

JUL 05 1989

Distr.
GENERALA/44/229
E/1989/60
17 May 1989
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISHUN/SA COLLECTION الجمعية العامة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي
الدورة العادية الثانية
لعام ١٩٨٩
تنمية الموارد البشرية
وأنشطة منظومة الأمم المتحدة
في هذا الميدان

الجمعية العامة
الدورة الرابعة والأربعون
البند ١٢ من القائمة الأولى*
تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تنمية الموارد البشرية وأنشطة منظومة
الأمم المتحدة في هذا الميدان

تقرير الأمين العام

موجز

طلب من الأمين العام بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٨١/١٩٨٧ ، إعداد تقرير شامل عن تنمية الموارد البشرية وأنشطة منظومة الأمم المتحدة في هذا الميدان . ويناقش التقرير مفهوم تنمية الموارد البشرية ، ويشير إلى تقارير ودراسات سابقة للأمم المتحدة ، ويصف أنشطة كل من هيئات الأمم المتحدة ومؤسساتها في ميدان تنمية الموارد البشرية . ويتضمن الفرع الأخير من التقرير الاستنتاجات والتوصيات . ويشير الأمين العام إلى أن أحد التحديات في المرحلة المقبلة سوف يتمثل في الحفاظ على الظروف الاجتماعية في أوقات التشف ، وتحسينها . وقد برزت مسألة تنمية الموارد البشرية كمجال من مجالات النشاط ذات الأولوية لمؤسسات الأمم المتحدة ومن بين التوصيات التي يتقدم بها الأمين العام أنه يتعين على مؤسسات المنظومة أن تقوم ، من خلال الآلية الموجودة للجنة التنسيق الإدارية ، بالعمل معاً على صياغة تعريف عملي مشترك

لتنمية الموارد البشرية . ويجري التركيز على جهود هيئات الأمم المتحدة ، بما في ذلك اللجان الإقليمية ، لجعل المفهوم عمليا . ومن الممكن تنفيذ برامج مشتركة وغير ذلك من الإجراءات المتضافرة بغية تحسين تنسيق أنشطة الأمم المتحدة في ميدان تنمية الموارد البشرية . وتنمية الموارد البشرية هي بطبيعتها عملية متطورة ، لذا ينبغي أن يبقيا كل من الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي قيد الاستعراض . كما أن الأولوية التي تود الدول الأعضاء إيلاءها لتنمية الموارد البشرية ينبغي أن تظهر بالكامل في الاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع .

أولا - مقدمة

١ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي من الأمين العام ، بموجب القرار ٨١/١٩٨٧ ، تقديم تقرير شامل عن تنمية الموارد البشرية وأنشطة المنظومة ككل في ذلك الميدان ، يتضمن استنتاجاته وتوصياته ، الى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والاربعين ، عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، لكي تنظر فيه وتتخذ الاجراء المناسب . ودعا القرار أيضا حكومات الدول الاعضاء الى تزويد الأمين العام بمعلومات عن خبراتها في تنمية الموارد البشرية ليعكسها في تقريره .

٢ - ويقدم هذا التقرير استجابة للقرار ٨١/١٩٨٧ . وقد تشاور الأمين العام مع جميع هيئات ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة لدى إعداد التقرير . أما فيما يتعلق بالخبرات الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية ، فإن الدول الاعضاء لم تزود الأمين العام مباشرة بمعلومات يمكن اظهارها في هذا التقرير . وطلب الأمين العام من اللجان الاقتصادية الاقليمية التابعة للأمم المتحدة أن تقدم ما هو متوفر لديها من معلومات عن الخبرة الوطنية . إلا أن المعلومات التي قدمت الى الأمين العام محدودة وغير كاملة الى حد كبير . وبالتالي فإن هذا التقرير لا يتضمن معلومات محددة بشأن خبرة كل من الدول الاعضاء في مجال تنمية مواردها البشرية .

٣ - ويتضمن التقرير ثلاثة فروع . ويناقش الفرع الاول مفهوم تنمية الموارد البشرية . ويقدم الفرع الثاني معلومات عن الأنشطة القائمة والمخططة لمنظومة الأمم المتحدة في ميدان تنمية الموارد البشرية . كذلك يشار فيه الى التقارير والدراسات السابقة للأمم المتحدة والمقررات الأخيرة ذات الصلة لهيئات الأمم المتحدة الحكومية الدولية والمشاركة بين الوكالات بشأن موضوع تنمية الموارد البشرية . ويصف هذا الفرع بعد ذلك أنشطة كل من هيئات ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة استنادا الى المعلومات المقدمة الى الأمين العام . أما الفرع الأخير فيتضمن استنتاجات الأمين العام وتوصياته .

ثانيا - مفهوم تنمية الموارد البشرية

٤ - إن مفهوم تنمية الموارد البشرية الذي تطور تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة هو مفهوم واسع النطاق ومعقد . فتسمية الموارد البشرية هي في الوقت نفسه شرط أساسي

للتنمية والهدف النهائي للتنمية . وعليه فهي في الوقت نفسه وسيلة وغاية . والواقع أنها أصبحت تمثل نهجا متميزا للتنمية يمكن مقارنته بنهج تقليدية بدرجة أكبر تركز على متغيرات اقتصادية .

٥ - ولا يمكن القول بأن هذا النهج للتنمية هو نهج جديد تماما . ففي عام ١٩٦٧ قام الأمين العام بإعداد تقرير هام بشأن تنمية واستخدام الموارد البشرية في البلدان النامية (E/4353) . وفي السنوات العديدة الماضية تم توسيع نطاق مفهوم تنمية الموارد البشرية الذي كان أساسا يعرف تعريفًا ضيقًا ينحصر في توفير اليد العاملة أو توفير المهارات . فمن المقبول الآن على نطاق واسع أن تنمية الموارد البشرية تشير إلى عملية تنمية يكون محورها العنصر البشري وتهدف إلى تعزيز كامل طاقات وقدرات الانسان . ويركز هذا النهج على البعد البشري ويشدد على أن العنصر البشري له الأولوية القصوى . وقد توصلت لجنة التخطيط الإنمائي إلى استنتاج في تقريرها لعام ١٩٨٨ هو أن "الهدف النهائي للتنمية الاقتصادية ينبغي أن يكون التنمية البشرية" (١) .

٦ - وأولئك الذين ينادون بهذا المفهوم الموسع لتنمية الموارد البشرية ليسوا غير مهتمين بالنمو الاقتصادي وبالنتائج من السلع والخدمات . بل إنهم يؤكدون في واقع الامر أن التشديد على التنمية الكاملة للموارد البشرية يمثل طريقة تتسم بالكفاءة والفعالية لحفز النمو وتحقيق زيادات في الناتج . ومن المعروف على نطاق واسع أن العامل البشري سوف يكون حاسما للنمو الاقتصادي في المستقبل . ويؤكد البيان الصادر عام ١٩٨٨ في عمان ، حيث عقد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اجتماع مائدة مستديرة بشأن الشمال - الجنوب ، إنه :

بحلول عام ٢٠٠٠ سوف تكتسب التنمية البشرية أهمية وحجما جديديين بالنسبة للبلدان النامية والبلدان الصناعية على حد سواء نظرا لأن القدرة على المنافسة ، والانتاجية ، واليد العاملة الماهرة ، والتوظيف القائم على أساس المعرفة ، والقدرة الادارية ستصبح العوامل الأساسية للتنمية الاقتصادية . وسوف يكون القسم الأكبر من الناتج العالمي مضمونا ليس بفضل الزيادات في رأس المال بل بفضل تحسين القدرات البشرية . فالبشر ، مع تزويدهم بالتعليم المتخصص والمهارات والتدريب ومع تدعيمهم بتسهيلات تكنولوجية جديدة مثل المعالجة الآلية للمعلومات والاتصالات السلكية واللاسلكية ، سيمبحون محرك النمو الاقتصادي (٢) .

٧ - وما من تعريف متفق عليه عموماً لما تتألف منه تنمية الموارد البشرية ، إلا أنه يمكن تحديد عناصر تنمية الموارد البشرية . وقد ذكرت لجنة التخطيط الإنمائي أنه يمكن النظر في برامج تنمية الموارد البشرية في إطار ثلاث فئات عريضة . وهذه الفئات تتعلق بما يلي : (أ) التعليم والتدريب ؛ (ب) الخدمات الصحية وتوفير المياه والمرافق الصحية ؛ (ج) الأمن الغذائي والسياسات الغذائية^(٣) . وقد أعلن أعضاء لجنة التنسيق الإدارية أنهم يعتبرون "تنمية الموارد البشرية تشمل كل ما يعطي الكائنات البشرية إمكانية الحياة الكاملة - في عملها ومهاراتها وثقافتها ومحتها ومعرفة كيفية تناول التكنولوجيات الجديدة والثقافة أيضاً" (E/1988/42 ، الصفحة ٦) . ويشير تقرير آخر للأمم المتحدة إلى "مجموعة واسعة من القضايا ، تشمل التغذية ، والتعليم ، والصحة ، والماوى ، والتكنولوجيا المناسبة" (E/1987/83 الصفحة ١٠) .

٨ - وتمثل تنمية الموارد البشرية عملية معقدة تتألف من مقدمات مختلفة يتعيّن دمجها . وكما كتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (DP/1986/10 ، ص ٤) :

"يجب أن تعرّف تنمية الموارد البشرية تعريفاً واسع النطاق بسبب روابطها المشتركة بين القطاعات ، مثلاً ، الروابط بين الدراسة وسن الزواج والمعرفة بتنظيم الأسرة ؛ وبين الانتاجية والتزود بالسعرات ؛ وبين التعليم ونتاجية المزارعين . وفي حالة عدم وجود برنامج لاييجاد وظائف ومنافذ للطاقات البشرية ، فإن الاستثمارات الكبيرة في مجال التعليم وتنمية المهارات لن تؤدي لغير تفاقم هجرة ذوي الكفاءة ووضع أقسام كبيرة من السكان على هامش التنمية ."

ولاشك في أن الحاجة إلى معالجة هذه الروابط المشتركة بين القطاعات تؤدي إلى تعقيد متزايد ، إلا أن النطاق الواسع لمفهوم تنمية الموارد البشرية يسمح في الوقت نفسه بأن يستخدم المفهوم كإطار شامل يمكن أن تصاغ فيه السياسات الإنمائية . وكما يستنتج أحد تقارير الأمم المتحدة (E/1988/65 ، ص ٣١) :

يذكر التركيز على التنمية البشرية بأن الناس هم الهدف من التنمية والوسيلة الهامة لتحقيقها أيضا ، وهذا التركيز ينعش الوعي بهذا الامر . ويساعد أيضا في التغلب على الإفراط في تقسيم مجالات السياسة الاجتماعية الى فئات مستقلة . ويتضح من التجربة أن التقدم في بعض مجالات تنمية الموارد البشرية يدعم التقدم في المجالات الأخرى : فالتعليم يؤدي الى تغذية وصحة أفضل والعكس صحيح .

وبالتالي ، فإن مفهوم تنمية الموارد البشرية يفسح المجال لنظرة أكثر تكاملا فيما يتعلق بسياسة التنمية - وهي ليست نظرة مجهولة ، ولكنها تعرضت لتعويق متزايد بواسطة التخصص واضفاء الطابع المؤسسي .

٩ - ومنذ الحرب العالمية الثانية أحرز تقدم كبير في جميع أنحاء العالم فيما يتعلق بتعزيز الموارد البشرية . وتم تسجيل تحسنات هائلة فيما يتعلق بالتعليم ، ومتوسط العمر ، والتغذية والبياديين ذات الصلة . ومما لا شك فيه أن النمو الاقتصادي الذي اتسمت به تلك الحقبة أدى الى تيسير زيادة الموارد البشرية .

١٠ - ولكن ، لدواعي الأسف ، أدت الظروف الاقتصادية المتدهورة التي عانى منها العديد من البلدان في الثمانينات الى عكس هذه الاتجاهات الايجابية . فعملية التكيف المفروضة على العديد من البلدان النامية ، ولاسيما بلدان أمريكا اللاتينية وأفريقيا ، أدت الى تخفيض الانفاق على الخدمات الاجتماعية وتدهور مستويات المعيشة ، ولاسيما فيما يتعلق بالفئات الأكثر ضعفا . وأدت الزيادة الأكيدة في نسبة المعاناة البشرية في تلك البلدان الى توجيه نداءات من أجل تطبيق سياسة تكيف ذات وجه انساني .

١١ - واتسمت المشاكل التي واجهتها القارة الأفريقية بحدتها بشكل خاص . وجرّ ارتفاع أرقام المديونية والجفاف والتصحر والمنازعات الطويلة الأمد في مناطق مختلفة من القارة آثارا وخيمة على إمكانات النمو . واعترفت الجمعية العامة بالحالة المتأزمة التي تواجه كثيرا من البلدان الأفريقية ، فاعتمدت برنامج عمل الأمم المتحدة من أجل الانتعاش الاقتصادي والتنمية في أفريقيا للفترة ١٩٨٦-١٩٩٠ (القرار د١ - ٢/١٣ ، المرفق) . ويولي هذا البرنامج اهتماما كبيرا لتنمية الموارد البشرية .

١٢ - إن الاهتمام المتجدد بتنمية الموارد البشرية هو في جانب من جوانبه رد فعل للانتكاسات التي اقترنت في معظم البلدان بعملية التكيف . وثمة شعور قوي بالفعل بأن البندول يميل الآن بأقصى قوة في اتجاه تجاه تجاهل تنمية القدرات البشرية . إلا أن الجهود التي ترمي الى إعادة تركيز الاهتمام على البعد الإنساني المهمل في عملية التنمية تعطى زخما مفعما بالقوة للأفكار الحديثة الناشئة الآن بشأن دور تنمية الموارد البشرية .

١٣ - ومع ذلك ينبغي ألا يفترض أن الاهتمام المضاعف الحالي بتنمية الموارد البشرية ناتج فحسب عن الأزمة الاقتصادية التي تواجه كثيرا من البلدان النامية في الوقت الحاضر . فعلى نقيض ذلك قامت بلدان آسيوية عديدة ذات اقتصادات متفاوتة بمراجعات أساسية لنواتج عملية التنمية . ولاحظت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في الوثيقة (ST/ESCAP/601, P-42 (1) أنه :

"تزايد في السنوات الأخيرة التسليم بضرورة مراجعة جهود التنمية وإعادة توجيهها لصالح "البعد الإنساني" . وحدث ذلك جزئيا استجابة لتزايد الإدراك بأن التنمية كُلت في حالات وافرة بـ "النجاح" بالمعنى الاقتصادي والإحصائي الضيق فقط ، في حين أن هذا "النجاح" نفسه تخطى في حالات كثيرة أغلب القطاعات البشرية" .

وفي بعض البلدان المتقدمة النمو تولد أيضا عن النمو الاقتصادي والرخاء زيادة في مقدار التفاوت في توزيع الدخل ، لا نقصانه ، كما أدى الى استمرار المشاكل الاجتماعية الخطيرة .

١٤ - ومن العوامل الأخرى التي أسهمت في تجدد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وأكبرها يؤثر في البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية على حد سواء ، شبح التخلص من الأيدي العاملة بسبب استخدام التكنولوجيات الجديدة الموقرة للعمالة ، وتغيّر أنماط الإنتاج العالمي وأثره على أسواق العمل ، والمشاكل التي تعترض الجهود الرامية الى الارتفاع بمستوى الموارد البشرية وتحقيق تواؤمها في حقبة تتسم بسرعة إيقاع التغيّر وعدم استقرار الأحوال الاقتصادية على نطاق العالم .

ثالثا - أنشطة منظمات الأمم المتحدة في
ميدان تنمية الموارد البشرية

١٥ - كانت تنمية الموارد البشرية دائما شاغلا رئيسيا لمنظومة الأمم المتحدة . وفي السنوات الأخيرة اضطلعت أجهزة المنظومة ومؤسساتها بدور ريادي من أجل توسيع أبعاد مفهوم تنمية الموارد البشرية ووضع الخطط لإخراجه الى حيز التنفيذ .

١٦ - وواضح من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٨١/١٩٨٧ الذي طُلب فيه تقديم هذا التقرير ومن سائر قرارات الهيئات الحكومية الدولية أن الدول الأعضاء تؤمن بأن البرامج التنفيذية للأمم المتحدة وسواها من مؤسسات المنظومة ينبغي أن تكون مُعبّرة عن الأولوية التي باتت توليها هذه الدول لتنمية الموارد البشرية .

١٧ - وفي غضون المراجعة التي أجراها مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لخبرة البرنامج في مجال تنمية الموارد البشرية منذ عام ١٩٧٠ ، عاود المجلس تأكيد "تسليمه بأن تنمية الموارد البشرية جزء أصيل في جميع أنشطة التنمية لا بوصفها أداة لذاتية تواصل النمو فحسب ، وإنما بوصفها أيضا هدفا للتنمية نفسها" (مقرر مجلس الإدارة ٢٩/٨٨) . كذلك سعت خطة عمل جاكرتا التي أقرتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ^(٤) ، وإعلان الخرطوم الذي أيدته اللجنة الاقتصادية لأفريقيا^(٥) ، الى وضع الاهتمامات البشرية في محور الجهود الإنمائية .

١٨ - وتمشيا مع قرارات الهيئات الحكومية الدولية بدأ موضوع تنمية الموارد البشرية يهيمن على البرامج التنفيذية لكثير من مؤسسات الأمم المتحدة . فالتقرير الاستعراضي السنوي للجنة التنسيق الإدارية لعام ١٩٨٧ يؤيد استخدام تنمية الموارد البشرية كأداة لتوجيه السياسة العامة لمنظومة الأمم المتحدة (E/1988/42) ، الصفحات ٥ الى ٨) . كذلك كانت تنمية الموارد البشرية وعلى الأخص التنسيق بين أنشطة منظومة الأمم المتحدة في هذا الميدان موضوعا للمجموعة الثانية والعشرين من الاجتماعات المشتركة بين لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الإدارية التي عقدت في عام ١٩٨٧ . وذكر في تقرير رئيس الاجتماعات المشتركة ما يلي (E/1987/83) ، صفحة ١٠) :

"أقرت الاجتماعات المشتركة بأن التنمية البشرية أمر حيوي لعملية التنمية وأنها تمثل الهدف النهائي الذي تتوخاه جميع الجهود الإنمائية . وما لم يتم فعلا تعزيز البعد البشري في عملية التنمية فسيظل الخطر يحدق بحياة وكرامة ملايين الناس في العالم ولاسيما في البلدان النامية ."

١٩ - وسوف تكون تنمية الموارد البشرية أحد المجالات التي سيتم التركيز عليها في الأمم المتحدة في الخطة المتوسطة الأجل التي تبدأ في عام ١٩٩٢ (A/43/329) وستكون أيضا مجالاً لأولوية عالية في كثير من منظمات الأمم المتحدة الأخرى . وفيما يلي وصف لأنشطة فرادى مؤسسات الأمم المتحدة ووكالاتها في ميدان تنمية الموارد البشرية . وقد تم تجميع الأنشطة تحت بندين كبيرين : (ألف) استراتيجيات ، وعمليات رصد أنشطة تنمية الموارد البشرية واستغلالها ؛ (باء) أنشطة تعزيز العمالة والتعليم والتدريب .

ألف - استراتيجيات ، وعمليات رصد أنشطة تنمية الموارد البشرية واستغلالها

٢٠ - سيكون من الأولويات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بتعزيز قدرة البلدان النامية على تطوير نظم المعلومات والرصد واستخدامها . وسوف يتضمن ذلك تقديم مساعدة إلى الدول الأعضاء في تنمية المعلومات المتعلقة بأسواق العمل من أجل رصد ، وإن أمكن توقع ، أثر السياسات النقدية والمالية والتجارية على العمالة والفقر . وسوف تعطى في السنوات القادمة أولوية لتقديم مساعدة من أجل إقامة قواعد بيانات إحصائية وآليات رصد ملائمة على الصعيد الوطني بحيث تكون جميع جهات العمل والمنظمات العمالية مشتركة فيها اشتراكا تاما .

٢١ - وعلى الصعيد الدولي ، ستواصل منظمة العمل الدولية رصد آثار التغيير الهيكلي في العالم على العمالة ، وعلى الأخص ما تسببه التدابير المحلية التي تتخذها البلدان الصناعية لتحسين أداء اقتصاداتها من آثار على العمالة على الصعيد العالمي . وسيجري تصميم هذه الأنشطة كجزء من الجهد الذي يبذل به على نطاق منظومة الأمم المتحدة لوضع مؤشرات اجتماعية لرصد أثر السياسات الاقتصادية على الأحوال الاجتماعية .

٢٢ - وفي البلدان النامية ستقوم منظمة العمل الدولية بزيادة دمج أعمالها المتعلقة بالتغيرات السكانية في عمليات تحليل أسواق العمل وستواصل تعزيز تضييق الشواغل السكانية في سياسات العمالة والتنمية . وسوف تعطي اهتماما خاصا للفئات الضعيفة في سوق العمل ، وعلى الأخص النساء والعمال المسنين .

٢٣ - وبالنسبة لمنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) فإن أحد أهدافها المهمة هو تقديم المساعدة الى البلدان الاعضاء من أجل تنمية موارد بشرية قادرة على تخطيط برامج التنمية وتنفيذها . وتقوم الفاو بصورة مستمرة بتحليل المتاح من المهارات ومؤسسات التدريب على الصعيد الإقليمي والوطني . وتضطلع بأنشطة رصد تنمية الموارد البشرية عن طريق تقديم الدعم التقني وإيفاد بعثات التقييم . وعلاوة على ذلك يتولى الفريق العامل المشترك بين الإدارات المعني بالتدريب والتابع للفاو مسؤولية الإشراف على جميع الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة في هذا المجال ، وتوفير مبادئ توجيهية تتعلق بالتوجهات والأولويات في وضع البرامج .

٢٤ - ويركز برنامج الفاو لتنمية الموارد البشرية على ثلاثة مجالات رئيسية هي : (أ) تعزيز التدريب الوطني والمؤسسات الريفيه ووضع سياسات وطنية لتنمية الموارد البشرية في القطاع الريفي ؛ (ب) إعداد واستخدام برامج ومواد تدريبية مناسبة تلبي احتياجات السكان المشتغلين بالزراعة والسكان الريفيين ؛ (ج) تدريب مجموعة أساسية من المعلمين والمدربين في كل بلد من البلدان الاعضاء . وتولي الفاو اهتماما خاصا لصغار المزارعين ، بما في ذلك المزارعات وشباب الريف .

٢٥ - أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) فتري أن التنمية يجب أن تكون عملية محورها الإنسان وأن تضاعف من تلبية احتياجات الأفراد والمجتمعات . كما تنظر الى تنمية الموارد البشرية باعتبارها جهدا طويلا يهدف الى توجيه الإمكانيات الخلاقة لكل رجل وامرأة نحو تحقيق التنمية المستقلة والذاتية للمجتمعات . ومن الضروري في هذه العملية أن تراعى الأبعاد الثقافية لاستراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، بمواءمتها مع الأطر الاجتماعية والاقتصادية المختلفة . والواقع أن المجتمعات تستطيع اعتمادا على المكونات الأساسية للهوية الثقافية أن تحفز عملية التنمية فيها وأن تشارك على قدم المساواة في المبادلات الدولية وتستفيد من المساهمات الأجنبية . فإذا أهملت جهود تنمية الموارد البشرية هذه الجوانب الأساسية تعرضت لمخاطر فقدان الفعالية الكاملة ، أو أدت حتى الى إضعاف القدرة الإبداعية والابتكارية للسكان المعنيين .

٢٦ - وأعدت اليونسكو قائمة تضم ٧١ مؤشرا تتعلق بالموارد البشرية . وتتصل معظم هذه المؤشرات بالحالة المتعلقة بأوضاع الانسان . وتُنشر اليونسكو أيضا حوليات إحصائية سنوية ووثائق أخرى تتضمن معلومات وطنية وإقليمية ودولية ذات صلة بهذه المؤشرات .

٢٧ - أما منظمة الصحة العالمية فتُعنى بالسبل المناسبة لتنمية العاملين في المجال الصحي اللازمين لبلوغ هدف توفير الصحة للجميع عن طريق الرعاية الصحية الأولية . وتدرك بلدان كثيرة في الوقت الحاضر ضرورة توفر المعلومات الدقيقة والوثيقة عن العاملين في المجال الصحي والبحوث المتعلقة بالنظم الصحية ذات الصلة من أجل تمكين صانعي القرار من الاختيار الرشيد والواقعي بين السياسات البديلة في مجال تنمية الموارد البشرية . ويزداد عدد البلدان الذي يقيم نظم معلومات من هذا القبيل . إلا أنه لا تتوفر في كثير من الحالات نظم لتقييم أهمية المعلومات المجمعة أو التأكد من أن إجراء البحوث يتم استجابة لحاجة مباشرة .

٢٨ - ويستهدف برنامج منظمة الصحة العالمية لتنمية الموارد البشرية لأغراض الصحة تحقيق التعاون مع البلدان للتأكد من أن أغلبها سيكون ، بحلول عام ١٩٩٥ ، قد عمل على إنماء الموارد البشرية الضرورية للنظم الصحية الوطنية الشاملة القائمة على أساس الرعاية الصحية الأولية ، وأن البلدان الأخرى ستكون في مرحلة إنمائية تتيح لها تحقيق هذا الهدف بحلول نهاية القرن . ويصب المنحى الأساسي للبرنامج على دعم البلدان النامية والتعاون معها في المجالات التالية : (أ) تعزيز عملية تنسيق التعاون المشترك بين القطاعات لتسهيل تنفيذ السياسات المتعلقة بالنظم الصحية المتكاملة وتنمية العاملين في المجال الصحي ، والخطط المتعلقة بالعاملين في المجال الصحي وفقا للاستراتيجيات الوطنية لتوفير الصحة للجميع ؛ (ب) تعزيز النظم والممارسات المتعلقة بتحقيق الوضع الأمثل لتوزيع جميع العاملين في المجال الصحي واستخدامهم وشفقيتهم المستمر ، وعلى الأخص على مستوى المقاطعات ؛ (ج) تعزيز وتعزير النظم الوطنية للمعلومات المتعلقة بالعاملين في المجال الصحي والبحوث التي تساعد صانعي القرار على الاستخدام الفعال للمعلومات ؛ (د) تعزيز قدرات المؤسسات والبرامج التعليمية وزيادة مواردها ؛ (هـ) وضع نهج ابتكارية بمشاركة من المجتمعات المحلية في مجال البرامج التعليمية تشمل تدريب القادة المحليين من أجل زيادة اطلاعهم على الاحتياجات الصحية ؛ (و) إعداد وإنتاج مواد تثقيفية وتعليمية مناسبة محليا . ويتضمن أحد العناصر الأساسية للرعاية الصحية الأولية - وهو المشاركة المجتمعية -

تأكيدا شديدا على تعزيز الأحوال الصحية ، حيث سيطلب من الافراد أن يضاعفوا من اتخاذ قرارات تتعلق بأساليب حياتهم وصحتهم والاتجاه نحو "الرعاية الذاتية" .

٢٩ - وسيستمر تعزيز وضع الخطط المتعلقة بالنظم الوطنية الصحية بما يحقق التكامل بينها وبين الخطط المتعلقة بالعاملين في القطاع الصحي ، وذلك بهدف ضمان رسم سياسات سليمة تأخذ في الاعتبار القضايا الاجتماعية والاقتصادية المتصلة بتنمية الموارد البشرية في مجال الصحة . كما أن تعزيز إشراك المجتمع المحلي في جميع مراحل وضع وتنفيذ وتقييم سياسات وخطط القوى العاملة يمثل إحدى السمات الهامة للبرنامج .

٣٠ - ويقوم البنك الدولي بتقييم مدى تنمية الموارد البشرية من خلال برنامج جبار واسع النطاق للدراسات المتعلقة بمدى شمول التعليم ، والتدريب ، والصحة ، والخدمات الاجتماعية الأخرى ونوعيتها وتكاليغها . وأصبح رصد مشاركة الفئات المحرومة في التعليم والتدريب وسوق العمل سمة نموذجية للعمل الاقتصادي والقطاعي القطري الذي يظطلع به البنك ، مع إيلاء اهتمام خاص لرصد توفير التعليم الاساسي .

٣١ - ويشارك البنك في مبادرة تعليمية على نطاق العالم مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، ستؤدي الى انعقاد مؤتمر دولي كبير عن موضوع "التعليم من أجل الجميع" في عام ١٩٩٠ .

٣٢ - ويأمل البنك في التعاون بصورة متزايدة مع اليونسكو لتحسين شمول ونوعية الإحصاءات التعليمية المقارنة بهدف تعزيز جمع وتحليل الإحصاءات اللازمة للتخطيط والإدارة القطاعيين . وينعكس هذا الاهتمام في العناصر الاستثمارية المحددة التي ترد في مشاريع عديدة يتولى البنك تمويلها .

٣٣ - وفي ميدان تنمية وتدريب الموارد البشرية ، يمنح البنك أولوية عالية لتطوير نظم المعلومات المتعلقة بسوق العمل من أجل رصد أداء سوق العمل وتوفير التغذية المرتدة المناسبة لأنشطة التدريب الجارية .

٢٤ - والدراسات الاستقصائية التي يجريها البنك لقياس مستويات المعيشة أداة هامة لتحديد الاحتياجات في مجال التعليم والصحة والتغذية . كما أن إقراض البنك المقدم الى الصناعة والطاقة والزراعة يقوم بصورة متزايدة على أساس التقييم السابق للإنتاج ، للأثار التي يحتمل أن تلحق بالسكان المحليين بالبيئة . وفيما يتعلق بتمويل تنمية الموارد البشرية ، يعمل البنك على تشجيع تجريب نهج جديدة لإشراك المجتمعات المحلية ، وأصحاب الأعمال والمنظمات غير الحكومية في ذلك ، مع السعي في الوقت نفسه الى زيادة مشاركتهم في التخطيط واتخاذ القرارات .

٢٥ - وخلال الثمانينات ، أكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الحاجة الى الأخذ بنهج متكامل تجاه جميع جوانب التنمية البشرية ، على الصعيدين الوطني والدولي على السواء . وقدم الدعم تنفيذيا الى أنشطة البلدان النامية في هذا المجال . وفي هذا الإطار فإن برنامج الدراسات الإنمائية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يقوم منذ عام ١٩٨٢ برعاية مجموعة من اجتماعات المائدة المستديرة بشأن التنمية البشرية . وبالمثل ، عقد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حلقة عمل إقليمية بشأن تنمية الموارد البشرية .

٢٦ - وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مصمم على متابعة أنشطته بقوة دعما لجهود البلدان النامية في ميدان التنمية البشرية . ففي المجال التنفيذي ، ستقدم مساعدة تقنية الى البلدان النامية ، بناء على طلبها ، من أجل إعداد وتنفيذ خطط وطنية متكاملة بشأن التنمية البشرية . وستعطى أولوية أعلى ، في عملية البرمجة القطرية ، الى تدارك أوجه القصور في ادارة القطاعين العام والخاص . وسيتم الاضطلاع بدور رائد ، بالتعاون مع الاطراف الأخرى في جهاز الأمم المتحدة الإنمائي ، في تقديم المساعدة للحكومات ، بناء على طلبها ، في إقامة نظام متوازن للحوافز بهدف تحسين قدرة الخدمة المدنية بها ، والجهزة الإدارية على المستوى المحلي ، ومؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات على مستوى القاعدة .

٢٧ - وتتلخص الاستراتيجية الشاملة لليونسيف في تعزيز الأخذ بالإجراءات المنخفضة التكلفة ولكن الفعالة لتعزيز بقاء الطفل ونمائه . والهدف من ذلك هو خفض معدل وفيات الاطفال دون سن الخامسة بمقدار النصف بحلول سنة ٢٠٠٠ . وقد تحقق تقدم ملحوظ على مدى السنوات العشر الماضية . ولذلك تتمثل استراتيجية اليونسيف في استخدام التقدم الذي تحقق لتعزز به الخدمات من أجل الوفاء بالاحتياجات الأساسية للفقراء في

الحضر والريف وإرساء الأساس لاستعادة نمو دخل الأسرة المعيشية وتنمية الموارد البشرية تحقيقاً للنمو الاقتصادي المطرد ، وبصفة خاصة في افريقيا وأمريكا اللاتينية . وتولي برامج اليونسيف لتنمية الموارد البشرية أهمية خاصة للفقراء الحضر والريف ، وللمزارعات ولصغار المنتجين .

٣٨ - وتقوم اليونسيف بتزويد البلدان النامية بالموارد والخدمات التقنية الاستشارية من أجل تعزيز قدراتها على رصد وتحليل حالة الأطفال والنساء والفتيات الضعيفة من السكان بغرض تحسين التخطيط والبرمجة على المعVIDين الوطني ودون الوطني . وعن طريق مجموعة متنوعة من منشورات اليونسيف جرى نشر بيانات اجتماعية ، بما في ذلك معلومات عن حالة تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية .

٣٩ - ويحظى عمل اليونسيف بشأن "تكيف ذي طابع إنساني" باهتمام متزايد . وكان رصد وتحليل حالة الموارد البشرية أحد المواضيع الرئيسية للعمل في هذا المجال ، الذي يركز على الأبعاد الإنسانية لسياسات التكيف الهيكلي والآثار الأطول أجلاً للانتكاس الاقتصادي على الفئات الضعيفة . وقد سعت اليونسيف في بلدان نامية عديدة إلى حماية الفقراء وتنمية الموارد البشرية لإرساء الأساس اللازم للتنمية المطردة .

٤٠ - وتشترك اليونسيف مع منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأغذية والزراعة وأمانة اللجنة الفرعية المعنية بالتغذية التابعة للجنة التنسيق الإدارية ، في وضع برنامج مراقبة الأغذية والتغذية المشترك بين الوكالات . وصدرت مبادئ توجيهية تنفيذية إلى جميع المكاتب الميدانية بشأن إدماج المراقبة بصورة أكثر منهجية عند إعداد البرامج والمشاريع القطرية . والفئة ذات الأولوية التي يتعين رصدها هي الأطفال ، مع التركيز على الإبلاغ المتكرر والحسن التوقيت على بضعة مؤشرات رئيسية .

٤١ - وبرنامج الأغذية العالمي لا يفتأ يتحول عن التركيز على نهج "الرعاية" فسي مشاريعه المتعلقة بتنمية الموارد البشرية إلى التركيز على نهج يولي الاهتمام للإعتماد على الذات والقابلية للإدامة وتحسين الحالة التغذوية لأشد قطاعات السكان فقراً . ومن الطرق الفعالة لمكافحة دورة الفقر التي تحكم قبضتها على بلدان نامية عديدة الاستثمار في "رأس المال البشري" . إذ أن الاستثمار في مستقبل بلد ما عن طريق تحسين صحة وتعليم الشعب ، وعلى وجه الخصوص الأطفال يمثل دائماً هدفاً إنمائياً رئيسياً . ويقوم برنامج الأغذية العالمي بتعزيز تنمية الموارد البشرية عن طريق

تقديم الغذاء الى الفئات الضعيفة والامهات ، والرضع والاطفال قبل سن الالتحاق بالمدارس ، وعن طريق دعم التعليم بالمدارس الابتدائية والثانوية .

٤٢ - ويعتقد برنامج التغذية العالمي أن المعونة الغذائية التي تقدم دعماً لتنمية الموارد البشرية يجب أن ينظر اليها في إطار أوسع بكثير من أهدافها الأكثر اتساماً بالطابع التقليدي والتي تقتصر على تحسين المستويات التغذوية . فلن يتسنى التغلب على الجوع وسوء التغذية إلا إذا اكتسب الناس الصحة والدراية والموارد لإنتاج غذائهم و/أو اكتساب دخل يؤمن فرص الوصول الى الاغذية . ويقتضي الامر توسيع نطاق المهارات والقدرات البشرية وتحسينها إذا أُريد للناس الإفلات من الفقر عن طريق الأنشطة المدرة للدخل . وهذا يترجم الى مشاريع إنمائية تدعم التدريب والإرشاد ، وبصفة خاصة في المناطق الريفية . وبالإضافة الى ذلك ، يقدم برنامج الاغذية العالمي المساعدة الى المؤسسات الشعبية مثل التعاونيات والمصارف الريفية للبذور . وتبذل أيضاً جهود أكبر للجمع بين برامج التغذية التقليدية وأنشطة تعليم القراءة والكتابة والأنشطة المهنية وغيرها من الأنشطة التي تستهدف الارتقاء بمستوى المهارات المحلية ، وبصفة خاصة مهارات المرأة المنتجة .

٤٣ - وكانت هناك اتجاهات ايجابية وسلبية على السواء في تطور الاحوال الإنسانية في السنوات الأخيرة بين اللاجئين الفلسطينيين المسجلين لدى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الاونروا) . ويمكن أن تعزى الاتجاهات الإيجابية من ناحية الى تصميم اللاجئين على تحسين حالتهم ومن ناحية أخرى الى الاستراتيجية الجديدة للوكالة والتي تتمثل في تركيز الموارد الشحيحة على الاحتياجات ذات الأولوية للسكان اللاجئين . وفي الآونة الأخيرة ، قامت الاونروا ، بالتعاون مع اللاجئين والحكومات المانحة والمضيفة ، بتحويل الموارد من المعونة الغذائية الى البرنامج التعليمي والمحيي للذين ينالون أولوية أعلى والذين تعرضوا للخطر بسبب نقص الاموال . والبرنامج التعليمي ، الوارد وصفه أدناه (انظر الفقرة ١٠٧) ، يغطي الاحتياجات التعليمية الأساسية لجميع الاطفال اللاجئين ، في حين يقدم البرنامج المحيي خدمات الرعاية الصحية الأولية التي تركز على الفئات الضعيفة من السكان اللاجئين . أما المعونة الغذائية والمساعدات الأخرى فتقدم الى أشد اللاجئين احتياجاً . ويجري تحسين الاحوال المعيشية للذين يعيشون في المخيمات حيثما أمكن ذلك كما يجري توسيع نطاق البرامج بالنسبة للنساء والشباب والمعوقين والفئات الأخرى ذات الاحتياجات الخاصة .

٤٤ - وعلى الجانب السلبي ، مازال مستقبل اللاجئين الذي تكتنفه حالة عدم التيقن ، في ظل عدم وجود تسوية سياسية ، يؤثر تأثيرا ضارا على أحوالهم الإنسانية . وفي بعض المناطق بدأ اللاجئون لتوهم فقط في إعادة بناء منازلهم وحياتهم بعد أن تحملوا سنوات من القتال والتدمير . كما أن حالة الذين يعيشون في ظل الاحتلال قد تدهورت بصورة حادة في أعقاب المواجهات مع السلطات العسكرية مما أسفر عن خسائر في الأرواح ، وإصابات ، وفرض حظر التجول وإغلاق المدارس وفقدان العمل .

٤٥ - ويساهم مكتب الأمم المتحدة بفيينا ، بما في ذلك مركز التنمية الاجتماعية والشؤون الإنسانية ، في تنمية الموارد البشرية عن طريق أنشطته التي تركز على : (أ) السياسات والتوصيات ذات الاتجاه العملي ؛ (ب) البحوث الجامعة بين عدة تخصصات والشاملة لعدة قطاعات ؛ (ج) رصد المكوك وبرامج العمل العالمية ؛ (د) دعم الجهود الوطنية لتنفيذ المكوك العالمية ؛ (هـ) القيام بمهام مركز تبادل المعلومات على الصعيد الدولي ، بما في ذلك نشر المعلومات عن قضايا السياسة العامة ، عن طريق النشرات والرسائل الإخبارية ؛ (و) الأنشطة المشتركة بين الوكالات ؛ (ز) الخدمات الاستشارية والتعاون التقني .

٤٦ - وتقدم برامج إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الدولية مساهمة كبيرة في رصد وتحليل حالة تنمية الموارد البشرية عن طريق عدد كبير من الأنشطة الجارية منها : (أ) جمع وتصنيف ونشر الإحصاءات الديمغرافية ، بما في ذلك الإحصاءات الاجتماعية والسكنية وإحصاءات المستوطنات البشرية ، وبيانات تعدادات السكان والإحصاءات والمؤشرات المتعلقة بالفئات السكانية الخاصة ؛ (ب) تقرير عن الحالة الاجتماعية في العالم ؛ (ج) رصد واستعراض وتقييم وتحليل الحالة الديمغرافية في العالم .

٤٧ - ويعد مركز الأمم المتحدة لتسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية العدة لإجراء استعراض نهاية العقد بشأن تسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية . وعملية الاستعراض الرئيسية هذه ، التي ستقدم الى اللجنة الحكومية الدولية المعنية بتسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية في دورتها العاشرة المعقودة في عام ١٩٨٩ ، ستشمل استعراضا لتنمية الموارد البشرية في مجال تسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية . وستشكل تنمية الموارد البشرية عنصرا هاما أيضا في أنشطة لجنة الأمم المتحدة الاستشارية المعنية بتسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية المنتوى الاضطلاع بها في الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩ .

٤٨ - ومن الاهتمامات الرئيسية لإدارة التعاون التقني لأغراض التنمية تقديم المساعدة الى البلدان النامية في جمع وتحليل البيانات المتعلقة بمدى توفر الموارد البشرية ، بما في ذلك مدى توفر المهارات في ميدان الادارة الاقتصادية وفي قطاعات تكنولوجياية معينة . ومن الناحية الإحصائية والديمغرافية ، تشترك الادارة بنشاط في تقديم المساعدة الى البلدان النامية للشروع في جولة عام ١٩٩٠ للتعديلات السكانية . وقد شهدت برامجها زيادة ملحوظة على مدى السنتين الماضيتين ، ومرد ذلك جزئيا الى زيادة الاهتمام الذي يولى للتعديلات السكانية ، وتعزيز نظم التسجيل المدني وإحصاءات الاحوال المدنية ، والى التحليل الديمغرافي والإسقاطات السكانية ، بما في ذلك إدماج السياسات السكانية في عمليات التخطيط الإنمائي الوطنية .

٤٩ - وأوضحت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا أن الأمر يستلزم تعزيز قدرات البلدان الأفريقية على تنمية مواردها البشرية والاستفادة منها على الوجه الملائم ، تعزيزا كبيرا . وينبغي أن يكون الهدف من هذه الجهود هو تعزيز وتوسيع قاعدة الموارد البشرية وجعلها أكثر ملاءمة ، وتجنب التبدد عن طريق الاستفادة الناقصة من القوى العاملة ، أو الخسائر عن طريق نزوح الأدمغة ، وزيادة مستويات الإنتاجية ، وبصفة خاصة في الزراعة ، عن طريق مختلف سياسات وبرامج الدعم وأنشطة القطاع العام .

٥٠ - وقد كانت تنمية الموارد البشرية هي على الدوام مجال من مجالات التركيز بالنسبة للقارة الأفريقية . إذ عقدت تحت رعاية الأمم المتحدة في الخرطوم في آذار/مارس ١٩٨٨ مؤتمر دولي معني بالبعد الإنساني للانعاش الاقتصادي والتنمية في أفريقيا ، كجزء من المتابعة لتنفيذ برنامج عمل الأمم المتحدة من أجل الانعاش الاقتصادي والتنمية في أفريقيا للفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٠ (القرار د١ - ٣/١٣ ، المرفق) ، وبرنامج أفريقيا ذي الأولوية للانعاش الاقتصادي للفترة ١٩٨٦ - ١٩٩٠ (٦) . واعتمد المؤتمر إعلان الخرطوم : نحو نهج للإنعاش الاجتماعي - الاقتصادي والتنمية في أفريقيا محوره الإنسان (٥) ، وعددا من التوصيات التي تدعو الى اتخاذ إجراءات على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية .

٥١ - وطلب الى المنظمات الدولية أن تتخذ إجراءات ذات أولوية عالية تهدف الى دعم وتعزيز البعد الإنساني في برنامج الانعاش والتنمية في أفريقيا . وقد أيد المؤتمر اقتراح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الداعي الى إنشاء فرقة عمل مشتركة بين الوكالات لتقييم احتياجات أفريقيا من الموارد البشرية ، ووضع برنامج عمل مناسب

للأمم المتحدة على نطاق المنظومة في ميدان تنمية الموارد البشرية . وستطلع اللجنة الاقتصادية لإفريقيا بالرمد وتبادل المعلومات على الصعيد الإقليمي . وستضع فرقة العمل ، بالتشاور مع الحكومات الوطنية ، خطة تفصيلية لتنمية الموارد البشرية لتقديمها الى اجتماع استثنائي وزاري للجنة الاقتصادية لإفريقيا كي يوافق عليها .

٥٢ - يركز برنامج عمل اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بصورة تقليدية على تنمية الموارد البشرية . وقد أولت أنشطة اللجنة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية على الدوام ، أولوية لتلك الظروف التي من شأنها أن تؤدي الى تحسين الانتاجية ، وكذلك المستوى المعيشي للغالبية العظمى من السكان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ الذين يدخلون في عداد فقراء الريف والحضر والفئات المحرومة مثل المجتمعات المعزولة والاقليات المحلية والنساء والشباب وغيرهم من الفئات المحرومة والضعيفة .

٥٣ - وأولت اللجنة في السنوات الاخيرة اهتماما متزايدا بالمشاريع الرامية الى التخفيف من حدة الفقر وتحقيق زيادة الانتاجية بين فئات معينة من الفئات المستهدفة المحرومة وتعزيز مشاركة جميع قطاعات المجتمع في التنمية . وفي هذا الصدد ، أعطت أمانة اللجنة اهتماما متزايدا ، في جملة أمور ، للأنشطة الرامية الى تعزيز السياسة والتخطيط على الصعيد الوطني ، وزيادة الوعي العام عن طريق نشر المعلومات ، وتحسين تفهم القضايا عن طريق الدراسات البحثية والدراسات الاستقصائية وتدريب فئات رئيسية مسؤولة ، مثل المسؤولين المحليين والقادة المجتمعيين ، في مجال تنمية الموارد البشرية . ويجري حاليا تنفيذ عدد من المشاريع المشتركة بين القطاعات مع التركيز بصفة محددة على تنمية الموارد البشرية .

٥٤ - ووضعت أمانة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في عام ١٩٨٧ مشروع خطة عمل لتنمية الموارد البشرية في المنطقة . واعتمدت اللجنة هذه الخطة في دورتها الرابعة والاربعين المعقودة في نيسان/ابريل ١٩٨٨ ، بوصفها خطة عمل جاكارتا لتنمية الموارد البشرية في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (٤) ، وأصدرت توجيهات الى الامانة باتخاذ الخطوات التي تضمن تنفيذ الخطة في وقت مبكر وعلى نحو فعال . ومتابعة لتوجيهات اللجنة ، قامت الامانة بإعداد مشروع تحضيري رئيسي لصياغة مجموعة من المشاريع المشتركة بين القطاعات في مجال تنمية الموارد البشرية ، تتولى اللجنة تنفيذها بالتعاون الوثيق مع هيئات ووكالات الأمم

المتحدة المعنية في المنطقة . ومن المقرر أن تقوم اللجنة ، في دورتها الخامسة والاربعين في عام ١٩٨٩ ، بمواصلة النظر في مجموعة المشاريع المشتركة بين القطاعات .

٥٥ - وتتضمن استراتيجية المشاريع التي تنفذها اللجنة الاقتصادية لأوروبا اتباع نهج متعدد المستويات قطري المنحى في التصدي للمشاكل السكانية وكذلك في تنمية الموارد البشرية وما يترتب عليها من نتائج اجتماعية - اقتصادية . ويتألف برنامج عمل اللجنة الحالي في مجالي السكان والموارد البشرية من مشاريع عديدة سيجري تنفيذها بدعم مالي من صندوق الأمم المتحدة للسكان . ويشمل برنامج العمل أيضا مشروعا عن استخدام المرأة في بلدان اللجنة للوقت ، والذي تفضلع به اللجنة بالتعاون مع المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة .

٥٦ - وتولي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي اهتماما خاصا بالعمل الذي تقوم بتخطيطه وتنفيذه شعبة الزراعة المشتركة بين اللجنة ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في مجال الأمن الغذائي والتغذية وكذلك الوحدة المشتركة مع مؤتمر الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ، (الموئل) في مجال المستوطنات البشرية والذي يركز على تحسين الأحوال المعيشية في الإسكان دون المستوى ، مع توفير عنصر قوى لتدريب الموارد البشرية على تلبية احتياجات ادارة البلديات . ويربط العمل الذي تفضلع به شعبة التنمية الاجتماعية بين التحسينات في مستويات التعليم ومسألة الإنصاف . أما العمل الذي تفضلع به العديد من الشعب (في مجالات الصناعة والتكنولوجيا والنقل والمواصلات والتنمية الاقتصادية والتجارة الدولية والتنمية وغيرها) لتوفير خدمات التدريب اللازمة لرفع مستوى الموارد البشرية المتخصصة في الدول الأعضاء ، فإنه سيحظى أيضا باهتمام خاص .

٥٧ - وتجدر الإشارة أيضا الى العمل الذي يقوم به المركز الديموغرافي لأمريكا اللاتينية والذي يعالج العلاقة بين التنمية ومختلف الاتجاهات الديموغرافية ؛ والخدمات الاستشارية في مجال تنظيم الأسرة ؛ وبرامج التدريب لإعداد خبراء على المستوى الوطني في هذه المجالات وغيرها من المجالات ذات الصلة .

٥٨ - ومن المساهمات الهامة الأخرى للجنة في تحسين الموارد البشرية ، ما يقوم به معهد أمريكا اللاتينية للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي من دور نشط جدا في تقديم المساعدة التقنية ، ولاسيما برامج التدريب الموجهة نحو تحسين الموارد البشرية في مجال التخطيط وغيره من المجالات ذات الصلة .

٥٩ - وقامت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بتجميع الانشطة في المجالات الاجتماعية في إطار شعبة واحدة هي شعبة التنمية الاجتماعية والسكان والمستوطنات البشرية ، وتشمل الانشطة المتعلقة بالسكان والعمل والتنمية الاجتماعية والمرأة والمستوطنات البشرية . وييسر ذلك تحقيق التكامل بين مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية وتوفير نهج مشترك التخصصات تجاه هذه المسألة . وتصدر اللجنة كل سنتين منشورا بعنوان "البيانات الديموغرافية والبيانات الاجتماعية - الاقتصادية ذات الصلة" ، والذي يتضمن مؤشرات تتعلق بالسكان والقوى العاملة والتعليم في كل بلد من بلدان المنطقة . وستقوم اللجنة بإعداد مجموعة خاصة من المؤشرات الاجتماعية التي تغطي مختلف القضايا الاجتماعية بما فيها مشاركة المرأة والعجز والشيخوخة . وبالإضافة الى ذلك ، ستعقد اللجنة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ ، مؤتمرا عن قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، الفرض منه تحسين إدماج الاعداد الكبيرة والمتزايدة من المعوقين ، كموارد بشرية ، في عملية التنمية . ويتضمن برنامج عمل اللجنة في الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩١ عقد حلقة دراسية عن تنمية الموارد البشرية والتي ستعالج مفهوم هذا الموضوع ومضمونه وقضايا السياسة المتعلقة به .

باء - أنشطة تعزيز وتعليم وتدريب العمالة

٦٠ - أوضحت منظمة العمل الدولية أنه سيكون من الضروري وضع استراتيجيات جديدة للعمالة في التسعينات وأنه يجوز استخدام نهج ثلاثة في وضع هذه الاستراتيجيات . أولا ، إجراء تحليل لوجه القصور البارزة في السياسات المحلية خلال السبعينات والتي أسهمت في وجود الصعوبات الاقتصادية التي شهدتها الثمانينات . وسيولى اهتمام لموضوع إغفال الاعتبارات المتعلقة بالعمالة في برامج الاستثمار العامة ، وتراخي الضوابط المفروضة على النفقات العامة المتكررة ، وإهمال عوامل السوق ، واعتبارات الكفاءة عند توزيع النشاط الاقتصادي بين القطاعين العام والخاص وتصميم برامج التنمية . وسيكون النهج الثاني هو تقييم مدى مساهمة تعديل السياسات في الثمانينات في إمكانية زيادة الطلب على العمالة في التسعينات . ومع التسليم بتوقع انخفاض النمو وزيادة حجم البطالة والفقر ، فإن التحدي الرئيسي يتمثل في تصميم سياسات إنمائية تقوم على زيادة كثافة العمالة وتتسم بالكفاءة والمنافسة ، شالسا ، سيكون من الضروري بحث دور الأنشطة والبرامج المباشرة المتمثلة بالسياسات الرامية الى الحد من الفقر في التسعينات .

٦١ - وأحد الاهتمامات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية هو تعزيز المنظمات التي تمكن العمال غير المتمتعين بالحماية والتنظيم حتى الآن من تحسين دخولهم وأحوالهم المعيشية . ويجب أيضا إحاطة هؤلاء العمال علما بحقوقهم الاجتماعية ومساعدتهم على تنظيم أنفسهم لإقامة مشاريع توفر العمالة والدخل ، وتحقق لهم منافع اجتماعية واقتصادية بدعم خارجي متواضع ، والاعتماد على مواردهم ومنظماتهم الخاصة .

٦٢ - سيكون هدف البرنامج التدريبي لمنظمة العمل الدولية هو إعداد الناس ، بما فيهم الفئات المحرومة ، للعمالة المنتجة ، عن طريق تمكينهم من رفع مستوى معرفتهم ومهاراتهم وتكييف أنفسهم مع بيئة العمل المتغيرة بسرعة . وينبغي أن يستجيب التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل المتغيرة . ويعني ذلك ضرورة أن تكون مؤسسات التدريب قادرة على تقييم أثر التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية على الاحتياجات من المهارات . وينبغي أن تتوافر لهذه المؤسسات المرنة الكافية لتعديل برامجها . وسيركز العمل على تحسين أساليب تقييم احتياجات التدريب لكي يستجيب التدريب للاحتياجات المتغيرة . وستركز الأنشطة بصورة متزايدة على الصناعات والقطاعات التي تأثرت بسبب التكيف الهيكلي . كما ستسعى منظمة العمل الدولية بنشاط لتحسين فرص التدريب المهني للفئات المحرومة - الشبان العاطلين وذوي العمالة الناقصة والنساء واللاجئين والأفراد الذين لم يتلقوا تعليما رسميا كافيا - واستحداث تقنيات ذات صلة بالمناطق الريفية وتحسين توصيل المهارات الى القطاع غير الرسمي .

٦٣ - سيتم أيضا تشجيع اتباع نهج عام فيما يتعلق بإدارة الموارد وإنتاجية المشاريع وأدائها . وسيجري إعداد مجموعة برامج تدريبية وتقديم مساعدات ميدانية في المجالات ذات الأولوية مثل إدارة الصيانة والحد من الفاقد ومراقبة الجودة وحفظ الطاقة . وسيتم التركيز على التدريب في مجال الإجراءات المحاسبية وسيجري ربط أنواع جديدة من المشاريع المحاسبية بنظم المعلومات الإدارية الرامية الى ضبط الموارد واستخدامها على نحو أمثل . وسيتم أيضا تعزيز التدريب في مجال المشاريع . وستستمر منظمة العمل الدولية في بذل الجهود لتشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وذلك عن طريق تقديم المشورة العملية الى الدول الاعضاء فيما يتعلق بالسياسات الواجب الأخذ بها لتهيئة مناخ عمل إيجابي للمشاريع الصغيرة المحلية .

٦٤ - وتقدم منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة المساعدة الى البلدان الاعضاء في تنقيح المناهج الدراسية للكليات الزراعية والمعاهد الزراعية المتوسطة من أجل تلبية احتياجات أصحاب العمل سواء في القطاعين العام أو الخاص . ويجري القيام

بدراسات لتحديد احتياجات التدريب بغية تنقيح المناهج الدراسية وفقا لهذه الاحتياجات .

٦٥ - وتتيح أنشطة التدريب التي تظلع بها منظمة الامم المتحدة للأغذية الزراعية تنوعا هائلا فيما يتعلق بنوع النشاط وعلاقته بالأنشطة الأخرى في أي مشروع إنمائي زراعي أو ريفي ، ومكان وأسلوب التنفيذ ، وما يشتمل عليه من عوامل بشرية وموارد وغيرها من العوامل . وترمي جميع المشاريع التي تنفذها هذه المنظمة الى تطوير معرفة ومهارات النظراء والمستفيدين على الصعيد الوطني .

٦٦ - وستركز منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة على تحديد دور الجامعات والكليات الزراعية مستقبلا في مجال التنمية الزراعية والريفية . وتجري المنظمة في الوقت الراهن دراسة في عدد كبير من هذه المؤسسات في العالم من شأنها أن تؤدي الى تحديد التوجهات التي يتعين على مؤسسات التدريب الأخذ بها في القرن الحادي والعشرين . ومن الجوانب الأخرى التي سيتم التأكيد عليها مستقبلا وضع منهجيات للتدريس والتدريب بتكلفة منخفضة ، والتركيز بصفة رئيسية على منهجيات الإرشاد الزراعي .

٦٧ - ومن الأهداف الرئيسية لليونسكو ، المساعدة على تمهيد الطريق لمشاركة الافراد والجماعات على أوسع نطاق في حياة المجتمعات التي ينتمون اليها وفي حياة المجتمع العالمي وذلك عن طريق اتاحة التعليم الابتدائي للجميع وضمان أن يكون الاتصال في خدمتهم . ويتيح ذلك الأساس اللازم لتعليم الافراد ومشاركتهم بنشاط في تحقيق أوجه تقدمهم .

٦٨ - والهدف من زيادة المشاركة هو إضفاء الطابع الديمقراطي على التعليم . ولاتزال بعض الفئات الهامشية من السكان تعيش على هامش الحياة المدنية أو المجتمعية وتفتقر الى الاستفادة من أدنى حد من المعلومات أو التعليم الأساسي . وهذا ما يدفع اليونسكو الى أن تعطى الأولوية لبرامجها المتعلقة بتوفير التعليم للجميع وتسخير الاتصال لخدمة الإنسان .

٦٩ - وأدى تسارع التقدم التكنولوجي الى حدوث تغييرات في هياكل العمالة يجيب أن تراعى في التعليم التقني والمهني اذا كان يهدف الى تدريب قوة عاملة قادرة على أن

تتكيف حسب التغيير ويرمي الى ضمان أن تكون عملية الانتقال من المدرسة الى ميدان العمل مرنة الى حد أكبر .

٧٠ - وقد شجعت منظمة الصحة العالمية التعاون بين المؤسسات التدريبية تعزيزاً لإعادة توجيهها نحو احتياجات المجتمعات المحلية . وقد تم الاضطلاع بذلك أساساً من خلال شبكات المؤسسات الابتكارية التي تسعى الى تعزيز التعليم المجتمعي المنحى ، الموجه نحو حل المشاكل ، والمتعدد التخصصات الفنية ، وعلى سبيل المثال ، شبكة المؤسسات التعليمية المجتمعية المنحى للعلوم الصحية التي تعززها منظمة الصحة العالمية .

٧١ - ويجري اعداد ونشر منهجيات تدريبية لتحسين تخطيط استخدام وادارة الموظفين الصحيين . وتجري دراسة وتقييم الممارسات الادارية الوطنية ، كما توضع توصيات لتحسين احوال المعيشة والعمل ، وتطوير فرص الترقى الوظيفي للموظفين الصحيين وحفزهم . وستواصل منظمة الصحة العالمية تشجيع عملية تعزيز مدارس الصحة العامة ، التي ستجند للاضطلاع بتدريب المتخصصين في الصحة العامة - وهم فئة من المهنيين الذين يستطيعون وضع مشاريع لتنمية الصحة في المجتمعات المحلية أو لدى السكان ، وتخطيطها وتنفيذها ورصدها ، كما في امكانهم الجمع بين المعرفة المتخصصة من جميع التخصصات ذات الصلة . ويؤدي برنامج الزمالات لمنظمة الصحة العالمية دوراً مهماً حاسماً في التنمية الرشيدة لانشطة القوة العاملة في مجال الصحة .

٧٢ - ويجري دعم الهيئات التنظيمية في مجال تنقيح وتعزيز الانظمة المتعلقة بالتدريب الملائم والممارسة المناسبة للصحة للجميع من خلال الرعاية الصحية الأولية ، وخاصة على يد الممرضات والقابلات . ويجري ، بالتعاون مع مجلس الممرضات الدولي ومع شبكة كونت حديثاً من المراكز المتعاونة مع منظمة الصحة العالمية لتطوير التمريض ، تعزيز الدور المتنامي للممرضات وتعزيز زيادة استخدام من يمارسون التمريض .

٧٣ - أما العمل الاقتصادي والقطاعي الذي يقوم به البنك الدولي فيركز بصفة متزايدة على قضايا سوق الايدي العاملة . ففي البلدان ذات الدخل المتوسط بصفة خاصة ، أوليت عناية خاصة لعملية إعادة توزيع وتدريب القوة العاملة التي حتمتها التغييرات الهيكلية في الاقتصاد . والبطالة في أوساط المتعلمين ، وخاصة في البلدان المتوسطة الدخل ذات القطاعات الحديثة الصغيرة ، تمثل أيضاً موضع اهتمام خاص ؛ لذا يولي البنك عناية خاصة لامكانيات العمالة في القطاع غير الرسمي .

٧٤ - وحدثت زيادة في الاقراض لمواجهة الاحتياجات التدريبية المرتبطة بالاستثمارات الصناعية ، والزراعية ، وبالأستثمار في الهيكل الاساسي . ومن الشواغل الرئيسية للبنك في وجه التغيير الهيكلي والتكنولوجي ، تطوير قدرة تدريبية داخل البلد فعالة التكاليف وقابلة للاستدامة ، قادرة على أن تستجيب بمرونة لاحتياجات التدريب واعادة التدريب عن طريق اجراء تقييم للاحتياجات ، ومن خلال تصميم ، وادارة وتقييم البرامج التدريبية . ويقوم البنك باعداد دراسة رئيسية عن السياسة في مجال تعليم وتدريب التقنيين والمهنيين من أجل توزيعها على مقرري السياسة في البلدان المقترضة ، ستكون أيضا الأساس لاجراء مشاورات واسعة مع الوكالات الدولية والمتعددة الاطراف . ويمثل تدريب الكوادر ذات المستوى الاعلى للاضطلاع بالادارة والتخطيط في مجال الاقتصاد أولية خاصة للبنك وخاصة في افريقيا . ويقدم البنك تمويلا كبيرا لتدريب ورفع مستوى الموظفين الاداريين العاملين في النظم المدرسية وهيئات التدريس بها في نفس الوقت الذي يولي فيه أهمية خاصة لتدريب الموظفين الاشرافيين على معيد المناطق والمقاطعات والمدارس ولتدريب المدرسين أثناء الخدمة .

٧٥ - ووضعت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) برنامجا تدريبيا واسعا في اعداد المشاريع وتقييمها يشارك فيه فنيون من المصارف الانمائية ، ومكاتب الخبراء الاستشاريين ، والشركات الصناعية الخاصة والعامه ، والوزارات . وترد أيضا طلبات متزايدة من المصارف التجارية والمؤسسات الصناعية ومنظمات المعونة الانمائية في البلدان التي قطعت شوطا بعيدا في التصنيع كيما يقوم اليونيدو بتدريب موظفيها على منهجيتها المتعلقة باعداد المشاريع وتقييمها . ومن المتوقع أن يشهد البرنامج التدريبي لليونيدو في مجال اعداد وتقييم مشاريع الاستثمارات الصناعية مزيدا من التوسع خلال الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٥ .

٧٦ - وبسبب الحاجة الى الاخذ بتكنولوجيات جديدة في البلدان النامية ، وتحديث صناعاتها القائمة وتنويع أصناف منتجاتها ، ستولي اليونيدو أهمية لتأثير هذه التغييرات الهيكلية على القوة العاملة وستتخذ تدابير لتسهيل التدريب واعادة التدريب لمواجهة الطلب على الدراية الفنية في الميدانين الاداري والتقني .

٧٧ - وستواصل اليونيدو الاضطلاع بالتدريب المتخصص ، وخاصة لافريقيا ، الذي يتصل بالسياسات والتدابير التي ينبغي أن تتبع من أجل التنمية الصناعية ، من قبيل مؤسسات التمويل الصناعي والمؤسسات المصرفية الصناعية لتشجيع الاستثمارات السليمة .

كما ستواصل جهودها في مجالات مثل التدريب على تنمية تنظيم المشاريع لتشجيع الصناعات الصغيرة ، بما في ذلك التعاونيات الصناعية مع التأكيد على استخدام الموارد المحلية وادماج المرأة في النشاط الصناعي .

٧٨ - وتشدد اليونيدو في عملياتها التدريبية على التدريب العملي (داخل المصنع ، أو أثناء العمل) ، ورفع مستوى أو استكمال المهارات الفنية ونقل المعرفة والخبرة في مجال التكنولوجيا والادارة الصناعية . والى جانب الزمالات والجولات الدراسية ، تقدم اليونيدو نوعين آخرين من البرامج التدريبية : التدريب الصناعي في العمليات الميدانية وبرامج التدريب الجماعي .

٧٩ - ويواصل الاتحاد البريدي العالمي جهوده الرامية الى تشجيع البلدان على أن تحسّن باستمرار ظروف الانسان ، وخاصة في اطار أنشطتها المتعلقة بالمساعدة التقنية من أجل البلدان النامية . وفي هذا السياق ، شجّع الاتحاد على اجراء دراسات فحسب ، بل واضطلع بها بنفسه ، في مجالات منها على سبيل المثال ، أفضل الطرق لتخفيض مشقة العمل البريدي ، وكذلك تصميم المعدات المناسبة لوظائف معينة في العمل . والقطاع البريدي ، بحكم طبيعته ، يعتمد الى حد كبير على الأيدي العاملة في تنميته . وقد ثبت هذا حتى في البلدان التي أحرز فيها تقدم كبير في تحديث الخدمات . وهذا هو السبب الذي حدا بالاتحاد الى وضع أدنى حد من المعايير النظرية للشروط المطلوب توافرها في موظفي البريد ، منوها بوجود تعديلاتها لتتماشى مع الاحوال الاجتماعية - الاقتصادية في كل بلد واستهلاكه البريدي .

٨٠ - ويمكن ايجاز السياسات الرئيسية للاتحاد البريدي العالمي في مجال التدريب البريدي كما يلي : (أ) تقديم تدريب عام للموظفين التنفيذيين والاشرفيين في جميع البلدان ؛ (ب) وتدريب الموظفين الاداريين ذوي الرتب المتوسطة في موقع عملهم عندما تبرر ذلك الاحتياجات في بعض البلدان ؛ (ج) وانشاء وتوسيع المدارس البريدية الاقليمية لتدريب الموظفين الاداريين ذوي الرتب المتوسطة والعالية ؛ (د) وتدريب عدد كاف من المعلمين المؤهلين . وستعطى الاولوية في المستقبل للأنشطة التدريبية الموجهة نحو التنظيم والادارة والتسويق .

٨١ - ويتمثل الجزء الأكبر من اشتراك منظمة الطيران المدني الدولية في تنمية الموارد البشرية في تحسين أو تعزيز المهارات المتوفرة بالفعل في الميدانيين

التكنولوجي والاداري . وعلى الرغم من أن المنظمة تهتم أساسا في ايجاد الاختصاصيين ، فانها تسهم الى حد كبير ، من خلال مكتبها للمساعدة التقنية ، في تنمية الموارد البشرية .

٨٢ - وقسم ممارسات تدريب الأفراد ومنح التراخيص في منظمة الطيران المدني الدولية مسؤول عن اصدار كتيبات التدريب والكتيبات التقنية والدوريات ذات الصلة للمنظمة كما أنه مسؤول أيضا عن انتاج واقتناء الادوات التدريبية السمعية - البصرية المساعدة . ويشمل العمل اثناء المشورة والتوجيه الى البلدان في شؤون تدريب الافراد ومنح التراخيص لهم ، واعداد المعايير التدريبية ووضع المناهج التدريبية ، وانتاج الادوات السمعية - البصرية المساعدة وعقد الحلقات الدراسية لاطقم الطيران ، وكذلك لموظفي خدمات الحركة الجوية ، وللتقنيين العاملين في صيانة الطائرات ولغيرهم من الموظفين الذين تشمل واجباتهم برحلات الطائرات أو بعمليات صيانتها وخدمتها على الارض .

٨٣ - وقد بدأت منظمة الطيران المدني الدولي مؤخرا برنامجا جديدا في تنمية الموارد البشرية عنوانه التدريب الجوي . وسيضطلع برنامج التدريب الجوي باعداد لا مركزي لمجموعة شاملة من المواد التدريبية الموحدة ذات النوعية العالية للتدريب على الطيران المدني ستكون متاحة لمراكز التدريب على الطيران المدني في العالم النامي كله .

٨٤ - أما قطاع الاتصالات السلكية واللاسلكية فهو قطاع دينامي يستخدم تكنولوجيا عالية المستوى . لذا سيواصل الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية الاسهام في إعداد نظم تدريبية أكثر مرونة ونظم تدريبية اقتصادية كما سيساعد منظمات الاتصالات السلكية واللاسلكية على تحديد المهارات المطلوبة لمواجهة التغيرات السريعة المقبلة في التكنولوجيا .

٨٥ - وقد طور الاتحاد مبادئ توجيهية ، ومعايير ونظم تصنيف لتحليل الوظائف ، ستوفر جميعها مقاييس أفضل لتعيين الموظفين وتدريبهم . وبتعزيزه تنمية الاتصالات السلكية واللاسلكية ، وخاصة في المناطق الريفية ، يوفر الاتحاد ، بطريقة غير مباشرة ، فرص عمل جديدة في هذا القطاع المتنامي . ويجري اعداد برامج تدريبية نمطية قابلة للتكيف لمواجهة احتياجات التكنولوجيا السريعة التغير في قطاع الاتصالات

السلكية واللاسلكية . وتشمل الاستراتيجية المستخدمة لتحقيق هذا الهدف اقامة شبكات ("نظام التقاسم" الدولي المشترك بين الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية/ومشروع تنمية المناهج في ميدان الاتصالات السلكية واللاسلكية) للتعاون بين المنظمات السلكية واللاسلكية على أساس تطبيق معايير مشتركة .

٨٦ - وقد وضع الاتحاد نماذج ومعايير لتنمية التدريب (عدلت المبادئ التوجيهية لتنمية التدريب التي وضعها الاتحاد كيما تصلح للاستخدام في مشروع تنمية التدريب في مجال النقل البحري وهو المشروع المشترك بين برنامج الامم المتحدة الإنمائي/ومؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، وللاستخدام في مشروع التدريب الجوي المشترك بين برنامج الامم المتحدة الإنمائي/ومنظمة الطيران المدني الدولية) كما وضعت معايير وبرامج دعم للحاسبة الالكترونية لتبادل المعلومات المتعلقة بالموارد (المجموعات التدريبية ، والغرض ، والمرافق الى غير ذلك) . ويقوم الاتحاد الدولي أيضا بتدريب رعايا البلدان على الأساليب التعليمية ، وعلى تطبيق واستخدام المبادئ التوجيهية والمعايير لتنمية التدريب (بما في ذلك التدريب على الحاسبة الالكترونية) ، وعلى ادارة التدريب ، وعلى اعداد نظم المعلومات وتطبيقات الحاسبة الالكترونية الخفيفة في ميدان التدريب .

٨٧ - وأولت المنظمة البحرية الدولية أهمية خاصة للتنفيذ الفعال والتحسين المستمر للمعايير العالمية في الأمن ، والتدريب ، والتشريع البحري وفي منع التلوث البحري والمجالات ذات الصلة . وقد طبقت المنظمة البحرية الدولية هذه السياسة عن طريق تنفيذ الأنشطة التعاونية التقنية مثل مشاريع التدريب البحري ، والخدمات الاستشارية التقنية ، وبعثات الدعم القطاعي ، والزمالات ، والحلقات الدراسية والأنشطة التدريبية . وقد أولت مجالس ادارة المنظمة البحرية الدولية أكبر أهمية ممكنة للتدريب البحري للملاحين والعاملين على الشاطئ من خلال انشاء أو تحديث أكاديميات للتدريب البحري وادارات للأمن البحري ، وتقديم أنواع أخرى من الدعم المباشر في مجالات أخرى مثل تنسيق التشريعات البحرية ، ومنع التلوث البحري ، والهيدروغرافيا وما الى ذلك .

٨٨ - وفيما يلي مجالات للتنمية ستتطلب انتباها مستمرا في السنوات القادمة :
(١) تعزيز المعايير التدريبية لمسايرة مختلف أوجه التقدم التكنولوجي في شتى مجالات خدمات النقل البحري ، بما في ذلك العمليات التقنية في الموانئ ، والملاحة ، ونظم

الحاويات ، ومنع التلوث البحري ؛ (ب) وتنسيق التشريعات البحرية تمشياً مع الالتزامات والتوصيات الدولية الراهنة ؛ (ج) وزيادة الوعي بالحاجة الى حماية البيئة البحرية والحفاظ عليها من التلوث الناجم عن السفن ؛ (د) ووضع خطط عملية لتسهيل تنفيذ النظام العالمي لارسال اشارات الاستغاثة والسلامة في البحار ، ولتسهيل خدمات الانقاذ والمناولة المأمونة للسلع الخطرة .

٨٩ - وستواصل الجامعة البحرية العالمية توفير التدريب البحري للخريجين من أجل تمكين البلدان النامية من تدريب خبائها ، وبالتالي تخفيض اعتمادها على الموظفين المغتربين .

٩٠ - وستستمر تنمية الموارد البشرية في أن تكون أحد المجالات التي تحظى بالأولوية في اطار برنامج التعاون الانمائي للمنظمة العالمية للملكية الفكرية في مجال اختصاصها الرئيسي ، أي الملكية الصناعية ، وحقوق الطبع والنشر والحقوق المجاورة . وستواصل المنظمة العالمية للملكية الفكرية تنظيم الأنشطة التدريبية من أجل العمل تدريجياً على تشكيل مجموعة أساسية من الاختصاصيين في البلدان النامية في هذين المجالين ، وكذلك من أجل نشر الوعي بأهمية الملكية الفكرية بالنسبة لعملية التنمية وبآثارها . وفي السنوات الأخيرة ، توسع بدرجة كبيرة نطاق هذه الأنشطة الموجهة الى الموظفين المسؤولين عن ادارة نظم الملكية الفكرية في بلدانهم ، والى مستخدمي هذه النظم ، وذلك من خلال الجمع بين الأنشطة التدريبية الجماعية (الدورات التدريبية ، والحلقات الدراسية ، وحلقات العمل ، واجتماعات تدريبية ماثلة تنظم في البلدان الصناعية والبلدان النامية على السواء) وبين البرامج التدريبية والدورات الدراسية الفردية .

٩١ - وواصلت منظمة الامم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) اتباع نهج متكامل في استراتيجية بقاء الطفل ونمائه ، عن طريق تعزيز التدخلات المتعلقة بالطفل على وجه التحديد باجراءات تهدف الى تعزيز قاعدة الموارد الاجتماعية والاقتصادية للمرأة . وتقوم اليونيسيف بالتركيز بصورة متزايدة على التعليم غير النظامي كوسيلة لتعزيز مركز المرأة في الأسرة المعيشية والمجتمع المحلي ، كما تساعد عدة بلدان في تعزيز الأنشطة الاقتصادية للمرأة .

٩٢ - ولكن ، من الضروري توجيه مزيد من الاهتمام والدعم للإجراءات الموجهة نحو القضاء على التمييز ضد المرأة والفتيات . كما ينبغي أيضا زيادة التشديد على الأمن الغذائي للأسرة المعيشية ، وهذا يتضمن الاحتياجات الصحية والائتمانية للمرأة وكذلك دورها كمنتج للغذاء ، والإجراءات التي تتناول دور المرأة المتعدد الأبعاد ، بما في ذلك الاحتياجات الصحية واحتياجات التعليم التي لا تتم بصورة مباشرة بالدور التناسلي للمرأة ، وادماج مشاغل المرأة على وجه أكمل في البرامج الإنمائية الرئيسية عوضا عن المبادرات المستقلة أو الموازية الخاصة بها .

٩٣ - وتشدد جميع عناصر برنامج عمل التنمية الاجتماعية الذي يبذل به مركز التنمية الاجتماعية والشؤون الإنسانية ، على تدريب الموظفين ، وخاصة المديرين الاجتماعيين ، والمخططين الاجتماعيين ، والعاملين الاجتماعيين ، وموظفي العدالة الجنائية والسجون ، والاختصاصيين في ميدان المجتمعات المحلية ، وشبه المهنيين والمتطوعين ، والعاملين في ميادين اختصاص مختلفة في مجالات الشباب ، والمسنين ، والمعوقين ، والمهاجرين ، والأسرة ، وتنظيم وإدارة التعاونيات .

٩٤ - وتركز الأغلبية الساحقة لما ينظم من أنشطة التعاون التقني على تنمية الموارد البشرية بصورة خاصة . ويشكل التدريب ، وخاصة من أجل العمالة ، العنصر الرئيسي الذي تركز عليه المشاريع الممولة من الصناديق الاستثنائية التي تديرها شعبة التنمية الاجتماعية بالمركز (الشباب ، والمسنون ، والمعوقون ، والدفاع الاجتماعي) . كما يجري التشديد على الحلقات الدراسية أو حلقات العمل التدريبية ، خاصة لتدريب المدربين .

٩٥ - ويبذل برنامج الأمم المتحدة للخدمات الاستشارية للنهوض بالمرأة بحلقات دراسية تدريبية تتعلق بمسائل تحظى بالأولوية في مجال النهوض بالمرأة ، ويوفر الزمالات الدراسية لتدريب الموظفين المؤهلين في كل منطقة ، كما يقدم الخدمات الاستشارية بهدف تعزيز الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة . وينتج أيضا مجموعات مواد للتثقيف الإنمائي متعلقة بالمرأة .

٩٦ - وأفادت إدارة التعاون التقني لأغراض التنمية بحدوث زيادة مستمرة خلال العامين الماضيين في مستوى أنشطتها التدريبية في جميع القطاعات التي يغطيها اختصاصها . وهذا يشمل تقديم الدعم المباشر للمؤسسات التدريبية على الصعيد الكلي

والقطاعي ، بما في ذلك انتاج المواد التدريبية ، والتدريب بوصفه عنصرا من عناصر المشاريع يشمل الزمالات الفردية والحلقات الدراسية وحلقات العمل .

٩٧ - ويعد التدريب من الاعتبارات الهامة في مجال التخطيط الانمائي من أجل مساعدة البلدان النامية على تعزيز قدراتها التقنية الوطنية على التخطيط ، وعلى صياغة وتنفيذ السياسات الاقتصادية . ونتيجة للاهتمام الموجه لنقل التكنولوجيا وتعزيز القدرات الوطنية في مجال المعادن ، تقوم الحكومات ذاتها الان بتنفيذ أجزاء من المشاريع الجديدة التي تتناول تدريب الموظفين في مجالات الجيولوجيا ، وهندسة التعدين ، والفروع ذات الصلة . ويشكل التدريب في مجال تشجيع الاستثمار هدفا متزايد الأهمية في قطاع المعادن ككل ، وكذلك التدريب على استخدام تكنولوجيا الحاسب الالكتروني في مجال التحليل الاقتصادي لدعم المفاوضات بين الحكومات والمستثمرين .

٩٨ - وفي مجال التخطيط للطاقة يجري التركيز على نظم المعلومات المتعلقة بالطاقة . ولاتزال مجموعة برامج الحاسب الالكتروني المتعلقة بتخطيط الطاقة ، ENERPLAN ، التي أعدتها الادارة ، تؤدي دورا هاما في تدريب المخططين للطاقة . كما يشكل تخطيط وادارة الموارد عاملا هاما أيضا في قطاع المياه .

٩٩ - وينبغي مساعدة مؤسسات التدريب في ميدان الخدمة المدنية ، وكذلك المدارس المختصة لادارة العامة والمالية العامة ، على تقييم احتياجاتها من التدريب ، ووضع مناهج التدريب ، وتدريب المدربين . وينبغي إعداد النماذج التدريبية لبرامج التدريب المحددة التي تحظى بالأولوية كي تستخدمها المؤسسات في البلدان النامية . وينبغي وضع برامج تدريبية إقليمية للموظفين من المستويين المتوسط والعالي حول مواضيع من قبيل مراجعة الحسابات والمحاسبة الحكومية ، وادارة شؤون الموظفين ، وتدريب الموظفين العلميين والتقنيين على الادارة ، ولتحسين أداء الشركات العامة .

١٠٠ - لقد كشف انتشار استخدام الحاسب الالكتروني في الاعمال الاحصائية عن الحاجة لمزيد من التدريب على استخدام المكونات المادية للحاسب الالكتروني وبرامجه والمهارات التقنية المتمثلة بذلك من أجل التعجيل بتجهيز البيانات المتاحة من برامج تعدادات السكان والمساكن ، والدراسات الاستقصائية الاقتصادية والاجتماعية . وأدت زيادة التشديد على ادماج المسائل السكانية في المشاغل الانمائية العامة الى طلب مزيد من التدريب على مستويات أعلى ومتخصصة .

١٠١ - ومن الاهداف الاساسية لبرنامج المساعدة العالمية الذي يظطلع به صندوق الأمم المتحدة للسكان ، تحقيق اعتماد البلدان على نفسها في صياغة المشاريع والبرامج السكانية وتنفيذها وتقييمها . وتسليما بالدور الحاسم الذي تؤديه الموارد البشرية المتدربة في تحقيق الاعتماد على الذات ، قدم الصندوق الدعم لعدد كبير من الأنشطة المتعلقة بتنمية هذه الموارد في جميع قطاعات برامجه على المستويات الوطنية والاقليمية والعالمية .

١٠٢ - وتتضمن أنواع أنشطة تنمية الموارد البشرية التي يدعمها صندوق الأمم المتحدة للسكان : تدريب الموظفين الطبيين وشبه الطبيين في مجالات منهجية منع الحمل ، وفسيولوجية التناسل ، وادارة تنظيم الاسرة ، وتقييم تنظيم الاسرة ، واحصاءات الخدمات ، ومنهجية البحوث ، والتثقيف الصحي للأسرة ، وعمل الممرضات كقابلات ، وصحة الأم والطفل ؛ وتدريب موظفين آخرين في مجالات مثل الديموغرافيا ، والدراسات السكانية ، والاحصاءات ، وتقييم السياسات والبحث ، والعلوم الاجتماعية ، والتعليم السكاني والاتصالات ، والإعلام والحفز ، وادارة البرامج وتنظيمها . وتتضمن أنواع العناصر المدعومة في هذه البرامج الموظفين التقنيين وغير التقنيين ، وتكاليف التشغيل للأنشطة التدريبية ، واللوازم والمعدات من أجل تعزيز مؤسسات التدريب .

١٠٣ - وتتناول أنشطة برنامج الأمم المتحدة للبيئة مسألة تنمية الموارد البشرية بصورة غير مباشرة . ومن أجل تعزيز التنمية القابلة للاستدامة ، سعى برنامج الأمم المتحدة للبيئة الى تعزيز قدرات البلدان ، ولاسيما البلدان النامية ، على معالجة المشاكل البيئية عن طريق تزويدها بالمتدربين من مانعي القرارات والمستشاريين والمثقفين الذين يستطيعون أن يساعدوا حكوماتهم في دمج البعد البيئي في سياساتها وخططها وأنشطتها الانمائية . ويجري الاضطلاع بجهد التثقيف البيئي من خلال برنامج التثقيف البيئي الدولي المشترك بين منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، وهو برنامج نشط في أكثر من ١٤٠ بلدا منذ الشروع فيه في عام ١٩٧٥ .

١٠٤ - وقام المؤتمر المشترك بين اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة المعنوي بالتثقيف والتدريب المتعلقين بالبيئة والمعقود في موسكو في آب/أغسطس ١٩٨٧ ، بوضع واعتماد الاستراتيجية الدولية للعمل في ميدان التثقيف والتدريب المتعلقين بالبيئة للتسعينات . وتشكل الاستراتيجية الخطوط العريضة التي توجه الاجراءات التي تتخذها

الحكومات والمجموعات المحلية والمنظمات الدولية في هذا المجال . ويجري حث الحكومات على إعداد استراتيجيات وطنية للتثقيف والتدريب المتعلقين بالبيئة تعكس الاحتياجات والأولويات والحلول الوطنية مع الاستناد الى وثيقة الاستراتيجية العالمية .

١٠٥ - ويتمثل الهدف الرئيسي لجامعة الأمم المتحدة في المساعدة في تعزيز قدرات مؤسسات البلدان النامية ، وتزويد الدارسين والعلماء من البلدان النامية ، وخاصة سفار الباحثين ، بفرص المشاركة في برنامج عمل جامعة الأمم المتحدة . ويجري انتقاء المؤسسات وفقا لقدرتها على مضاعفة أثرها في المؤسسات الأخرى ، وعلى الاضطلاع بالبحوث الاقليمية ، ومهام التدريب والاستشارة .

١٠٦ - ووفقا لولاية جامعة الأمم المتحدة ، يوجه برنامج التدريب والزمالات اهتماما خاصا الى تشجيع تبادل الدارسين والعلماء فيما بين البلدان النامية . وقد تلقى نحو نصف زملاء جامعة الأمم المتحدة السابقين التدريب في مؤسسات في البلدان النامية . وفي الوقت ذاته ، تشجع جامعة الأمم المتحدة أيضا التعاون فيما بين المؤسسات في سياق التعاون بين الجنوب والشمال . ويجري الاضطلاع بالانشطة التدريبية في مجالات الغذاء ، والتغذية والتكنولوجيا الحيوية ، والطاقة ، والتنمية البشرية والاجتماعية ، والسلم وحل المنازعات ، وكذلك في مجالات أخرى من العلوم الاجتماعية .

١٠٧ - وعلى مر السنين ، وسعت وكالة الأمم المتحدة لاغثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الاونروا) برنامجها التعليمي ، وأصبح الآن العملية الرئيسية للوكالة ، بحيث استحوذ على نحو ٦٠ في المائة من ميزانيتها العادية . ويشمل البرنامج التعليمي التعليم الابتدائي والاعدادي ، وكذلك تعليم المعلمين أثناء العمل وقبله ، والتدريب المهني والتقني ، وهي مجالات سيجري توسيعها في المستقبل . وتدير الوكالة أيضا برنامجا للمنح الجامعية .

١٠٨ - ويعطي مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) أولوية عالية لتعزيز القدرات الوطنية والمحلية على التدريب ، ومساعدة الحكومة في اقامة ودعم المؤسسات والوحدات التي تتناول التدريب على مختلف المستويات في مجالات التخطيط ، وتنفيذ المشاريع ، وتكنولوجيا البناء ، ومواد البناء ، والاختبارات ، والبحوث . وبهدف تشجيع اتباع النهج الجديدة والمنظمة في التدريب في مجال المستوطنات البشرية ، يقدم مركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل) مجموعة واسعة من الخدمات في

عدة مجالات منها : (ف) المبادئ التوجيهية والسياسات التدريبية ؛ (ب) تقييم الاحتياجات التدريبية ؛ (ج) المواد التدريبية وخدمات الدعم ؛ (د) الحلقات الدراسية المتعلقة بالسياسات ؛ (هـ) الدورات وحلقات العمل الاقليمية ؛ (و) التدريب في مجال مشاركة المجتمعات المحلية .

١٠٩ - وتنفذ تنمية الموارد البشرية في برنامج مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في معظم الحالات في اطار مفهوم زيادة العدالة الاجتماعية . وتركز الأنشطة التعليمية والتدريبية على زيادة امكانية حصول مجموعات وطنية أو اقليمية أو اثنية أو اجتماعية معينة من اللاجئين على فرص التعليم . والهدف الرئيسي لمساهمات مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في التعليم هو تحسين فرص اللاجئين في النجاح في عملية الاندماج في البلد الذي يلجأون اليه .

١١٠ - ووجهت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين جهودها نحو قطاع التعليم النظامي ، مع التشديد بصورة خاصة على التعليم الابتدائي . ورغم أن المبادئ التوجيهية للتعليم الثانوي تشدد على ضرورة توجيه المساعدة التعليمية الى مستوى التعليم النظامي المهني ، فإن هياكل التعليم المهني والتدريب القائمة في البلدان النامية غير متوفرة على نطاق واسع وبالتالي فإن برامج اللاجئين التعليمية تواجه صعوبات خاصة .

١١١ - وتتمثل المعايير التي توجه الاستراتيجية التدريبية للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة في : (أ) العمل من خلال شبكات المؤسسات الدولية والاقليمية والوطنية والمحلية ؛ (ب) تدريب المدربين من أجل التمكين من مضاعفة أثر التدريب ؛ (ج) التدريب في المكان ، خاصة في البلدان النامية من أجل حفز مشاركة القواعد الشعبية ؛ (د) التأثير على الأنشطة التدريبية داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها من خلال دوره كحافز للتغيير الانمائي .

١١٢ - وتوجه الأنشطة التدريبية للمعهد الى ثلاث مجموعات مستهدفة رئيسية . تتألف المجموعة الاولى من المشتغلين بالتنمية على جميع المستويات ، بما في ذلك المخططون ، وواضعو السياسات ، والموظفون التقنيون ، والمديرون والعاملون في مجال الارشاد . وتتألف المجموعة الثانية من المنظمات النسائية والمنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة والتنمية . وتتضمن المجموعة الثالثة الموظفين الميدانيين

التابعين للأمم المتحدة . وتستهدف جميع المواد التدريبية للمعهد تحقيق هدفين رئيسيين : توعية الرجال والنساء بأهمية دمج العناصر المتعلقة بالمرأة في البرمجة الانمائية ، وكذلك تدريب المرأة على النهج الاجرائية على المستوى الوطني ومستوى المشاريع من أجل تحقيق هذا الدمج .

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

١١٣ - وشمة مجال من مجالات التحدي في الفترة المقبلة وهو المحافظة على الاوضاع الاجتماعية وتحسينها في اوقات تتسم بالتكشف وندرة الموارد . وتركز تنمية الموارد البشرية الاهتمام على الهدف النهائي للتنمية : أي تحسين الوضع الانساني . وتعمل بوصفها ثقلاً مقابلاً له قيمته للميل نحو اعتبار الخدمات الاجتماعية الاساسية بوصفها كماليات يمكن الاستغناء عنها في يسر عندما تنشأ الصعوبات الاقتصادية .

١١٤ - ويتضح من خلال وصف أنشطة مؤسسات الأمم المتحدة أن تنمية الموارد البشرية تعد مجالاً لنشاط يتسم بالأولوية تفضل به مؤسسات الأمم المتحدة . وبالفعل فإن أعمال مؤسسات الأمم المتحدة المتعلقة بتعزيز الإمام بالقراءة وتوفير التعليم والتدريب من أجل المشاركة المنتجة في الحياة الاقتصادية وضمان تغذية كافية ، وضمان المحلة والمأوى من بين أهم الأنشطة التي تفضل بها منظومة الأمم المتحدة . ولهذه الأنشطة مجالات متسعة وأوجه متنوعة ، وهي تعكس الطابع العام لمفهوم تنمية الموارد البشرية .

١١٥ - ويستند وصف الأنشطة التي تفضل بها مؤسسات الأمم المتحدة في ميدان تنمية الموارد البشرية الى المعلومات التي تقدمها المؤسسات ذاتها . وبسبب الحد من طول الوثائق ، لم تذكر سوى أبرز معالم أنشطة المؤسسات . وهناك عدد من المؤسسات لم تقدم معلومات عن أنشطتها حسبما طلب اليها (٧) .

١١٦ - ويمكن ملاحظة أن مؤسسات الأمم المتحدة لا تستند الى أساس مشترك لتعريف تنمية الموارد البشرية . وتتسوي بعض المؤسسات بين تنمية الموارد البشرية وبين تخطيط القوى العاملة التقليدي في حين أن لمؤسسات أخرى رأي يتسم بالمزيد من الشمول ومايزال مفهوم تنمية الموارد البشرية في طور التحديد ولم يحظ طابعه وأبعاده حتى الآن بتقدير تام . ولذلك يعد افتقار مؤسسات الأمم المتحدة في هذه المرحلة الى تعريف مشترك لتنمية الموارد البشرية أمراً مفهوماً .

١١٧ - ولقد كان مفهوم تنمية الموارد البشرية ، وأشاره التنفيذية على منظومة الأمم المتحدة موضوع مناقشة متعمقة على الصعيد الحكومي الدولي وعلى صعيد مشترك بين الوكالات ، على حد سواء . وفي السلسلة الثانية والعشرين من الاجتماعات المشتركة بين لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الإدارية المعقودة في عام ١٩٨٧ والمشار إليها فيما تقدم ، أحرز بعض التقدم بشأن تحديد نهج عملي ومتكامل لتنمية الموارد البشرية ، لكي تتبناه منظومة الأمم المتحدة .

١١٨ - وتقع مسؤولية تحسين الوضع البشري في نهاية المطاف على السلطات الوطنية وشعب كل بلد . وبمقدور مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تقدم المساعدة إلى الحكومات في هذه العملية بعدة طرق - عن طريق العمل بوصفها العامل الحفّاز والمشير للعمل والتغيير وبتقديم مساعدة لسد الثغرة في فترات الصعوبة أو الطوارئ . بيد أن الموارد المتوفرة لمنظومة الأمم المتحدة محدودة بمقارنتها مع الموارد الوطنية أو مع الأموال التي ينفقها مانحون آخرون .

١١٩ - وبما أن موارد الأمم المتحدة محدودة ، يتعين إلى حد كبير استخدامها بطريقة كفاء وفعّالة . ولا بد من اتباع الدقة في مراعاة المزايا المقارنة لمؤسسات الأمم المتحدة ولا بد من توقيت مدخلات مؤسسات الأمم المتحدة مع بعضها البعض ومع مدخلات العاملين الهامين الآخرين من خارج منظومة الأمم المتحدة . ولقد أوصت الاجتماعات المشتركة بين لجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الإدارية المعقودة في عام ١٩٨٧ بأنه ينبغي أن توجه أنشطة الأمم المتحدة في مجال تنمية الموارد البشرية إلى المستويات الشعبية والمستويات الأعلى ، على حد سواء . ومما لا شك فيه أن التنوع من أوجه قوة منظومة الأمم المتحدة ، وهو يسمح للمنظومة بالاستجابة إلى ضروب متنوعة من الاحتياجات الوطنية . وفي الوقت ذاته لا بد من التسليم بأن المنظمات غير الحكومية غالباً ما تكون في وضع أفضل لتنفيذ المشاريع على الصعيد المحلي أو الصعيد الشعبي . ولقد ورد فيما كتبه مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ما يلي (DP/1988/62 ، ص ١٥) :

تميل تدخلات برنامج الأمم المتحدة الانمائي الى التركز في قلب البلد ، حيث يتمتع البرنامج باعتراف أكبر بنفوضه ، وليس على مستوى الإقليم أو المقاطعة حيث يتطلب الأمر إجراء تخطيط وتدريب أكبر بكثير . واعترافاً بهذا ، يبذل برنامج الأمم المتحدة الانمائي جهوداً خاصة للعمل بشكل أوثق مع المنظمات غير الحكومية . والا فإن برامج تعبئة الطاقة النسائية وغيرها من العناصر المهمة في المجتمع على الصعيد المحلي لن تستفيد بشكل كبير من دعم برنامج الأمم المتحدة الانمائي .

ويبدو أن النطاق متسع لجميع مؤسسات الأمم المتحدة لتزويد من تعاونها مع المنظمات غير الحكومية في ميدان تنمية الموارد البشرية .

١٢٠ - وفي المناقشات التي جرت في الاجتماعات المشتركة المعقودة في عام ١٩٨٧ حدث اتفاق عام بشأن ضرورة تحسين تنسيق أنشطة مؤسسات الأمم المتحدة في ميدان تنمية الموارد البشرية فضلا عن النهوض بنوعية تلك الأنشطة ومن ثم النهوض بأثرها .

١٢١ - ويعكس وصف أنشطة مؤسسات الأمم المتحدة عددا كبيرا من الأنشطة التي تفضلع بها بصورة مشتركة مؤستان أو أكثر . وعلى الرغم من ذلك ، يمكن أيضا رؤية أن هناك نطاقا للمزيد من العمل المتضافر من جانب المؤسسات . وهناك عدد من الخطوات الملموسة التي يمكن أن تنفذها المؤسسات في المنظومة ، في إطار لجنة التنسيق الادارية ، لتنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية بطريقة أكثر اتساقا . وعلى المستوى المفاهيمي ، ينبغي أن تعمل المؤسسات معا لصياغة تعريف تنفيذي مشترك لتنمية الموارد البشرية . وكما اقترح في الاجتماعات المشتركة المعقودة في عام ١٩٨٧ ، "يمكن لمؤسسات المنظومة أن تنظر في إعداد مذكرات فنية استشارية مشتركة توزع على العاملين في الميدان وتتناول أفضل الأساليب لمساعدة الحكومات ، بناء على طلبها ، على أن تأخذ في اعتبارها البعد الخاص بتنمية الموارد البشرية في سياساتها وبرامجها الانمائية وأن تقلل الى أدنى حد من تأثير الأزمات الاقتصادية الحالية وعملية التكيف على مستويات المعيشة ولاسيما مستويات معيشة أشد المجموعات تأثرا ؛" . (E/1987/83 ، صفحة ١٢) .

١٢٢ - وشمة توصية أخرى للاجتماعات المشتركة لعام ١٩٨٧ مفادها أن تعمل المؤسسات معا لصياغة جدول للعمل ، يتضمن سياسات وبرامج دعم محددة للبلدان وتكون ذات صلة

بتنمية الموارد البشرية . وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها عملية على الأجل الطويل ومتعددة الاختصاصات . وسوف تتطلب أنشطة تنمية الموارد البشرية التحول عن الاتجاه نحو المشاريع الى البرامج على الأجل الأطول لقطاعات محددة مع التركيز على بناء المؤسسات . ومن الضروري أن تكون البرامج القطاعية لكل مؤسسة وشيقة الصلة بعضها البعض .

١٢٣ - ويمكن تنفيذ البرامج المشتركة والأنواع الأخرى من الأعمال المتضافرة بدون إنشاء أي آليات رسمية جديدة للتنسيق . ويحدث التنسيق الحقيقي عندما تعمل المنظمات على أساس مفاهيم مماثلة وتفاهم مشترك بشأن المشاكل . وغالبا ما تكون الحلول المصممة والمعالجة غير الرسمية للاهتمامات المشتركة - التي أشير إليها بوصفها "التنسيق غير المرئي" - هي الوسيلة الأكثر فعالية .

١٢٤ - إن تنمية الموارد البشرية في حد ذاتها عملية مستمرة ومنظورة . وبطريقة مماثلة لا بد من استمرار تقييم الأنشطة ورصد التقدم الشامل . ويؤدي الجهازان الرئيسيان الحكوميان الدوليان في المنظومة وهما ، الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، أدوارا هامة في صياغة السياسات لتعزيز تنمية الموارد البشرية ورصد التقدم الذي تحرزه الحكومات والمنظمات الدولية . وينبغي إبقاء مسألة تنمية الموارد البشرية قيد الاستعراض الدقيق من جانب هاتين الهيئتين . كما ينبغي أيضا أن تنعكس الأولوية التي تود الدول الاعضاء أن توليها لتنمية الموارد البشرية على النحو الأوفى في الاستراتيجية الإنمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع .

١٢٥ - وهناك ، حسبما نوقش أعلاه ، تدابير يمكن لمؤسسات الأمم المتحدة أن تستلها من أجل أن تكون منظومة الأمم المتحدة مجهزة على نحو أفضل لمساعدة الحكومات في تنفيذ البرامج لتحسين الوضع البشري . وينبغي أيضا ملاحظة إمكانية الاستفادة بالبحوث التي تظطلع بها مؤسسات المنظومة في تجميع المعلومات الأساسية بشأن الأوضاع البشرية . ويمكن استخدام نتائج البحوث واستنتاجاتها بوصفها أساسا لزيادة تحديد مفهوم تنمية الموارد البشرية . وفي الاجتماعات المشتركة للجنة البرنامج والتنسيق ولجنة التنسيق الإدارية التي عقدت في عام ١٩٨٧ ، تم الاتفاق على أن تنظر الأمم المتحدة ، بالتعاون مع المؤسسات ، في إمكانية نشر تقرير سنوي عن الأوضاع البشرية . ويضم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، بالتعاون مع المؤسسات ذات الصلة في منظومة

الأمم المتحدة ، على نشر تقرير سنوي عن "حالة الأوضاع البشرية" . وفي الواقع يـرد جزء كبير من البيانات والمعلومات ذات الصلة في التقرير الحالي عن دراسة الحالة الاجتماعية في العالم ، الذي تصدره الأمم المتحدة مرة كل أربع سنوات .

١٢٦ - وبما أن الزخم لصالح تنمية الموارد البشرية ، بمفهومها الواسع ، يعد الآن قويا جدا ، هناك ضغط معين ليس فقط لنشر تقارير منفصلة عن تنمية الموارد البشرية بل أيضا لإنشاء هيئات رمد جديدة . ومهما اتسمت تلك المقترحات بحسن النية ، فلا بد من تمحيصها بعناية فائقة . وتمثل تنمية الموارد البشرية نهجا للتنمية لا بد أن ينعكس على النحو الأوفى في الأنشطة الجارية للمؤسسات . ولا يبدو أن تناول تنمية الموارد البشرية بوصفها نوعا منفصلا ومتميزا من الأنشطة ، يمكن تمييزه عن الأنشطة الأخرى للمؤسسات في القطاعين الاقتصادي والاجتماعي ، يعد وسيلة مثالية لتوجيه أنشطة الأمم المتحدة صوب نحو إنساني المحور .

الحواشي

Human Resources Development: A Neglected Dimension of Development Strategy, Views and Recommendations of the Committee for Development Planning (New York, United Nations, 1988) (E.88.II.A.11), p. 17 (١)

The Amman Statement - Human Development: Goals and Strategies for the Year 2000, North-South Round Table and UNDP Development Study Programme, 1988, mimeo, p. 3 (٢)

• Human Resources Development ... op. cit., p. 31 (٣)

(٤) خطة عمل جاكارتا لتنمية الموارد البشرية في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، قرار اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ٢٧٤ (د - ٤٤) .

(٥) إعلان الخرطوم : نحو نهج للانعاش الاقتصادي والاجتماعي والتنمية في افريقيا محوره الانسان ، الذي اعتمده المؤتمر الدولي المعني بالبعد الانساني للانعاش الاقتصادي والتنمية في افريقيا المعقود في الخرطوم في الفترة من ٥ الى ٨ آذار/مارس ١٩٨٨ (E/43/430 ، المرفق الاول) .

(٦) اعتمده مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الافريقية في دورته العادية الحادية والعشرين ، المعقودة في اديس ابابا في الفترة من ١٨ الى ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨٥ (انظر A/40/666 ، المرفق الاول ، إعلان (AHG/Decl.1(XXI) .

(٧) هذه الهيئات والمؤسسات هي اللجنة الفرعية المعنية بالتنمية التابعة للجنة التنسيق الادارية ، والوكالة الدولية للطاقة الذرية ، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ، ومؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية (الاونكتاد) ، ومركز الامم المتحدة لشؤون الشركات عبر الوطنية ، ومعهد الامم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار) .