نحو بناء إستراتيجية لآليات العمل الاجتماعي بين الدولة وتنظيمات المجتمع المدني

أ.د. كمال عبد الحميد الزيات

. أستاذ علم الاجتماع المتفرغ بآداب بني سويف

مقدمة :-

- تهدف استراتجيات التنمية في أي مجتمع من المجتمعات إلى إقامة بنية إنتاجية قوية تعمل على زيادة الإنتاج وتحقيق الجودة في نظم التعليم والتدريب والاهتمام بالبحث العلمي والتطوير والتقني . وتوظيف المعرفة بافتدار للتنمية المجتمعية وحسن إدارة المشروعات الإنتاجية والخدمية حتى يمكن لأفراد المجتمع الشعور بالانتماء للوطن الذي فيه يعيشون ويعملون من اجل تحقيق الرخاء والنمو والتقدم في مختلف مجالات الحياة .

- ومن الملاحظ أن خطط واستراتيجيات التنمية في مجتمعنا المصري المعاصر قد نتج عنها أثار سلبية خلال الحقبات التاريخية الماضية تمثلت في زيادة معدلات الفقر والبطالة وسوء توزيع الدخل القومي بما أدى إلى قيام ٢٥ يناير ٢٠١١ ، ونتج عن ذلك حدوث خلل في بناء التنظيمي للمؤسسات والتنظيمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بوجه عام .

- وللخروج من هذه الأزمة يكون من الضروري وضع إستراتيجية جديدة لإعادة بناء المجتمع عن طريق تطوير وتغيير نظم العمل في جميع التنظيمات والمؤسسات المجتمعية والسياسية والاقتصادية وفي كل مجالات النشاط الإنساني .

- وفي ضوء هذه الاعتبارات يدور محور الورقة في رصد الواقع المعاش في مجتمعنا المصري المعاصر منذ قيام ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١ حتى الآن ، ووضع إستراتيجية جديدة تهدف لإشباع الحاجات الأساسية لجميع فئات المجتمع على أساس من العدالة الاجتماعية .

- ومن الملاحظ أن هناك اهتمامات علمية معاصرة بالبحث عن أهمية العمل الاجتماعية في تنظيمات المجتمع المدني والمشاركة المجتمعية لفئات المجتمع لتحقيق أهداف التنمية السياسية والاجتماعية بين الدول وتنظيمات المجتمع المدني فيما يمكن أن يطلق عليه بالشراكة المجتمعية لحل مشكلات المجتمع في مرحلة إعادة البناء والاتجاه نحو التقدم .

<u>وسوف نعرض ذلك من حيث :-</u>

١- مفاهيم العمل والعمالة .
٢- العمل ومشكلات المجتمع .
٣- العمل واحتياجات التنمية .
٤- العمل والشراكة المجتمعية .
٥- نحو بناء إستراتيجية لآليات العمل بين الدولة وتنظيمات المجتمع

المدني

وهذا الإطار يمكن أن يوجه البحث العلمي لإثارة قضايا بحثية حول هذا الموضوع من الناحية الأكاديمية والتطبيقية في الواقع المعاش لمجتمعنا المصري المعاصر .

أولاً : مفاهيم العمل والعمالة Work Employment

إذا كان العمل يعني مجموعة من الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من اجل بناء المجتمع واستمراره فان المهنة تعني نشاطا نوعيا يسود المجتمع ، وهي ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وتكون قوة هائلة في المجتمع يطلق عليها قوة العمل .(Labour Force) .

وتعرف قوة العمل بأنها مجموع السكان في سن العمل (١٥-١٦) سنة وتشمل جميع الأفراد الذين يسهمون فعليا بمجهداتهم الجسمانية أو العقلية في أي عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات ، وهم مجموع السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي والسياسي والاجتماعي .

ويختلف مفهوم العمالة عن مفهوم العمل باعتبار أن مفهوم العمل يتصف بالعمومية والشمول أما مفهوم العمالة يتصف بالنسبية والتغير من مجتمع إلى أخر ، فالعمالة إما أن تكون في حالة توظيف كامل أي عمال كاملة (Full employment) وفيها يلحق كل شخص يرغب في العمل ويقدر عليه وبأجر مناسب يوفر له أساليب المعيشة اللائقة .

وعلى العكس من ذلك هناك عمالة غير كاملة تشمل هؤلاء الذين هم قادرون على العمل ولا يرغبون فيه بما يمكن أن يطلق عليهم مصطلح البطالة الاختيارية وهؤلاء يمثلون نسبة مقبولة من البطالة التي لا تشكل مشكلة في المجتمع .

وفي ضوء هذه الاعتبارات يمكن استخلاص المفاهيم الأساسية للعمالة في أي مجتمع من المجتمعات على الشكل الآتي :-

١- عمالة على مستوى التوظيف الأمثل .
٢- عمالة على مستوى التوظيف الناقص .
٣- عمالة تتسم بالتوظيف الظاهري .
٤- عماله تتسم بالبطالة المقنعة وتشمل حالات التقاعد المبكر .
٥- العمالة المنهكة والغير منتجة للنقص الشديد في قوة العمل .

ويمكن أن نستخلص مفهوما ما إجرائيا لمفهوم العمالة بأنها :

مجموع أفراد المجتمع في سن العمل من الجنسين الذين يملكون القدرة على العمل والرغبة فيه حاليا ومستقبلا ويشمل المشتغلون بالأعمال الإنتاجية والخدمية والقادرين على العمل ولديهم الرغبة فيه ولكنهم لا يجدون عملاً .

ثانياً: مفهوم العمل ومشكلات العمل : Work Problems

مشكلات العمل هي من أهم التحديات التي تواجه اقتصاديات الدول النامية في العصر الراهن ، فأسواق العمل في هذه البلدان تعاني من مشكلات هيكلية حادة تمتد جذورها إلى الستينات والسبعينات من القرن العشرين وترجع هذه المشكلات إلى زيادة الإقبال على أسواق العمل في الدول المتقدمة ، حيث ارتفع الطلب على العمالة الماهرة الأمر الذي أدي إلي تزايد معدلات البطالة بين فئات العمالة منخفضة المهارة الأمر الذي حدا ببعض الباحثين للحديث عن (نهاية العمل) .

ولا شك أن المشكلات المتعلقة بالعمل وأدائه وممارسته ذات أبعاد متعددة يصعب معها تصنيف تلك المشكلات لتداخل العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المؤثرة فيها .

ويرتبط مفهوم العمل بمفهوم المشكلات الاجتماعية حيث يطلق مصطلح المشكلات الاجتماعية على السلوكيات الجانحة التي تجسد التفكك الاجتماعي، فهناك ظروفاً في المجتمع هي المسئولة عن خلق المشكلات للأفراد والجماعات تبدأ بالمشكلات الفردية وتتحول بالتدرج إلى المشكلات الاجتماعية تبدأ بالمشكلات الفردية وتتحول بالتدرج إلى المشكلات الاجتماعية وهذه المشكلات تحول دون قيام الأفراد بأدوارهم الاجتماعية وفق الإطار العام المتفق عليه وينتج عنها مشكلات أهمها البطالة وانحراف الأحداث .

وتعد التغيرات السريعة والحادة في المجتمع من أهم الأسباب التي تؤثر على أبنية المجتمع وأنساقه المختلفة وتسهم في خلق مشكلات اجتماعية متعددة .

<u>ولعل من أهم العوامل التي أدت إلي هذه التغيرات يرجع إلي :</u>

١- التقدم والتطور التكنولوجي أدي إلى الاستغناء عن كثير من الأيدي العاملة بما أدي إلى وجود حالة من البطالة بين العمال .

٢- خروج الكثير من النساء للعمل والالتحاق بالوظائف العامة الرسمية بما أدي إلى ضعف كفاءة الأسرة في القيام بدورها الأساس في عملية التنشئة الاجتماعية ، علاوة على ارتفاع معدلات الطلاق بما أدي إلي خلق

مشكلات اجتماعية أثرت على دور المرأة في المجتمع .

ووفقا لهذا المعنى يعرف العمل بمصطلح (Wage - Labour) الذي يعني العمل مقابل الأجر (العمل المأجور) وبهذا المعنى هناك من عرف العمل بأنه (احد عناصر الإنتاج المتمثلة في النشاط الإنساني الإرادي المقترن بالجهد الفعلي أو البدني الذي يبذل في سبيل إنتاج السلع أو تقديم الخدمات من اجل الكسب وفي مقابل ذلك يري علماء الاجتماع أن العمل .

- وفقا للتعريفات السابقة يعتبر أمرا نسبياً لان الكسب المادي وحدة لا يمثل الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان من وراء عمله فهناك أيضا جوانب أخرى كأهمية الشعور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات والذي يعتبر قيمة يسعى إليها العمل .

إلى جانب ذلك يرى علماء الاجتماع المعاصرين أن العمل يتمثل في قدره الإنسان المنطقية نحو العوامل المادية وتوظيفها وتطويعها لإشباع حاجات الإنسان عن طريق الإبداع المتمثل في العمل الذي يسخر التكنولوجيا الحديثة لصنع الحضارة الإنسانية وتقدمها . وهذا يعني أن العمل وسيلة وأداه وطريقة ، غايته الإبداع للوصول إلي ما ينشده الإنسان لحياته الاجتماعية وبذلك يحقق العمل ثلاث حاجات أساسية في الحياة الاجتماعية هي مطالب الإنسان وتطلعاته نحو التقدم والازدهار وتتمثل في :-

- مطلب الوجود وهو وظيفة اقتصادية .
- مطلب الإبداع وهو وظيفة نفسية .
- مطلب التواصل وهو وظيفة اجتماعية .

وفي هذا السياق أكد البعض صعوبة التوصل بمعنى العمل دون فهم الوظائف الأساسية التي يؤديها العمل في المجتمعات المعاصرة والتي نتخلص في :

- تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل وخارج محيط العمل .
- خلق التضامن والترابط الاجتماعي بين الأفراد والجماعات .
- اكتساب القيمة الذاتية للفرد من خلال عمله .

وهذا يعني أن هناك ارتباط وثيقا بين العمل في حد ذاته وبين الوظائف التي يؤديها داخل البناء الاجتماعي ويوجه الجماعات والأبنية الاجتماعية التي تلعب فيها ثقافة المجتمع وحضارته دوراً هاماً ومؤثراً في هذا المجال . ونستخلص من ذلك انه وفقاً للرؤية السوسيولوجية لمعاني العمل ومفهومه أن العمل يعني معاني متعددة تتخلص في :-

- الجهد المبذول من جانب الإنسان العامل الذي جزءاً من وقته ويواصله على امتداد هذا الوقت لتحقيق غاية معلومة ومقاصد معينة وهو نشاط لازم للإنسان في كل مرحلة العمر وفي مختلف ميادين الحياة .

- العمل هو أداء المهمات التي تتطلب بذل طاقات عقلية أو ذهنية أو بدنية (سواء كانت بأجر أو بدون أجر) في سبيل إنتاج سلع أو خدمات تلبي احتياجات بشرية .

- المهنة تعتي العمل الذي يجري أداءه مقابل اجر أو راتب منتظم ويتكون من عناصر هي:-

(الدخل المادي – مستوى النشاط – التنوع – التواصل الاجتماعي – الهوية الشخصية – البنية الزمنية) .

- العمل هو عكس البطالة التي تؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس والقيمة الاجتماعية للأفراد وهذا يؤكد المقولة القائلة بان " العمل هو الحياة والحياة هي العمل " .

وننتهي إلى استخلاص تعريف إجرائي لمفهوم العمل في ارتباطه بمشكلات العمل بأنه يعني :-

" تلك الصعوبات والمعوقات التي يعاني منها أفراد المجتمع أو أدائهم وممارسهم للعمل في ظروف وبيئة عمل مناسبة تحقق الكفاءة الإنتاجية لهم وبما يؤدي إلى زيادة أجورهم وتحسين ظروفهم المعيشية " .

ثالثا: العمل واحتياجات التنمية Development Needs

يعد العمل من المقومات الرئيسية بمختلف جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية ، فالعمل هو العنصر الأساسي من عناصر الإنتاج ومصدر النمو الاقتصادي والكسب الفردي كما انه هو المدخل الرئيسي لمكافحة الفقر وضمان الاندماج والسلام الاجتماعي كما ينظر إليه بوصفه المحدد لهوية الإنسان ويعطي لحياته معنى وكرامة .

وهو يمثل حقاً أساسيا من حقوق الإنسان نصت علية الدساتير والمواثيق الوطنية والعربية والعالمية ، وهو واجب حضت عليه تعاليم الإسلام والأديان السماوية الأخرى .

ويعد العمل معياراً أسياسياً للاستثمار الرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية ولذلك فان نجاح أي إستراتيجية وطنية أو خطط للتنمية يتوقف إلى حد كبير على مدى اهتمامها بالعمل وأوضاع القوى العاملة في المجتمع .

ولا شك أن أهم ما يتميز به مفهوم العمل هو نشاط المبذول في الحياة

العامة على مستوى العلاقات المهنية والاجتماعية وهو ضرورة لإنتاج السلع والخدمات ، وعن طريق العمل يحتل الفرد مكانه وهيبة معينة ويعمل على إقامة العديد من الروابط بين الأفراد والجماعات كما يكتسب الإنسان عن طريق عمله الحقوق المادية والفكرية ويلتزم بسببه بالعديد من الواجبات ولذلك أصبح المجتمع المعاصر اليوم يعرف بأنه مجتمع العمل .

ولما كان تشغيل القوى العاملة للبشر في الشرائح العمرية القادرة على العمل هدفا أساسيا لسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، فان هناك علاقة وثيقة تربط بين مفهوم العمل وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف مجالات النشاط الإنساني وفي ضوء هذا الاعتبارات نعرض بإيجاز إلى العلاقة الترابطية بين مفهوم العمل واحتياجات التنمية حتى يمكن وضع برامج وخطط التنمية في ألمدي القريب والمدي البعيد بهدف توفير فرص العمل ومقاومة البطالة ومحاربة الفقر والجهل والمرض وتوجيه السياسات الاجتماعية نحو تحقيق أهداف المجتمع .

احتياجات التنمية Development Need

تقديم تعريف لمفهوم احتياجات التنمية يقتضي أولا معرفة المقصود بالتنمية كمفهوم وممارسة ، في ضوء تاريخ المفهوم والتحويلات التي عرفها . فحتى الحرب العالمية الثانية كانت مصطلحات مثل "التطور" و"النمو" و"التقدم المادي والاقتصادي "و"التحديث" و"التصنيع" هي المصطلحات الأكثر استعمالا ، بيد انه وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية انقسم العالم إلى معسكري ، شرقي (اشتركي) وغربي (رأسمالي) – عاشا ولفترة طويلة ما عرف بالحرب الباردة – كما شهد العالم في تلك الفترة تنامي حركات لتحرر من الاستعمار ، ومن ثم بدأ في الظهور عالم ثالث أطلق عليه فيما بعد مصطلح الدول السائرة في طريق النمو أو "الدول النامية" ، وفي سياق هذا التقسيم السياسي والاقتصادي للعالم بدأ مصطلح التنمية يتداول على أوسع نطاق ، وأصبح مفهوم التنمية حاضرا بقوة في مختلف النقاشات السياسية والعلمية ، بل انه صار تخصصا علميا في إطار علم الاجتماع .

وتركز محور اهتمام التنمية بعد الحرب العالمية الثانية على النمو الاقتصادي والناتج القومي ونصيب الفرد منه . فعرفت التنمية :"بأنها

لحالة التي يصبح فيها الاقتصاد القومي قادراً على توليد زيادات متواصلة في الناتج القومي الإجمالي . ومن ثم كانت النظرة الغالية هي النظرة الاقتصادية أي التركيز على الإنتاج من خلال مزيج ملائم من المدخرات والاستثمار والمعونات الأجنبية باعتبارها متطلبات ضرورية لتحقيق التنمية [1] وبالتالي فان مفهوم التنمية وفي العقد الأول للتنمية ١٩٦٠ -١٩٧٠ كان يعني النمو الاقتصادي وفقا لمؤشرات تركز اغلبها على اعتبارات اقتصادية خاصة مثل الدخل القومي ودخل الفرد .

غير أن خبرات وتجاوب التنمية في الدول النامية في تلك الفترة كشفت عدم صواب مفهوم التنمية الذي يختزل التنمية في النمو الاقتصادي السريع ، ومن ثم قادت المراجعات في ضوء تلك الخبرات والتجارب – إلي أن يكتسب مفهوم التنمية في العقد الثاني للتنمية ١٩٧٠-١٩٨٠ أبعاد اجتماعية وسياسية وثقافية بجانب البعد الاقتصادي ، فأصبحت التنمية لا تعني النمو الاقتصادي فقط وإنما تشمل إحداث تغيرات هيكلية في النظم السياسية والاجتماعية والثقافية التي تسود المجتمع . وخلال عقد التنمية الثالث ١٩٨٠-١٩٩٠ اكتسب مفهوم التنمية بعداً حقوقياً وديمقراطياً يتمثل في الاهتمام بالمشاركة السياسية والشعبية في اتخاذ القرارات التنموية من منطلق أن الديمقراطية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع الحكم الجيد الذي له تأثير في كل محاور ومجهدات التنمية وان الديمقراطية تعنى مشاركة الناس في اتخاذ القرارات والمشاركة هي احد المتطلبات الأساسية للتنمية الناجحة .

ومع التغيرات الدولية المتلاحقة والسريعة والتي شهدها العالم في نهاية الثمانيات وأوائل التسعينات واحتدام النقاش حول طبيعة الفوارق الكبيرة بين الدول المتقدمة والدول التي توصف بأنها العالم الثالث أو النامية ، ظهرت اهتمامات جديدة بعدد من القضايا ذات الصلة الوثيقة بقضية التنمية ، حيث مثل مطلع تسعينات القرن الماضي منعطف تاريخي بالنسبة لمفهوم التنمية عن طريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، حيث شهد عقد التنمية الرابع ١٩٩٠ نقلة نوعية في مفهوم التنمية فمنذ تلك الفترة وحتى الآن بدء التركيز على مفهوم التنمية وارتباطه الوثيق بمفهوم التنمية المستدامة الذي يعنى بقضية الحفاظ على البيئة واطراد التنمية ، فتأكد مفهوم التنمية المستدامة بشكل واضح في وثيقة إلى ضرورة تحقيق العدالة بين الأجيال المختلفة في توزيع الموارد الطبيعية ضماناً لتواصل عملية التنمية .

كما ظهر مفهوم التنمية البشرية ، المتمحورة ، حول البشر وأهمية

وضعهم في بؤرة المخططين وصناع السياسات في البلدان النامية ، بهدف تشكيل القدرات البشرية من ناحية (التعليم ، الصحة ، والتغذية) ، والانتفاع بهذه القدرات من ناحية أخرى سواء في مجال العمل أو التمتع بوقت الفراغ على اعتبار أن الإنسان هو صانع التنمية وغايتها ، ولذلك أصبحت التنمية البشرية تعرف – طبقا للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره عن التنمية البشرية التي تتابع صدورها منذ عام ١٩٩٠ م – بأنها " عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس" والتأكيد على تنمية الخيارات البشرية ، حيث أصبح ينصب على أن قياس التنمية ليس بمقدار التوسع في الإنتاج والثروة فحسب ، وإنما في المقام الأول بقدر التوسع في نطاق الخيارات البشرية [٢] .

كما ارتبط مفهوم التنمية البشرية بالمنظومة العامة لإدارة الحكم "Pubic Governance " كمحدد لنجاح التنمية البشرية المستدامة أو فشلها ، حيث أشار تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ١٩٩٧ م المنظومة العامة للإدارة الحكم والتي تعمل على تحقيق تنمية بشرية مستدامة تتكون من الآتي : [٣]المشاركة – الشفافية – التوجيه بالإجماع – الكفاءة والفاعلية – القواعد القانونية – الاستجابة – العدالة والمساواة – المساءلة – الرؤية الإستراتيجية " كما أن مفهوم الحكم لا يقتصر على الدولة ، ولكنه يشمل أيضا القطاع الخاص والمجتمع المدني .

ويمكن القول: فيما يتعلق بمفهوم التنمية أن هذا الأخير قد شهد تطوراً معرفياً منذ ظهوره بعد الحرب العالمية الثانية وحتى الوقت الراهن ، حيث جاء هذا التطور كمحصلة للجدل الواسع على الصعيد الأكاديمي وللخبرات المكتسبة والممارسات الواقعية على الصعيد العملي والتي قادت جميعها إلى مراجعة للمفهوم وبالتالي إعادة صياغته بصورة مستمرة في ضوء المستجدات بقضايا عديدة تم أخذها بالاعتبار عند تقديم مقاربا ت أو تصورات جديدة حول التنمية ومحاولة تقديم صياغة جديدة لمفهوم التنمية .

ومن التعريفات التي قدمت لمفهوم التنمية تعريف الأمم المتحدة للتنمية بمعناها العام بأنها عبارة عن مجموعة من الوسائل والطرق التي تستخدم بقصد توحيد جهود الأهالي مع السلطات العامة من اجل تحسين مستويات الحياة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات القومية والمحلية وإخراج هذه المجتمعات من عزلتها لتشارك ايجابياً في الحياة اليومية وتساهم في تقدم البلاد [٤].

والتنمية بمفهومها العام تشمل عنصرين أساسيين : احدهما تغير الأوضاع الاجتماعية القديمة والتي لم تعد تساير روح العصر ، والثاني إقامة بناء اجتماعي جديد ينبثق عنه علاقات جديدة وقيم مستحدثة ويسمح للأفراد بتحقيق اكبر قدر ممكن من إشباع المطالب والحاجات الاجتماعية [٥] .

كما تعرف التنمية بأنها : عملية مجتمعية تهدف في النهاية وبصفة إجمالية إلى تحقيق الأمن الاجتماعي بمعناه الشامل [٦].

وينظر تعريف أخر للتنمية بأنها :"تلك التغيرات في الهياكل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدولة ، وفي العلاقات التي تربطها بالاقتصاد الدولي التي يكون من شأنها تحقيق زيادات تراكمية قابلة للاستمرار في الدخل الفردي الحقيقي ، عبر فترة ممتدة من الزمن ، إلى جانب عدد من النتائج الأخرى ، غير الاقتصادية "[٧].

ويفهم من التعريف السابق أن التنمية تعتبر عملية تغيير اجتماعي شاملة تمس الجوانب المختلفة من أوضاع أفراد المجتمع ، يشمل ذلك الجانب الاقتصادي المتعلق بدخل الفرد والجوانب الأخرى غير الاقتصادية في مجتمع ما ، والتي تعمل على استمرار حصول الأفراد على المزايا الناتجة عن التنمية لفترة زمنية معينة ممتدة .

ولتأكيد استمرارية الاستفادة من النتائج الايجابية جاء مفهوم أخر ليؤكد على ضرورة الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة أيضا أثناء التخطيط لتنمية مجتمع ما، ومن ثم أصبحت التنمية تعني استدامة التنمية .

فيعرف المبدأ الثالث الذي تقرر في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية والذي انعقد في عام ١٩٩٢م التنمية المستديمة بأنها : ضرورة الحق في التنمية ، بحيث يتحقق على نحو متساوي في الحاجات البيئية لأجيال الحاضر والمستقبل [٨].

كما أن هناك من يعرفها أيضا بأنها :" التنمية التي من خلالها يستطيع أفراد المجتمع تنمية أنفسهم ومؤسساتهم بالطريقة التي تجعلهم قادرين على تعبئة مواردهم لأحداث تحسن مستمر لنوعية الحياة التي يعشونها بمختلف جوانبه أي إلها تنمية اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية وبيئية تعتمد على عوامل اجتماعية مؤسسة " .

وعرف برنامج الأمم المتحدة في تقرير التنمية الأول عام ١٩٩٠م التنمية البشرية بأنها :" عملية تهدف إلى توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس ، ولأن الخيارات ليس لها حدود وتتغير بمرور الوقت من حيث المبدأ

أما من حيث التطبيق فلقد تبين إنها تنحصر في ثلاث خيارات أساسية هي : أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل ، وان يكتسبوا المعرفة ، أن يحصلوا على الدخل والموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة لائقة وكريمة [٩].

ونظرا لأن تعريف مفهوم التنمية البشرية يتطور، حيث يعيد التقرير الدولي للتنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة سنوياً فحص مفهوم التنمية البشرية ويقوم بتحليله بتفصيل اكبر في ضوء الملاحظات والانتقادات ، ما قد يؤدي إلى إضافة قضايا وأبعاد جديدة إلى موضوع التنمية البشرية ، وعلى الرغم من ذلك إلا انه من الواضح يكاد يتطابق ، حيث تتفق جميع التقارير في رؤيتها للتنمية البشرية والتي تشمل :

- توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس في كافة المجالات .
- تكوين القدرات البشرية ، بمختلف صورها ، ثم استخدام هذه القدرات والاستفادة منها في جميع المجالات .
- تتمثل أهم الخيارات الإنسانية من حيث التطبيق في الحياة الطويلة الخالية من الأمراض ، واكتساب المعرفة ، والمهارات في الدخل والموارد اللازمة لحياة لائقة وكريمة .
- فيما تتمثل أهم الخيارات الإنسانية الأخرى في الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والمشاركة في نشاطات المجتمع المختلفة وفرص الإنتاج والإبداع واحترام الذات وحقوق الإنسان .

ولما كانت التنمية البشرية المستدامة تهدف إلى تحسين أوضاع أفراد المجتمع الحاليين ، والأجيال المستقبلية ، فهي تتضمن العمل على تنمية وتراكم رأس المال المادي (موارد وارض) ورأس المال الطبيعي (ادخار واستثمار) كجانب اقتصادي بيئي في العملية ذاتها ، وتنمية وتراكم رأس المال البشري (معارف ومهارات الأفراد) ورأس المال الاجتماعي (قدرات المجتمع علي اتخاذ القرارات) ، كجانب إنساني في عملية التنمية[١٠] باعتبار كل ذلك متطلبات أساسية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة . فان ذلك يشير بوضوح إلى العلاقة الوثيقة بين التنمية كعملية تغيير وبين البشر كأحد المتطلبات الضرورية لحدوثها ، فهي هدف العملية التنموية من ناحية ، وأحد أهم مداخلاتها الأساسية من خلال مساهمتهم ومجهداتهم في تنفيذ الاستراتيجيات التنموية سواء بمساهمتهم الملموسة أو المساهمات الفكرية من ناحية أخرى .

ومن ثم يمكن تعريف احتياجات التنمية بأنها: الخصائص الكمية والكيفية المطلوب توافرها في الموارد البشرية والقوى العاملة – وفق ما تعكسه خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وتوقعات أصحاب الأعمال ومؤسسات العمل والإنتاج – بما يلبي متطلبات أسواق العمل ، وفي ظل التوجيهات التنموية الجديدة للدولة نحو اقتصاد السوق وزيادة الاندماج في الاقتصاد العالمي ، وبما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المجتمعية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية . الاحتياجات الحقيقية الكمية والنوعية من الموارد البشرية بما في ذلك القوى العاملة الماهرة التي تتطلبها عملية التنمية المجتمعية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ، والتي تعكسها السياسات والخطط التنموية ، وتوقعات أصحاب الأعمال ومؤسسات العمل والإنتاج ، والتي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية .

رابعاً: العمل والشراكة المجتمعية Societal Parenership

لقد ترتب على النمو المتزايد للقوى العاملة في كثير من المجتمعات نتيجة للتغيرات المتلاحقة في عدد السكان ومعدلات نموهم وتركيبهم العمري والنوعي ومعدلات النشاط الاقتصادي وظواهر الهجرة الداخلية وطبيعة نظام التعليم والتدريب المهني للنشاطات الاقتصادية وتوزيعها الجغرافي ، فلقد ترتب على ذلك زيادة العرض من القوى العاملة مقارنة بالطلب عليها الأمر ألذي أدى إلي تفاقم معدلات البطالة كما تزايد نسبة العاطلين في صفوف بعض الشرائح والفئات الاجتماعية لا سيما بين الشباب وخريجي الجامعات والإناث في سوق العمل بما أدى إلى تهديد سلامة كثير من المجتمعات العربية وهذا يمثل هدراً لمواردها البشرية .

كما أثرت الانعكاسات التي نتجت عن برامج الإصلاح الاقتصادي تقليص دور الدولة في توفير فرص العمل للشباب وما يتطلبه من جهود في التدريب والتشغيل الذاتي وتنمية الصناعات الصغيرة والمتناهية الصغر والحماية الاجتماعية للفئات المتضررة من تطبيق هذه البرامج .

ولهذه الاعتبارات وبهدف تحقيق مستوى أفضل للتنمية وحل تلك المشكلات ظهرت توجهات اقتصادية تؤكد بكل وضوح أن الدولة منفردة لا يمكن أن تتمكن من مواجهة تداعيات العولمة والوفاء باحتياجات السكان والمجتمعات المحلية من الخدمات التنموية والاجتماعية ومواجهة مشكلات الفقر والبطالة الأمر الذي أدي إلى ضرورة إشراك القطاعين

الخارجي والأهلي إلى جانب الدولة في تحمل المسئولية .

ومن هنا ارتبط مفهوم العمل بمفهوم الشراكة المجتمعية الأمر الذي يتطلب تحديد مدى الارتباط بين مفهوم العمل ومفهوم الشراكة المجتمعية في تراث علم اجتماع العمل وتطبيقاتها في المجتمعات النامية .

مفهوم الشراكة المجتمعية Societal Partnership

يقتضي تعريف مفهوم الشراكة المجتمعية الإشارة إلى الظروف التي أدت إلى بروز موضوع الشراكة بصورة عامة ، فهذا الأخير من الموضوعات الجديدة التي بدأت تحظي بأهمية متزايدة منذ العقد الخير من القرن الماضي وسنوات الألفية الثالثة ، سواء كان ذلك على المستويات المحلية والوطنية أو على المستوى العالمي وارتبط بروز موضوع الشراكة بالتطورات والتحولات العالمية ومنها التحولات نحو اقتصاد السوق وتقلص دور الدولة بصفتها "الراعي "ليحل محلة دور"المنظم" عن طريق وضع السياسات والقواعد – ولممارسة القطاع الخاص لدورة بصفته محرك النمو والتنمية ، ثم بعد ذلك بالانتقادات التي تم توجيهها لسياسات الخصخصة، التي تم تبنيها من قبل العديد من الدول المتقدمة والنامية ، نظراً لعدم إعطاء القطاع الخاص الأهداف المجتمعية اهتماما مماثلا لأهدافه الربحية ومن ثم فقد نظر البعض لمفهوم الشراكة على انه يشكل تجديداً للديمقراطية الاجتماعية ، وانه جاء ليتلاءم مع صياغة جديدة لوظيفة الدولة في ظل الاقتصاد المعاصر خاصة المعتمد على المفهوم الرأسمالي الجديد والياته ، حيث تصبح الدولة مكلفة بمهام جديدة تتناسب مع الاتجاه الجديد نحو اقتصاد السوق ، ومن تلك المهام القيام بدور اجتماعي يشمل إعادة توزيع الدخل القومي بين أفراد المجتمع بمختلف طبقاته بما يتضمن تحقيق ما يعرف بالتوازن الاقتصادي[11] .

والى جانب التحولات العالمية تلك والدور الجديد للدولة ، فقد مثلت العولمة حافزا وعاملا مهما في الإدارة، الأمر الذي جعل من إقامة شراكة بين القطاعين العام والخاص أمراً ضرورياً لتحقيق إدارة اقتصادية سليمة، وتزامن ذلك أيضا مع الثورة المعلوماتية وسرعه انتشار المعلومات وما ترتب عليها من زيادة في مطالبة الإفراد بالحصول على خدمات عامة ذات جودة أعلى في الوقت المناسب ، وزيادة قدرتهم على التعبير عن أرائهم من خلال منظمات المجتمع المدني .

كما برز هذا المفهوم مع سعي المجتمعات نحو التنمية المستدامة ، والي

تحقيق الحاكمية أو الحكومة (Governance) المتوازنة المجسدة للمشاركة ، والتكافؤ في الفرص ، والديمقراطية ، وحرية الاختيار ، والتي تقتضي مشاركة كافة القطاعات المجتمعية في توجيه وإدارة المشاريع والأعمال والبرامج التي تسعي المجتمعات إلي تطويرها وتنميتها من اجل خدمة أغراضها ، علي أساس ديمقراطي ، وتشارك تعاوني ، وحاكميه متوازنة ومساءلة شفافة ، ومنفعة متبادلة [١٢].

ولان موضوع الشراكة مازال في طوره الانبثاقي ، فلا يزال الجدل محتدم حول مفاهيم الشراكة، ومبادئها، وإبعادها، وركائزها ،كما أن مفهوم الشراكة ذاته متعدد الأوجه ويرتبط بإبعاد، إدارية وتنظيمية، واقتصادية، وسياسية، واجتماعية وقانونية وتنموية ... الخ ، فهناك العديد من الصياغات التي حاولت تقديم تعريف لمفهوم الشراكة، وستحاول عرض بعض التعريفات التي قدمت ، ثم تقديم تعريفا إجرائيا لما تعنيه بمفهوم الشراكة المجتمعية .

تعريف الشراكة " بأنها تعاون بين الأشخاص أو بين منظمات القطاع العام أو الخاص ، بهدف تحقيق منافع مشتركة ، ولكن دون إدراك واضح للنتائج .

وهناك من رأي انه يمكن تعريف الشراكة من خلال التفريق بين مستوياتها أي أربعة مستويات هي : الشراكة الدولية الوطنية والإقليمية والمحلية ، كما تعرف من خلال ربطها بأهدافها وأنواعها إلي ثلاثة أنواع هي : الشراكة بين القطاعين العام والخاص من منظور التنمية الاقتصادية بأنها " التزام مشترك لمتابعة أهداف اقتصادية مشتركة ، يتم تحديدها ، مشاركة ، عن طريق قيادات القطاعين " .

وهناك من ذهب إلي تعريف الشراكة بين القطاعات المتعددة بأنها " الترتيبات العملية المستندة إلي التزام متبادل ، عما يتضمنه أي عقد بين أي تنظيم في القطاع العام ، وأي تنظيم أخر خارج هذا القطاع " .

وهناك أيضا من يري أن أي تعريف للشراكة يجب أن يتضمن تعريف عنصرين أساسيين هما :

- التبادلية (Mutuality) : والتي تعود إلي التدخل والالتزام بين الشركاء والمساواة في اتخاذ القرار والحقوق والمسئوليات بعضهم اتجاه بعض .
- الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) ، والتي تعزي إلي المحافظة (وليس التسليم الكامل) علي هوية كل شريك وقناعاته وقيمه .

وان مدي تحقيق التبادلية والثقافة التنظيمية في أي صيرورة حقيقية باعتبارها شراكة ، تعتمد علي القوي الاجتماعية والاقتصادية

والسياسية للشركاء .

ويعرف المجلس القومي للشراكة في الولايات المتحدة الأمريكية الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص بأنها :" ترتيبات تعاقدية يتم بمقتضاها حشد الموارد والمنافع والمخاطر ، لكل من الجهة الحكومية والشريك الخاص، من اجل تحقيق كفاءة أعلى ، ووصول أفضل لرأس المال وتحقيق التزام أفضل للقواعد واللوائح الحكومية . وان حفظ وصيانة المصلحة العامة ، يتحقق من خلال بنود التعاقد التي تتيح الرقابة والإشراف بشكل مستمر على تقديم إدارة الخدمة المقدمة ، او على تطوير المرفق ، وبهذا فجميع الإطراف تعد رابحة الجهة الحكومية والشريك الخاص وأفراد المجتمع ".

وهناك من عرف الشراكة من زاوية عامة وعملية بأنها :" تعني بأوجه التفاعل والتعاون العديدة بين القطاعين العام والخاص ، والمتعلقة بتوظيف إمكانياتها البشرية ، والمالية ، والإدارية ، والتنظيمية ، والتكنولوجية ، والمعرفية ، على أساس من المشاركة، والالتزام بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تهم العدد الأكبر من الأفراد المجتمع ، ولها تأثير بعيد ألمدي على تطلعاتهم ،حتى يتمكن المجتمع من مواكبة التطورات المعاصرة ،بطريقة فاعلة ، وتحقيق وضع تنافسي أفضل"[١٣] .

كما قد تعرف الشراكة بأنها :"جميع الأطراف التي تعمل علي تنمية وتحديث المجتمع – الحكومة والقطاع الخاص والجماهير ومنظمات المجتمع المدني – في إطار مشروعات مشتركة تحقق الحد الأدنى لمصالح جميع الأطراف لتحقيق الحد الأقصى من العائد بالنسبة للمجتمع ، مما يساعد علي تطوير أداء كل الأطراف باتجاه الالتقاء نحو منظومة أخلاقية وايثاريه مشتركة ،وباتجاه الأداء الداخلي بكل طرف من أطراف الشراكة[١٤] .

ونظر تعريف أخر للشراكة علي أنها :" اقتراب تنموي يتضمن علاقة تكامل بين قدرات وإمكانيات طرفين أو أكثر ، تتجه إلي تحقيق أهداف معينة ، وفي إطار من المساواة بين الأطراف لتعظيم المزايا النسبية التي يتمتع بها كل طرف ، في إطار احترام كل طرف للأخر ، وتوزيع الإدارة ، وتحمل المسئوليات بقدر كبير من الشفافية "[١٥].

كما يتضمن مفهوم الشراكة أيضا معني الاتفاق بين طرفين أو أكثر حول القيام بمشروع مشترك ، بهدف النفع العام ، ويتطلب هذا الاتفاق توافقا في الأهداف والغايات ،وتحدي الأدوار ،وتقاسما للنشاط بناء علي

احتياجات معينة تم رصدها في احد المجالات التنموية[١٦] .

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص مجموعة من العناصر العامة الأساسية المشتركة التي تضمنها التعريفات السابقة لمفهوم الشراكة والتي يمكن تلخيصها في الأتي :

- التكامل: فالشراكة عمل متكامل بين طرفين أو أكثر لتحقيق المنفعة العامة .
- التكافؤ في العلاقة : والمساواة في أخاذ القرار والحقوق والمسئوليات بين الشركاء (أطراف الشراكة) مع استبعاد هيمنة احد الأطراف .
- الاستقلالية : حيث تتمتع أطراف الشراكة باستقلاليتهم في إدارتهم لشئونهم.
- توزيع الأدوار والمسئوليات بين الشركاء .
- تعدد الشركاء : فالشراكة تكون بين طرفين أو أكثر .
- مبدأ المصلحة المتبادلة بين الشركاء .
- المساءلة والشفافية : بما تعنيه من الإعلان عن الأهداف والشركاء وتدفق المعلومات بحرية .

ونستخلص المفهوم الإجرائي للشراكة المجتمعية أنها : أوجه التفاعل والتعاون والتكامل بين شركاء التنمية (الحكومية ، القطاع الخاص ، منظمات المجتمع المدني) والمتعلقة بتوظيف القدرات والإمكانيات الخاصة بكل طرف (البشرية والمالية والإدارية والتكنولوجية والتنظيمية .. الخ) ، لتعظيم الاستفادة من المزايا النسبية التي يتمتع بها كل طرف على أساس من الالتزام بالأهداف وحرية الاختيار والمسئولية المشتركة والمساءلة ، والشفافية من اجل تحقيق الأهداف التنموية ، بصفة عامة ، وتمكين أفراد المجتمع من حقهم في العمل ، وتهيئة الظروف المناسبة لممارسة بصفة خاصة .

خامساً : نحو بناء إستراتيجية لآليات العمل بين الدولة وتنظيمات المجتمع المدني :

- تتحدد المنهجية نحو إستراتيجية للبحث العلمي عن أهمية العمل الاجتماعي في تنظيمات المجتمع المدني والمشاركة المجتمعية لفئات المجتمع لإنماء الوعي التطوعي في الحياة الثقافية ليتحقق أهداف التنمية السياسية والاجتماعية في إطار السياسات التي تسعى إليها الدولة وتنظيمات المجتمع المدني في مجتمعنا المصري المعاصر .
- ولعل الاهتمام بالدراسة العلمية لدور تنظيمات المجتمع المدني في تشكيل الوعي السياسي والاجتماعي لفئات المجتمع المختلفة بهدف إعادة

الأمن والسلام الاجتماعي وتحقيق الاستقرار المجتمعي المنشود ، يعد من أهم الأدوار التي توجه العمل المجتمعي الذي يجب أن تؤديه تنظيمات المجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية المجتمعية في مختلف مجالات النشاط المكون للعمل الاجتماعي .

- ولا شك أن الهدف الذي يجب أن تسعى إليه تنظيمات المجتمع المدني في هذه المرحلة يجب أن يوجه نحو التخلص من القيم الفردية وإعلاء المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وضرورة تنمية الذات لتحقيق التنمية المجتمعية من الفرد إلى الجماعة إلى المجتمع المحلى إلى المجتمع القومي والعالمي .

- وهذا الهدف لا يمكن أن يتحقق إلا إذا أخذت الدولة وتنظيمات المجتمع المدني في اعتباراها ضرورة تقييم الناتج الاجتماعي وقياسه باعتباره العائد الاجتماعي المتمثل في شكل زيادة فرص العمالة وزيادة الدخل القومي والعمل علي عدالة توزيع هذا الناتج علي أفراد المجتمع وتغير نوعية الحياة إلي الأفضل وتحسين مستوي المعيشة لكائنات المجتمع دون استثناء .

ونعرض لذلك من حيث :-

١- الأهداف العامة لخطة التنمية لتحقيق أهداف المجتمع الجديد .

٢- اقتصاديات التنمية وتحدياتها في مرحلة التحول الديمقراطي .

٣- الأبعاد الاجتماعية لإستراتيجية العمل من اجل التغير والتغيير .

ونستخلص صورة استشراقية لمستقبل مصر في ضوء الواقع المعايش لتحقيق الاستقرار والتقدم المنشود .

أولا : الأهداف العامة لخطة التنمية :-

تعني إستراتيجية التنمية strategy of development مجموعة من الأساليب التي تتبع في برامج التنمية المجتمعية تشتمل علي الخطوط العريضة التي يجب أن يتبعها التنظيم من اجل وضع معين إلي وضع أكثر تقدما أو تطورا نحو الأفضل ،وهي عملية تشتمل علي الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة وفي ظل ظروف اجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية محددة .

الإستراتيجية التنموية تقوم علي إدارة التنمية علي مستوي المجتمع لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لسكان المجتمع في إطار تكاملي بين القوي السياسية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في المجتمع

وفي إطار متفاعل كل منها في الأخر وإيجابا وسلبا .

وفي إطار إستراتيجية التنمية تتحدد عملية التنمية باعتبارها عملية تغير ثقافي وأي وموجة في إطار اجتماعي معين . وهذا يعنى ان عملية التنمية تهدف إلى توظيف جهود كل الموارد البشرية المتاحة من اجل صالح المجموع ولكل فئات المجتمع لتحقيق أهداف الإستراتيجية العامة للتنمية المجتمعية .

وترتكز إستراتيجية التنمية على وضع خطط التنمية الشاملة للاستفادة من الموارد الطبيعية المتاحة وخلق نظام اقتصادي يقوم على أساس التعاون المشترك قطاعات المجتمع العاملة في النشاط الإنتاجي والخدمي لإقامة مجتمعات عمرانية مكتملة الجوانب بهدف تحقيق التنمية الشاملة لمناطق وأقاليم مختلفة حضاريا .

وفي ضوء هذه الاعتبارات تحددت إستراتيجية التنمية في المجتمع المصري في إطار خطط خمسيه تبدأ من عام ١٩٩٧/٢٠١٧ وكان الهدف منها ما يلي :-

١- مواجهة الزيادة السكانية وزيادة نصيب الفرد الناتج المحلي الإجمالي للدولة

٢- اتساع نطاق التنمية لتشمل جميع أنحاء مصر واكتشاف الثروات الطبيعية وتوظيف الملايين من المصريين وزيادة معدل النمو من ٤،٨ ٪ إلى ٦،٨ سنويا في المتوسط ثم إلى ٧،٦ ٪ سنويا بعد عام ٢٠١٧ .

غير أن هذه الأهداف لم تقدر لها التحقيق حيث شهد المجتمع المصري حاله من التدهور الاقتصادي والاجتماعي بالإضافة إلى التراجع الملحوظ في مستوى التعليم وارتفاع معدل البطالة وانتشار الجرائم فى البلاد وازدياد الفساد السياسي في إدارات الدولة والمجتمع بوجه عام ، وهذا ما يشير إليه تقارير منظمات دولية متعددة رصدت جميع أنواع الفساد السياسي وفساد رجال الأعمال بما أدى إلى انخفاض الدخل الفردي وزيادة حده الفقر للدرجة التي أصبح حوالي ٤٠٪ من سكان مصر يعيشون تحت خط الفقر واحتلت مصر المرتبة ٩٨ من أصل ١٧٨ دولة شملها احد التقارير للدولة التي ينتشر بها الفساد .

وتفسير ذلك يعني ان فشل جهود التنمية في إطار إستراتيجية التنمية التي وضعتها الدولة والتي لم يتحقق لها النجاح ترجع إلى زيادة السكان المستمر وانتشار الفساد، وسوء الأحوال الاقتصادية والسياسية بما أدى إلى تدهور اقتصادي نتيجة لفشل سياسات الدولة في الاستفادة من قوة العمل وانتشار البطالة وادي هذه إلى ظهور جيل من الشباب معظمهم من

خريجي الجامعات لا يجدون وظائف ملائمة ، وأصبح المجتمع منقسما إلى فئتين احدهما أقلية تملك الثروة وتمثل ٢٠٪ من الشعب ، والأخرى أغلبية لا تملك شيئا وتمثل ٨٠٪ من الشعب الكادح وهذا ما يطلق علية الرأسمالية الاحتكارية التي يحاول فيها رجال الأعمال والمستثمرين السيطرة على هيئات ونظم الدولة ومحاولة إدارة دفه الحكم لمصالحهم الخاصة.

ثانياً : اقتصاديات التنمية وتحدياتها :-

تعد اقتصاديات التنمية من اعقد المشكلات التي تواجه مخططي التنمية ، فمن الضروري أن يأخذ المخطط في اعتباره زيادة العائد الاجتماعي لإستراتيجية التنمية في مجال العمل علية وضع إستراتيجية لخطط التنمية تهدف إلى زيادة الناتج الإجمالي لقوة العمل وعدالة توزيعه على أفراد المجتمع ، وزيادة فرص العمل وتغيير نوعية الحياة إلى الأفضل لتحقيق أهداف التنمية .

غير أن المجتمع المصري المعاصر يواجه تحدى كبير يعوق أهداف التنمية الشاملة يتجسد في مشكلة الانفجار السكاني الذي يعتبر العقبة الأساسية أمام جهود التنمية ، وأدت هذه الزيادة المضطردة في عدد السكان إلى زيادة معدلات البطالة وانتشار الجريمة والانحراف في مختلف المؤسسات والتنظيمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأمر الذي انتهى إلى ظهور الفساد السياسي والاقتصادي والاجتماعي في كل مؤسسات الدولة والذي أدي إلى ثورة يناير ٢٠١١ كما سبق الإشارة إلى ذلك .

وتهدف إستراتيجية تخطيط قوة العمل في المجتمع المصري المعاصر إلى المادة تشكيل أساليب مشاركة فعالة بين تنظيمات المجتمع ومؤسساته من احل النهوض بوضع خطط تنموية وفعاله للتخلص من المشكلات التي نجمت عن ثورة يناير ٢٠١١ وأهمها المشكلة الاقتصادية ومشكلات الأمن والجريمة والفساد في مختلف تنظيمات العمل .

وتتطلب ذلك ضرورة أن تقوم خطة التنمية على الأخذ في الاعتبار بثلاثة أبعاد تتمثل في البعد المادي الذي يشمل موارد المجتمع وقدراته المادية والبشرية والبعد الزمني الذي يشمل الخطط القصيرة المدى والطويلة المدى ، والبعد المكاني الذي يشمل البيئة الاجتماعية ومقومتها الاجتماعية والثقافية وهذا أمر نسبي يؤخذ في الاعتبار عند وضع أي إستراتيجية لتخطيط قوة العمل في ظل الظروف التي نعيشها في مجتمعنا

المصري المعاصر .

ثالثاً : الأبعاد الاجتماعية لإستراتيجية العمل من اجل التغير :-

من المعروف انه لا يمكن لأي خطة من خطط التنمية المجتمعية أن تحقق إذا كان الاهتمام موجها إلى ناحيتها الاقتصادية مجردا من كل جوانبها الاجتماعية المؤثرة في حياه البشر . أن الخطة في تلك الحالة لا تصنع إلا أن يزيد الأغنياء غني ويزيد الفقراء فقرا وبالتالي تتسع الفجوة بين الذين ملكوا الغنى بالوراثة والذين لم يمتلكوا بالوراثة سوى الفقر.

ولذلك اهتم مخططي التنمية بالجوانب الاجتماعية كعامل أساسي لنجاح إستراتيجية التنمية في أي مجتمع بين المجتمعات وفي كل زمان ومكان وهذا لا يتحقق إلا من تحقيق تنمية متوازنة تراعي هذه الإستراتيجية في إطار التاريخ الثقافي والاجتماعي لكل مجمع قبل التخطيط للتنمية .

وفي ضوء هذه الاعتبارات تمثل العوامل الاجتماعية حجر الأساس لمشروعات التنمية باعتبارها عملية متعددة الأبعاد تهدف إلى أحداث تغييرات أساسية في الأبنية والمؤسسات الاجتماعية والسلوك البشري لأفراد المجتمع ، وهذا يتطلب توافر مجموعة من العناصر التي يجب أن تتوافر في استراتيجيات التنمية لمراعاة الجوانب الاجتماعية المؤثرة فيها والتي يمكن تحديدها في الاعتبارات الآتية :-

أ- دراسة القيم السائدة في المجتمع ومعرفة مدي تأثيرها على البناء الاجتماعي ككل ، وإحلال القيم الايجابية محل القيم السلبية حتى يحدث التغيير في الواقع الاجتماعي السائد في المجتمع.

ب - التعرف على الملامح الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ودراسة الأدوار الاجتماعية لكل نظام في البناء الاجتماعي العام .

ج - دراسة التركيب الاجتماعي للمجتمع والعلاقات والروابط الاجتماعية بين أفراده ونظمه والتعرف على حجم وفعالية قوة العمل اللازمة لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها المجتمع .

د - التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المجتمع ومدى ارتباطها بنسق القيم المتعارف عليها ودرجة الوعي الثقافي والمعرفي لاستخدام التكنولوجيا المتجددة لتحقيق الأهداف المجتمعية .

هـ - أجراء الدراسات والبحوث العلمية لأهم المشكلات الملحة التي تواجه المجتمع بهدف وضع الخطط الملائمة لحلها أو على الأقل من التخفيف من حدتها في الواقع المعايش .

هذا مع الأخذ في الاعتبار نموذج للتنمية يتلاءم مع البيئة التي يطبق فيها ويتناسب مع الأوضاع الثقافية والاجتماعية التي تميزها .

استخلاص :- رؤية استشرافية لإستراتيجية التنمية في مصر :-

يمكن استخلاص رؤية استشرافية لإستراتيجية التنمية في مصر تواجه التحول الديمقراطي الذي يتطلع إلية المجتمع المصري عندما يتحقق الاستقرار الاقتصادي والأمني في مرحلة ما بعد الثورة . وهذه الرؤية تتخلص في وضع ملامح إستراتيجية في مجال العمل والحياة المهنية لكل قطاعات المجتمع علي مبدأ تحسين نوعية العمل وتحسين حياه العمل التي تتمثل في توفير المناخ الملائم للأداء المهني في مؤسسات وتنظيمات المجتمع المدني في صورته الجديدة – من القمة إلي القاعدة في إطار التسلسل الهرمي للسلطة داخل كل تنظيم علي حده ورسم صورة مستقبلية للتعاون بين تنظيمات المجتمع ومؤسساته حتى تتكامل صورة المجتمع لتعاوني الذي يسعد فيه الناس جميعا حتى الأغنياء وتحقيق أهداف العدالة الاجتماعية وتقريب الفوارق بين الطبقات الذي هو الهدف الرئيسي لثورة ٢٥ يناير ٢٠١١.

من المعروف أن عملية تحسين نوعية العمل هي إستراتيجية إدارية في المقام الأول اهتمامها الأساس بالإنسان العامل من اجل الارتقاء بالقوة البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج والخدمات لضمان جودة الأداء .

وهذا يتطلب تنمية سلوك الأفراد لكي يعملوا علي تحقيق الأهداف التي تسعى إليها التنظيم لذلك كان من الضروري اهتمام الإدارة بتحسين حياة العمل والاهتمام بالعنصر البشرى وهذا لتحقيق عنى طريق تطوير أساليب العمل داخل التنظيم في إدارات العلاقات العامة والعلاقات الإنسانية وفقا للمبادئ الديمقراطية الجديدة لتتوافق مع الأهداف العامة التي يسعى إليها التنظيم في صورته الجديدة وذلك عن طريق العمل على إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية والمادية للأفراد . وذلك لتحفيزهم على العمل وزيادة الرضا عن الدور الوظيفي الذي يؤديه كل فرد داخل التنظيم وهذا يؤدي إلى تحقيق الولاء للتنظيم والعمل بوجه عام .

ويتحقق ذلك بوضع هيكل تنظيمي رسمي يعتمد على تنظيم تدرج السلطة وتسلسل القيادة داخل التنظيم بحيث يكون كل فرد داخل التنظيم صاحب سلطة عن هو أدنى منه وخاضع لسلطة من هو أعلى منه وفقا لمبادئ التنظيم البيروقراطي الذي وضعه "ماكس فيبر" لتحقيق

الضبط الاجتماعي للسلوك الرشيد ، على أن يكون على درجة من المرونة وفق معايير وقيم يتفق عليها التنظيم الرسمي للسلطة مع مراعاة رغبات ومقترحات التنظيم غير الرسمي داخل التنظيم المجتمعي الذي يحدده القانون الوضعي والعرفي على السواء .

ولعل من النماذج الناجحة التي طبقت هذه الإستراتيجية في تنظيمات العمل تلك التي اهتمت بالعامل الإنساني لتحسين نوعية حياه العمل داخل العمل داخل التنظيم ومن أهمها :-

أ ـ التصميم التنظيمي للعمل .

ب ـ تحسين الأجور والمزايا الإضافية .

ج ـ مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .

د ـ توفر الأمان وبيئته العمل الصحية .

هـ ـ تدعيم عملية الاتصال داخل التنظيم .

و ـ التقدير على الإيجاز .

زـ الاستثمار في برامج التعليم والتدريب .

ح ـ ثبات العمل واستقراره .

ط ـ العدالة والمساواة في تسوية شكاوي العاملين .

فإذا أمكن تطبيق هذه الإستراتيجية في التنظيمات الإنتاجية والخدمية مع مراعاة مبدأ النسبية حسب نوعية العمل ، فان الغاية تتحقق للوصول إلى معدلات عالية من التنمية الاجتماعية التي يتطلع إليها المجتمع في مراحل التحول الديمقراطي بما يعود بالمجتمع إلى حاله الاستقرار والتنمية والتقدم والازدهار .

المراجع

[١]) إبراهيم العيسوي ، التنمية في عالم متغير – دراسة في مفهومات التنمية ومؤشراتها ، القاهرة ، دار الشروق ، ط٣، ٢٠٠٣، ص١٣

[٢] ابراهيم العيسوي ، للتنمية في عالم متغير ، مرجع سابق ،ص ٣٢ – ٣٦

[٣] UNDP(United Nations Development) 2002 A human Development Repment , New York .

[٤] عادل الهواري ، قضايا التغير والتنمية الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعة ن الاسكندرية ، ١٩٩٨م ، ص١٣٠

[٥] عبد الباسط محمد حسن ، التنمية الاجتماعية ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ١٩٩٨ ، ص ٩٦ – ٩٩ .

[٦] سعيد ناصف ، والسيد رشاد غانم ، المشاركة الاجتماعية للمرأة المصرية في عملية التنمية "دراسة مقارنة بين الريف والحضر".

[٧] إبراهيم العيسوي ، مرجع سابق ، ص ١٨ .
[٨] ف. دوجلاس موسست ، مبادئ التنمية المستدامة ، ترجمة بهاء شاهين ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ١١ – ١٧
[٩] اليمن : تقرير التنمية البشرية ١٩٩٨ م ، ص ١١ .
[١٠] اليمن : تقرير التنمية البشرية ١٩٩٨ م ، ص ١١ .
[١١] انظر لمزيد من التفصيل :-
Gidden's Anthony , The third was , The Renewal of social Democracy . London . 1998.
[١٢] عادل محمود رشيد ، ادارة الشراكة بين القطاع العام والخاص – المفاهيم والنماذج والتطبيقات ط ٢ ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية.
[١٣])عادل محمود رشيد ، مرجع سابق ، ص ٦ .
[١٤] علي ليلة ، المجتمع المدني العربي ، قضايا المواطنة وحقوق الانسان ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٧ .
[١٥] اماني قبيل ، بناء شراكة المنظمات الاهلية العربية لمواجهة تحديات التنمية – شركات حقيقية ؟ ام شركات هشة ؟ ،في :بناء شراكة المنظمات الاهلية العربية لمواجهة تحديات التنمية ، التقرير السنوي لمنظمات الشبكة العربية للمنظمات الاهلية ، والامانة العامة للاوقاف .، ٢٠٠٦ ، ص ١٣ .
[١٦] فتحية السعيدي ، بناء شراكة المنظمات الاهلية العربية لمواجهة تحديات التنمية بالجمهورية التونسية ، التقرير السنوي الخامس للمنظمات الاهلية العربية ٢٠٠٥ م ، مرجع سابق ، ص ٥٨ .