعطاء اهتمام خاص للمحاصيل التصديرية.

٤- إعداد برامج تدريبية للمزار عين والمتعاملين بهذه المحاصيل.

**ثانيا: في مجال تشجيع الصادرات :**

١- تنمية الصادرات من المنتجات الزراعية بواسطة.

٢- توفير تمويل بشروط ميسرة للمصدرين.

٣- برامج الترويج الوطنية في الخارج.

٤- إعادة النظر في الاتفاقيات المتعلقة بالسلع والنقل والجمارك.

٥- إنشاء أسواق متخصصة لعرص وبيع النتجات الزراعية المعدة للتصدير وإعفاءها من الرسوم.

٦ - تفعيل تشريعات الرقابة علي استخدام المبيدات.

**ثالثا: في مجال تطوير أداء الأسواق المحلية**

* أنشاء هيئة مركزية للإشراف علي أسواق الجملة.
* منع القطاع الخاص حق إقامة وإدارة أسواق الجملة داخل حدود البلديات .

**رابعا: في مجال تطوير البني التحتية والخدمات التسويقية**

توفير البيئة الاستثار ية الملائة للقطاع الخاص لامتلاك أو المشاركة في امتلاك وإدارة البني التحتية الخاصة بالتسويق وذلك من خلال :

* إقامة البني التسويقية ، مسلخ مركزي للحيوانات ، سوق مركزي للأغنام والأبقار والحيوانات الحية.
* الاستثمار في الصناعات الزراعية من خلال تخصيص الأراضي المطلوبة فإقامة هذه الصناعات بدلا من إيجارات رمزية وتوفير الخدمات الأساسية لمواقع هذه الصناعات من مياه وكهرباء ومنحها الإعفاءات الضرورية.
* امتلاك وإدارة أسطول نقل حديث وتوفير التسهيلات الضرورية للمصدرين في هذا المجال.
* تنظيم المهن في مجال تسويق المنتجات الزراعية.

**خامسا : في مجال التشريعات والتنظيمات المؤسسية**

مراجعة التشريعات الحالية المرتبطة بتسويق المنتجات الزراعية ومؤسساتها وتعديلها لتتلاءم مع المتطلبات المستجدة في السوق المحلي والأسواق الخارجية.

**المبحث الثالث**

**ماعلاقة بين المبحثين**

تكسي الزراعية أهمية قصوي بالنسبة لجميع الدول نامية كانت أم متقدمة. فهي تعتبر أحد القطاعات الحيوية وأحد ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العديد من الدول ، وتشكل مصدرا للغذاء والمواد الأولية وتستوعب نسبة كبيرة من اليد العاملة. كما تسهم في توفير المدخلات الوسيطة للعديد من الصناعات. وتساهم كذلك في الحصول علي موارد مالية من خلال عائد الصادرات من السلع الزراعية.

ونظرا لأهمية هذا القطاع ، ركز البنك الدولي في "تقرير التنمية في العالم " لسنة ٢٠٠٨ حول " الزراعة من أجل التنمية " علي زيادة الاستثمار في هذا القطاع خاصة بالبلدان النامية.

كما صنف الزراعة علي رأس الأولويات التنموية لتمكين هذه الدول من تحقيق أحد الأهداف الإنمائية الرئيسية للألفية ، ألا وهو تخفيض نسبة الذين يعانوم من الفقر والجوع إلي النصف بحلول عام ٢٠١٥.

كالعديد من الدول ، تحتل التنمية الزراعية في الوطن العربي مكانة مهمة في العديد من برامج التنمية والإصلاح الاقتصادي والاجتماعي. وقد أولت الدول العربية اهتماما بالغا ومشتركا بهذا الموضوع منذ السبعينات حيث تم تأسيس العديد من المؤسسات العريبة لدعم التنمية الزراعية وتعزيز الأمن الغذائي. ومن بين هذه المؤسسات التي أنشأت في تللك الفترة ،الشركة العربية لتنمية الثروة الحيوانية التي أسست في عام ١٩٧٤ والهيئة العربية للاستثمار والإنماء الزراعي التي أنشئت في عام ١٩٧٦.

لكن ، بالرغم من الجهود الكبيرة المذولة من طرف العديد من هذه الدول واهتمامها المتزايد بقضايا التنمية الزراعية ، من جهة ، وبارغم من توفر الموارد الأرضية والبشرية والمائية والمادية ، من جهة أخري ، إلا أن القطاع الزراعي لا يزال يعاني من العديد من المشاكل ، والمعوقات والتي شكل حاجزا كبير في وجه تقدمة وتنميته علي الوجه الأفضل.

وهكذا ، تعرف هذه البلدان شبه عجز غذائي يتفاقم مع مرور السنين نظرا لكون حجم إنتاجها من الموارد الغذائية لا يكفي لتغطية حاجياتها الاستهلاكية ، مما أدي إلي ارتفاع كبير في الواردات وزيادة في العجز في الميزان التجاري ليصل إلي حوالي ٤٣مليار دولار عام ٢٠١٢ ، كما أصبحت الصادرات الزراعية في الدول العربية لا تغطي سوي حوالي ٪؜٢٨ من قيمة الواردات.

وبالتالي ، تبقي تنمية القطاع الزراعي وتوفير الأمن الغذائي مسألة اساسية في إستراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية ومن بين أهم التحديات التي تواجها حاليا وخاصة في المستقبل. هذه التحديات أحصبحت أكثر حدة لتزامنها مع مخلفات أزمة أقتصادية عالمية صعبة وارتفاع الأسعار السلع الغذائية الرئيسية علي مستوي العالم. ارتفاع من التوقع أن يستمر خلال العقد القادم حسب تقديرات منظمة الأغذية والزراعية الدولية (الفاو) وذلك في ضوء التغيرات المناخية ، وتزايد الطلب علي السلع الغذائية من طرف الاقتصاديات السريعة النمو في ظل استمرار الزيادة السكانية ، وارتفاع أسعار الطاقة والزيادة في إنتاج الوقود الحيوي.

من أجل فهم أسباب عجز الدول العربية عن بلوغ تنمية زراعية تساعد علي تحقيق الأمن الغذائي وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، تتطرق هذه المحاضرة في البداية الي التعريف بالعلاقة بين التنمية والزراعة. بعد ذلك سيتم استعراض الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي يلعبة القطاع الزراعي في الدول العربية وذلك من خلال عرض وتحليل لأهم المعطيات والمؤشرات حول وضعية هذا القطاع. كما سيتم استعراض خصائص التجارة الخارجية و كذلك مميزات ومحددات القطاع الزراعي علي المستوي العربي والتي من خلالها سيتم التعرف علي أهم الأسباب التي تشكل حجر عثرة لتحقيق التنمية والأمن الغذائي.

من جهة اخري ، ستتطرق هذه المحاضرة الي التعاون العربي المشترك في مجال تحقيق الأمن الغذائي ، و بعض التدابير التي اتخذت في اطار قرارات بعض القمم العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنموية متعلقة بالامن الغذائي. كما سيتم القاء الضوء من خلال حالة الدراسيه علي تجربة الدولة العربية في التنمية القطاع الزراغي. و سيتم من خلال هذه التجربة وكذلك بعض السياسات الزراعية والتجارب الناجحة الاخري استخلاص بعض الدروس في كيفية صياغة السياسات الزراعية في الدول العربية.

**مفهوم التنمية والأمن الغذائي**

قبل التطرق الي العلاقة التي تربط بين الزراعة والتنمية ، من المهم أن يتم في الأول التعريف بمعني التنمية. في (لغة) تعني النمو و ارتفاع شيء من مكانه الي مكان اخر. و (اصطلاحا) هي عبارة عن تخقيق الزيارة سريعة تراكمية و دائمة في الإنتاج والخدمات نتيجة استخدام جهود العلمية لتنضم الأنشطة المشتركة بين الحكومة و باقي أفراد المجتمع.

كما يقصد بها ( مفهوم عريض ) عملية لتوسيع خيارات البشري وارتفاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلي وضع أعلي وأفضل ، وما تصل إليه من حسن الاستغلال الطاقات التي تتوفر لديها والموجودة والكامنة وتوظيفها للأفضل. بمعني آخر ، التنمية هي العملية التي ينتج عنها زيادة فرص حياة بعض الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص حياة البعض الأخر في نفس الوقت ، وهي زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة مستخدمة الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا والتنظيم والإدارة.

من جهتها ، تعرف هيئة الأمم التحدة التنمية بكونها العلميات التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالي والحكومات بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها علي الاندماج في حياة الأمم والإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن.

أما فيما يحض الأمن الغذائي ، فهو يرتبط ، مفهومة التقليدي ، بتحقيق الاكتفاء الذاتي باعتماد الدولة علي موراردها وإمكاناتها في إنتاج احتياجاتها الغذائية محليا.

لكن مع التحولات الاقتصادية التي شهدها العالم ، وما رافقها من تحرير للتجارة الدولية في السلع الغذائية ، أصبح مفهوم الأمن الغذائي حسب تعريف منظمة - الفاو - هو "الأمن الذي تحقيق عندما تتوفر جميع الظروف لجميع أفراد المجتمع التي تمكنهم من الحصول باستمرار علي الغذاء بكمبة كافية وصحية ومغذية تتوافق مع احتياجاتهم واختياراتهم من أجل حياة صحية ونشطة ".

وتعرفة المنظمة العربية للتنمية الزراعية علي أنة " توفير الغذاء بالكمية والنوعية اللازمتين للنشاط والصحة وبصورة مستمرة لكل أفراد الأمة العربية اعتمادا علي الإنتاج المحلي أولا وعلي أساس الميزة النسبية لإنتاج السلع الغذائية لكل قطر ، وإتاحتة للمواطنين العرب بالأسعار التي تتناسب مع دخولهم وإمكاناتهم المادية ".

**التنمية والقطاع الزراعي : أية علاقة ؟**

يمكن تصنيف التنمية إلي عدة أشكال. فهناك التنمية الشاملة ، أو التنمية في أحد الميادين الرئيسية ، مثل : الميدان الاقتصادي أو الاجتماعي أو البيئي ، أو الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية أو التنمية الزراعية أو التنمبة الاجتماعية.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| التنمية | | |
| اجتماعية | اقتصادية | بيئية |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| اقتصادية | | |
| صناعية | زراعية | خدماتية |

وكما أكدتما العديد من الدراسات ، هناك علاقة كبيرة ومهمة تجمع بين الزراعة والتنمية بأبعادها المختلفة القتصادية ، والاجتماعية ، والبيئية. فالزراعة تعتبر أحد الأهداف الإنمائية للألفية الجديدة ، وهو الهدف الخاص بتخفيض نسبة الذين يعانون من الفقر المدقع والجوع إلي النصف بحلول عام ٢٠١٥.

**الاستنتاجات**

اثبتت الدراسة من الناحية النظرية أن رأس المال البشري تماس تأثيرأ إيجابيا علي النمو : - أن العلاقة قوية بين رأس المال البشري والنمو في كل الدول سواء متقدمة او نامية .

**المقترحات**

١- العمل علي زيادة الإنفاق علي التعليم ، ولكن بشكل مدروس بالتوازي مع تحسين وزيادة جودة و نوعية التعليم.

٢- يجب العمل علي إيجاد وإنشاء مراكز البحث العلمي في القطاع العام والقطاع الخاص ، لأن البحث والتطوير هو الأساس لبناء وتطوير المجتمعات ، وهذا ما نراه في اليابان و كوريا الجنوبية والدول المتطوره.

٣- حماية الأبتكارات العلمية ، والعمل علي تشجيعها و تمويلها من أجل خلق جو من التفاؤل والاستقرار لدي المتكرون.

**قائمة المصادر**

1. فرعون أمحمد محمد إليفي،الأستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث الإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة عمل مقديمة إلي الملتقي الدولي صنع القرار في مؤسسة الأقتصادية وجامعة المسيلة الجزائر،١٤-١٥افريل٢٠٠٩،ص٥.
2. michel foury,resource humanie strategie et creation Valeur une economie du capital humain la nouvelle imprimeri la ballery 58500 clamenc d’impreession :11088.imprime.
3. ناصر محمد سعود جرادات و آخرون،إدارة المعرفة،إثراء للنشر و التوزيع،الأردن،٢٠١١،ص٢٤٢.
4. نادية أبراهيم ،دور الجامعة في تنمية رأ المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ،دراسة حالة جامعة المسية ،مذكرة تخرج مقدمة ضمن مطلبة نبل شهادة الماجستير في العلوم الأقتصادية تخصص أدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة،جامعة فرحات عباس سطف ،١،٢٠١٢-٢٠١٣،ص٥.
5. نافز أيوب ،محمد علي،الأخمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية التعليم فية ، ص٧.
6. فرعون محمد محمد إليفي،مرجع سابق،ص٧.
7. عماد الدين احمد المصبح رأس المال البشري في سورية،قياس عائد الاستثمار في رأس ،جمعية العلوم الاقتصادية السو،ص٦ .
8. ناصرمحمد مسعود جرادات واخرون،مرجع سابق ، ص ص٢٤٥-٢٤٦.
9. عبدالستار حسين يوسف دراسة،وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال،جامعة الزيتونة الأردينة،عمان،الأردن،٢٠٠٥،ص ص ٨-٩ .
10. ناصر محمد سعود جرادات وآخرون،نفس المرجع، ص ٢٤٦.
11. صفوان محمد المبيضين تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، داد البازوري العلمية للنشر و التوزيع، ٢٠١٣،ص١٢٢.
12. سعد علي العنزي و اخرون،إدارة رأس المال الفكرية في منظمات الأعمال، دار اليازوري العليمة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن ،ط١، ٢٠٠٩ ، ص٢٣٤.
13. نفس المرجع، المرجع، ص ٢٠٩-٢١٠ .
14. علي محمد نجبل ،سليمة طبابية ، مداخلة بعنوان التسيير الاستراتجي للرأس المال الفكري في دعم تنافسية مستدامة في ظل اقتصاد المعرفة،دراسة حالة الشركة الجزائرية للتامين ، جامعة٨ ماي ١٩٤٥ قالمة ، الجزائر ، ص٨.
15. زهير عماري ، تحليل اقتصادي قياسي لأهم العوامل المؤثرة علي قيمة الناتج المحلي الفلاحي الجزائري خلال الفترة (١٩٨٠-٢٠٠٩)أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،٢٠١٤،ص٤٩.
16. المرجع نفسة،ص٤٩.
17. وليد عساف ، استراتيجية القطاع الزراعي -الصمود وتنمية ،منظمة الأغذاية الزراعة للأمم المتحدة ، ٢٠١٤،ص٧.
18. عامر أسامة،استدامة الأمن الغذائي في الوطن العربي ، ورقة بحث مقدمة إلي الملتقي الدولي التاسع حول دور التأمين في دعم التنمية الزراعية -دراسة حالة الجزائر خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٢،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة حسيبة بن بو علي ، الشلف يومي ٢٣-٢٤نوفمبر ٢٠١٤،ص٦.
19. سفيان عمراني ، ترقية القطاع الفلاحي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة-دراسة حالة ولاية قالمة ، اطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ٨ماي ١٩٤٥، قالمة،٢٠١٥،ص٦٦.
20. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم،روما،٢٠١٣،ص٣٠.
21. جواد سعد عارف ، التخطيط و التنمية الزراعية ، دار الراية للنشر والتوزيع ،عمان،الطبعة الأولي ،٢٠١٠،صص١٠٣-١٠٦.

1. ١فرعون أمحمد محمد إليفي،الأستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث الإدارة الموارد البشرية بالمعرفة،ورقة عمل مقديمة إلي الملتقي الدولي صنع القرار في مؤسسة الأقتصادية وجامعة المسيلة الجزائر،١٤-١٥افريل٢٠٠٩،ص٥. [↑](#footnote-ref-1)
2. ٢michel foury,resource humanie strategie et creation Valeur une economie du capital humain la nouvelle imprimeri la ballery 58500 clamenc d’impreession :11088.imprime [↑](#footnote-ref-2)
3. ٣ناصر محمد سعود جرادات و آخرون،إدارة المعرفة،إثراء للنشر و التوزيع،الأردن،٢٠١١،ص٢٤٢. [↑](#footnote-ref-3)
4. ٤ نادية أبراهيم ،دور الجامعة في تنمية رأ المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة ،دراسة حالة جامعة المسية ،مذكرة تخرج مقدمة ضمن مطلبة نبل شهادة الماجستير في العلوم الأقتصادية تخصص أدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة،جامعة فرحات عباس سطف ،١،٢٠١٢-٢٠١٣،ص٥. [↑](#footnote-ref-4)
5. نافز أيوب ،محمد علي،الأخمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية التعليم فية ، ص٧. [↑](#footnote-ref-5)
6. فرعون محمد محمد إليفي،مرجع سابق،ص٧. [↑](#footnote-ref-6)
7. عماد الدين احمد المصبح رأس المال البشري في سورية،قياس عائد الاستثمار في رأس ،جمعية العلوم الاقتصادية السورية،ص٦.7 [↑](#footnote-ref-7)
8. 8 ناصرمحمد مسعود جرادات واخرون،مرجع سابق ، ص ص٢٤٥-٢٤٦. [↑](#footnote-ref-8)
9. عبدالستار حسين يوسف دراسة،وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال،جامعة الزيتونة الأردينة،عمان،الأردن،٢٠٠٥،ص ص ٨-٩ .. [↑](#footnote-ref-9)
10. ناصر محمد سعود جرادات وآخرون،نفس المرجع، ص ٢٤٦.. [↑](#footnote-ref-10)
11. صفوان محمد المبيضين تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، داد البازوري العلمية للنشر و التوزيع، ٢٠١٣،ص١٢٢.. [↑](#footnote-ref-11)
12. **سعد علي العنزي و اخرون،إدارة رأس المال الفكرية في منظمات الأعمال، دار اليازوري العليمة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن ،ط١، ٢٠٠٩ ، ص٢٣٤**.. [↑](#footnote-ref-12)
13. نفس المرجع، المرجع، ص ٢٠٩-٢١٠ .. [↑](#footnote-ref-13)
14. علي محمد نجبل ،سليمة طبابية ، مداخلة بعنوان التسيير الاستراتجي للرأس المال الفكري في دعم تنافسية مستدامة في ظل اقتصاد المعرفة،دراسة حالة الشركة الجزائرية للتامين ، جامعة٨ ماي ١٩٤٥ قالمة ، الجزائر ، ص٨.. [↑](#footnote-ref-14)
15. زهير عماري ، تحليل اقتصادي قياسي لأهم العوامل المؤثرة علي قيمة الناتج المحلي الفلاحي الجزائري خلال الفترة (١٩٨٠-٢٠٠٩)أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،٢٠١٤،ص٤٩. [↑](#footnote-ref-15)
16. المرجع نفسة،ص٤٩. [↑](#footnote-ref-16)
17. 17وليد عساف ، استراتيجية القطاع الزراعي -الصمود وتنمية ،منظمة الأغذاية الزراعة للأمم المتحدة ، ٢٠١٤،ص٧. [↑](#footnote-ref-17)
18. عامر أسامة،استدامة الأمن الغذائي في الوطن العربي ، ورقة بحث مقدمة إلي الملتقي الدولي التاسع حول دور التأمين في دعم التنمية الزراعية -دراسة حالة الجزائر خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٢،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة حسيبة بن بو علي ، الشلف يومي ٢٣-٢٤نوفمبر ٢٠١٤،ص٦. [↑](#footnote-ref-18)
19. سفيان عمراني ، ترقية القطاع الفلاحي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة-دراسة حالة ولاية قالمة ، اطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ٨ماي ١٩٤٥، قالمة،٢٠١٥،ص٦٦. [↑](#footnote-ref-19)
20. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم،روما،٢٠١٣،ص٣٠. [↑](#footnote-ref-20)
21. جواد سعد عارف ، التخطيط و التنمية الزراعية ، دار الراية للنشر والتوزيع ،عمان،الطبعة الأولي ،٢٠١٠،صص١٠٣-١٠٦. [↑](#footnote-ref-21)