تأهيل الكوادر البشرية فى المجالس الشعبية المحلية

ثناء حسن ابراهيم بدوى

الملخص:-

مع سعى الدول النامية لتطبيق مبدأ اللا مركزية, سواء الإدارية أو السياسية داخل أقاليمها جاء الاهتمام بتنمية قدرات العنصر البشرى , باعتباره صانع النمو والتنمية فالإنسان أكرم مخلوقات الله فى الأرض ,وقد كرمه الله بنعمة العقل دون سواه ,واستلزم حدوث التنمية الشاملة ضرورة تنمية مهاراته وقدراته كى تتواكب مع التطورات فى البيئة المحيطة, مع تحفيزه مادياً ومعنوياً وتمكين الأفراد وإتاحة الفرصة لهم للمساهمة فى إنجاز عملية التنمية, وتضيق الفجوة بين المجتمعات .

رغم أن التنمية بصفة عامة مرتبطة بتحسين الأوضاع المعيشية ,إلا أنها ليست فقط تنمية اقتصادية بل تمتد لتشمل تطوير عقليات الشعوب ,وتعريفهم بالأسلوب الأمثل للتعامل بين البشر والتمدين والرقى فى الأخلاقيات, والتغلب على الفساد د اخل المجتمع بجميع أشكاله, واحترام الوقت وكيفية إدارته بشكل جيد وتعريفهم بقيمة العمل, والإلتزام بالكلمة كيف ومتى تقال,إلى جانب احترام الإنسان لنفسه واحترامه للأخر, وهذا هو جوهر التنمية البشرية التى هى أساس التنمية المجتمعية .

وقد كان لانتشار الفساد بالمحليات أكبر الأثر فى تعثر مشروعات تنموية مثل مشروعات البنية التحتية وعجزها عن بناء المستشفيات والوحدات الصحية , مما أدى إلى تزايد الاهتمام الدولى بالتنمية المحلية فى الدول النامية لأثرها على استقرار دول العالم المتقدمة .

Abstract

With the endeavoring of the developing countries for applying the principle of the decentralization, either it is an administrative or a political inside its territories, the interest of developing the capabilities of the human element has turned up as it is considered the maker of growth and development. The human is the most honored creatures of Allah in the land. Allah has honored him, and no one else, by theblessing of mind, and the occurrence of the comprehensive development has necessitated the necessity of developing his skills and capabilities to cope with developments in the surrounding environment, with motivating him financially and morally, enabling people, giving them the chance to contribute in accomplishing the process of development and narrowing the gap between communities.

Although the development, in general, is associated with improving the living conditions, however it is not only an economic development but it extends to include developing the minds of peoples, introducing the most perfect manner for dealing between humans, civilizing and sophisticating in ethics, overcoming corruption inside the community in all its forms, respecting time and managing it well and familiarizing them with the value of work, and commitment to word however and whenever it is said, in addition to man self-respect and his respect for others, and this is the essence of Human Development which is the basis of the Community Development.

Prevalence of corruption in localities has the widest effect on stumbling development projects like the infrastructure projects and its failure to build hospitals and health units, which led to an increase of the international attention regarding the local development in developing countries because of their impact on the stability of the developed world.

المقدمة:

تهدف التنمية إلى رفع مستوى معيشة المواطنين ,وتحقيق الرخاء الاقتصادى والاجتماعى ,عن طريق وضع الخطط وتحديد التكلفة والوقت الزمنى المحدد لكل منها, ويأتى تنفيذ تلك الخطط من خلال المشاركة المجتمعية ,فلا يجب تركيز السلطة فى يد الحكومة وكذلك عدم تركها فى يد مجموعات من المجتمع ,بل يجب وجود مشاركة بين متخذ القرار ومنفذه وتضييق الفجوة بينهما وفى سياق حديثنا عن تطبيق اللا مركزية ودعم دور المجتمع فى تحقيق التقدم ,كان من الضرورى تنمية قدرات العاملين فى الجهاز الإدارى بالدولة بصفة عامة ,بخضوعهم للتدريب المستمر أثناء الخدمة للإرتقاء بمستوى أداء الخدمة ,كى تقدم للمواطنين بأعلى جودة وأقل تكلفة وفى أقل وقت ممكن ,مع تحديد برامج تدريبية لتأهيل المرشحين لشغل وظائف قيادية الى جانب تنمية قدرات أعضاء المجالس الشعبية المحلية بصفة خاصة, بخضوعهم لدورات تدريبية بهدف تمكين الأعضاء من المشاركة فى اتخاذ القرار وإدارة الأزمات والتدريب على الاختيار بين البدائل المتاحة وأسلوب مساءلة ومحاسبة الآخرين , واتساع دائرة المشاركة ليشمل كل أطراف المجتمع للمساهمة فى التنمية المحلية ,بإثراء برامج محو الأمية ورعاية الأمومة والطفولة فالتنمية البشرية داخل النطاق المحلى هى السبيل المؤدى للتنمية المحلية, بمشاركة كل الخبرات المحلية فى صنع وتنفيذ السياسة العامة للدولة ,وتطوير ما يرونه مناسباً للنهوض بالمجتمع .

أهمية البحث :-

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات:

١. **<u>اعتبارات بشرية:</u>**

انصب الاهتمام في الآونة الأخيرة على العنصر البشرى باعتباره أهم عناصر التنمية وهو السبيل للتنمية الشاملة وقد أعدت وزارة الدولة للتنمية المحلية بالتعاون مع الاتحاد الأوروبى برامج تدريبية لتأهيل أعضاء المجالس الشعبية المحلية وتمكينهم من تطبيق اللامركزية وزيادة قدراتهم على حل مشاكل المنطقة فى مجال التخطيط العمرانى والمرافق العامة والتعليم والصحة وجميع الخدمات المقدمة على مستوى المحليات.

٢. **اعتبارات دولية:**

اهتمت كثير من المنظمات العالمية بحق الانسان داخل مجتمعه فى المشاركة فى صنع وتنفيذ القرارت المتعلقة باحتياجاته ومتطلباته ، فلم يعد ذلك مطلب قومى بل أصبح مطلباً عالمياً، إلى جانب الاهتمام الدولي لتعزيز اللامركزية بالمحليات ودعم الديمقراطي والتأكيد على أهمية مشاركة المواطنين إلى جانب منظمات المجتمع المدنى والقطاع الخاص لتحقيق التنمية المحلية التى هي أساس للتنمية الشاملة.

مشكلة البحث :-

بالرغم من الدورات التدريبية التى تتيحها وزارة الدولة للتنمية المحلية لأعضاء المجالس الشعبية المحلية على مستوى المحافظات، فما زال هناك قصور فى تفاعلها مع المواطن المحلى وخلق قنوات اتصال بينها وبين أفراد المجتمع، لدرجة أن المواطن العادى قد لايعرف حتى أسماء من يمثلونه داخل المجلس الشعبي المحلى التابع له.

ومما سبق يتضح أن المشكلة البحثية تنصب على تأهيل الكوادر البشرية فى المجالس الشعبية المحلية بما يمكنها من تطبيق اللامركزية، والاندماج مع المواطن المحلى وتمكينه من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات .

تساؤلات البحث :-

- ما مدى تأهيل العاملين بالوحدات المحلية بصفة عامة وأعضاء المجالس الشعبية المحلية لتطبيق اللامركزية ؟

منهج البحث :-

تم الاعتماد على أسلوب التكامل النهجى إنطلاقاً من المنهج الاستقرائى والاستنباطى إلى جانب الدراسات والكتب والبحوث التى تخدم مشكلة البحث إلى جانب الاستعانة بمايلى :-

- المدخل السلوكى :- بتحليل العناصر البشرية بالمجالس الشعبية المحلية باعتبارهم الأداة التى يتم من خلالها تفعيل دور المجالس المحلية بصفة خاصة ورفع كفاءة الجهاز الادارى بصفة عامة تحقيقاً للتنمية القومية الشاملة .

الدراسات السابقة :-

- تقرير التنمية البشرية الشباب بناة المستقبل , البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة ,٢٠١٠.

- ناجى عبد النور، دور الإدارة المحلية فى تحقيق التنمية المحلية (تجربة البلدية الجزائرية) ، مجلة النهضة العددالرابع ، أكتوبر ٢٠٠٩ م .
- المؤتمر الاقليمى الأول لدور منظمات المجتمع المدنى فى تنمية الموارد البشرية العربية ،مجلة الإدارة ،الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، العدد الرابع ، ابريل ٢٠٠٩.

موضوع البحث :-

وفى إطار السعى لتطبيق اللا مركزية والاعتماد على الذات داخل المؤسسات الإدارية والسياسية يأتى الاهتمام بتنمية العنصر البشرى ,الذى هو بمثابة المحرك الأساسى لتلك المؤسسات فلا رقى لها دون الإرتقاء بعناصرها البشرية, ورفع كفاءته الإنتاجية والخدمية من خلال التحفيز المادى والمعنوى والتدريب المستمر له أثناء الخدمة بالإضافة لوضع ضوابط لتبسيط وتيسير الاجراءات الحكومية , واستخدام الأجهزة الألكترونية الحديثة لتخفيف العبء عن كاهل الموظفوالمواطن وتطوير القيادات المحلية بإعداد برامج تدريبية تؤهلهم لشغل الوظائف الأعلى فى المستقبل سواء فى نطاق العمل السياسى أو العمل الإدارى, ودعم مراكز المعلومات وتحديث قواعد بياناتها مما يساعد القيادات على تحديد رؤى مستقبلية ووضع خطة إنمائية متكاملة وتحديد أولويات لكل محافظة .

وكان لإنتشار الفساد بالمحليات أكبر الأثر فى تعثر مشروعات تنموية عديدة مثل مشروعات البنية التحتية وتأخير بناء المستشفيات والوحدات الصحية ,مما أدى إلى تزايد الإهتمام الدولى بالتنمية المحلية حيث أن ما تعانيه تلك الدول من نقص الحريات وعدم تمتع الأفراد بحقوقهم السياسية والاقتصادية يهدد مصالح دول العالم المتقدمة .

أولاً : تعريف التنمية :-

تعددت تعاريف التنمية البشرية فهناك من يعرفها على أنها "الجهد المنظم لتزويد العنصر البشرى بالخبرات والمعارف التى تساعده لتحسين وتطوير مهاراته وقدراته, إلى جانب إحداث تغيير فى سلوكياته واتجاهاته تؤهله لأداء وظائفه الحالية والمستقبلية ,سواء على المستوى المحلى أو المستوى القومى .

وهناك من يعرفها بأنها " توسيع اختيارات الأفراد من خلال توسيع قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن ,وتوظيفها فى المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية" ووفقاً لتقرير التنمية البشرية عام ١٩٩٠م تتنوع اختيارات الأفراد مابين العيش مدة أطول ,وبصحة جيدة واكتساب الخبرات والمهارات للارتقاء بمستوى معيشة الأفراد واشباع

حاجاتهم الأساسية وضمان حقوق الإنسان والحرية السياسية ,وما ينبغى أن تكون عليه أحوالهم والخيارات المتاحة لهم لتحقيق تلك الأهداف , و لما كان العنصر البشرى هو سبب نجاح وإخفاق الدول أصبح لابد من الاهتمام به ورفع كفاءته وقد حاولت الحكومة تحقيق ذلك جاهدة بإعادة تأهيل الشباب على الأعمال المهنية كتعليمهم الخياطة والتفصيل وأعمال اللحام وإيجاد فرص عمل لهم إلى جانب ضرورة تأهيلهم لتقبل العمل المهنى الذى فى كثير من الأحيان لايتناسب مع مؤهلاتهم العلمية لكنه يتفق مع احتياجات سوق العمل وحث الشباب للعمل بالقطاع الخاص مع دعم ذلك القطاع بالقوانين التى تحمى الشباب وتضمن لهم حياة كريمة ومستقبل أفضل لأسرهم.

والتنمية البشرية لايمكن قصرها على الرعاية الصحية والتعليمية ورفع مستوى معيشة المواطن فحسب, بل تمتد لتشمل إرساء قواعد المواطنة والإعتراف بحقوق الإنسان ومدى التزامه بواجباته تجاه مجتمعه .

فظهرت الحركات التى تعززممارسة الديمقراطية من خلال الاستفتاء، والحق في الاقتراع والأخذ برأي الشعوب فى القرارات المتعلقة بمصائرهم مع ضمان سبل المعيشة المادية وإتاحة الفرص لهم لتطوير قدراتهم بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية .

التنمية البشرية هى تأهيل العناصر البشرية وزيادة قدراتها وكفاءتها لتلبية احتياجات الأفراد الحالية ليس فقط الاقتصادية, بل تتجاوز النمو الاقتصادى إلى زيادة قدرات الأفراد الثقافية والتعليمية والصحية وتوفير المستوى المعيشى اللائق لهم. مما يتيح لهم مشاركة أكبر فى المجتمع ,وتساهم التنمية البشرية فى توسيع قدرات البشر الى أقصى حد ممكن وتوفير مستوى معقول من الدخل مع التمتع بحياة صحية جيدة, ومستوى ملائم من التعليم إلى جانب تعريف المواطن بالأطر القانونية التى يعمل من خلالها والمشاكل التى تواجهه, وكيفية التغلب عليها مما يزيد من شعور المواطن بالانتماء داخل مجتمعه .

ويستند مصطلح التنمية البشرية إلى توسيع قدرات البشر ,عن طريق الاستثمار فى مجالات التعليم والصحة ,مما يؤدى إلى زيادة نصيب الفرد من الدخل القومى وتحسين مستوى معيشته ويعتبر مفهوم التنمية البشرية مفهوماً دائم التطور ومتجدداً باستمرار, وقد ساهمت دول جنوب شرق آسيا (النمور الآسيوية) فى تغيير مفهوم التنمية الاقتصادية إلى التنمية البشرية بتأهيل العنصر البشرى وتدريبه للتكيف مع التطورات

التكنولوجية فى البيئة المحيطة, والتى بموجبها أصبح الانسان هو صانع التنمية وغاياتها .

ونظرا للاهتمام المنصب على العملية التنموية على المستوى المحلى , والذى حظى باهتمام من جميع الدول سواء المتقدمة والنامية ,لما يترتب عليه من نهوض بالمجتمع وارتفاع فى مستوى معيشة الأفراد , كان التوجه الحتمى لتنفيذ العديد من المشاريع الاستثمارية بتشجيع الصناعات المحلية فى ظل العولمة والتبادل التجارى بين الدول ,وتشجيع الاستثمارات السياحية المحلية مما يقوى المنافسة ويجعل البقاء للأفضل ,إلى جانبالاهتمام بتقديم أفضل الخدمات للمواطن خاصة فى مجالى التعليم والصحة لتحقيق التنمية الشاملة ,التى لاتتأتى إلا من خلال الاهتمام بالعناصر البشرية فى المجتمع بصفة عامة, وتأهيل العناصر القيادية والتى لها صلة مباشرة بالمواطن المحلى بصفة خاصة .

ومما يؤخذ على النظام المحلى فى السابق عدم إلزام المسئولين فى الجهاز الحكومى والمنظمات الأهلية, لتطوير مهاراتهم وصقل خبراتهم و تدريبهم على مهارات الاستماع والإنصات للأخرين وإجراء حوار ديمقراطى لإقناع المواطنين بأهمية المشاركة فى العمل السياسى ,مما ساهم بشكل ملحوظ فى تقليل نسبة المشاركة فى الحياة السياسية سواء فى الانتخابات الرئاسية أو البرلمانية أو المحلية ,بالإضافة إلى قلة المساهمة فى العمل الأهلى والتطوعى ,وكان لسيطرة الحكومة المركزية على الشئون المحلية أكبر الأثر فى إبعاد أعضاء المجالس المحلية وعدم مشاركتهم فى إيجاد حلول للمشاكل التى تعترض المواطنين بالمحليات مما أوجب مراعاة ذلك فى المرحلة المقبلة بالاهتمام بالتدريب عالى الجودة الذى لايعتمد على التلقين بقدر ما يعتمد على اكتساب الخبرات ,إلى جانب التدقيق فى اختيار القيادات ووضع الشخص المناسب فى المكان المناسب ,كى يكونوا قادرين على محاسبة الأجهزة التنفيذية والمشاركة فى صنع القرار المحلى فهم القدوة للشباب وهم الأكثر تأثيرًا عليهم والأكثر إيماناً بقدرات الشباب وامكانياته .

وقد كان للتغيرات العلمية والتكنولوجية وثورة الاتصالات وظهور التكتلات والكيانات الدولية ، أكبر الأثر على المجتمع العربى ,وخلقت العديد من الدوافع للانخراط فى التفاعلات والأحداث العالمية والتكيف مع مقتضيات التطور العلمى, والانتفاع بها فى المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية داخل المجتمعات العربية

ومع استقلال دول العالم الثالث ومنها بعض الدول العربية وخروجها من نطاق التبعية والتخلف ومحاولتها اللحاق بركب الدول المتقدمة, ظهرت العديد من نظريات التنمية التى تؤثر على سياسات وتوجهات الدول النامية وتتمثل تلك النظريات فيما يلى. :-

- نظرية التحديث :-

وهى تمثل النظرة التقليدية الغربية التى تعتقد أن هناك أسباباً فلسفية لظاهرة التخلف, وأن التخلف مرحلة فى حياة المجتمعات لابد أن يمر بها أى مجتمع ,حتى يصل إلى مرحلة التنمية والرخاء كماهو الحال فى الدول الغربية, ووفقا لتلك النظرية تنقسم المجتمعات الى مجتمعات زراعية متخلفة ومجتمعات صناعية متقدمة, وعلى الدول المتخلفة محاكاة نموذج التنمية المتبع فى الدول المتقدمة, وقد ربط كارل دويتش الحداثة بتحقيق التعبئة الاجتماعية والتقدم الصناعى, وعبر عنهم بمؤشرات كمية متمثلة فى معدل الدخل القومى, ومستوى التصنيع, ومستوى التعليم ودرجة الرعاية الصحية , وكفاءة وسائل الإعلام, وعدم الانغلاق على الأطر المحلية التقليدية .

- نظرية التبعية :-

ظهرت نظرية التبعية فى الستينات فى الدول النامية , وتركز على علاقة الدول الرأسمالية المتقدمة بدول العالم الثالث المتخلفة, أى علاقة المركز بالأطراف, ومن أهم العناصر المؤثرة فى هذه العلاقة حجم الدولة وقوتها وتقدمها فى كافة المجالات الحياتية ومدى الاستقرار السياسى فيها وتتسم بلدان العالم الثالث بقمع الحريات والتسلط السياسى والديكتاتورية, والمركزية فى اتخاذ القرارات ,ولكى تخرج البلدان النامية من حالة التبعية , يكون عليها تأكيد التنمية المستقلة والاعتماد على الموارد الذاتية, إلى جانب فك الارتباط بين دول الأطراف الفقيرة ودول المراكز الرأسمالية .

- نظرية الاعتماد على الذات :-

وتقوم هذه النظرية على أساس اعتماد الدول النامية على نفسها لإشباع حاجات مواطنيها ,مع الإستعانة بالموارد الخارجية كعنصر مؤقت ومكمل لها ,وهذا لايعنى استقلال تلك الدول استقلالاً تاماً والعزلة عن المجتمع الدولى, ولكنه يتيح لها الحصول على شروط تجارية أفضل فى مبادلاتها الخارجية .

والاعتماد على الذات يتطلب تأهيل وتدريب الموارد البشرية و الاهتمام بالتخطيط الجيد لها, كى تكون قادرة على التعامل مع تكنولوجيا العصر ومتطلباته الى جانب تبادل الخبرات والاستفادة من تجارب الآخرين فى ذات المجال, كما أن للعنصر

البشرى دور مهم فى العملية الانتاجية والخدمية, فهو العنصر الوحيد القادر على استخدام باقى العناصر بكفاءة وفاعلية ,وكفاءة أداء هذا العنصر تعكس كفاءة الأداء التنظيمى للمؤسسة بدءاً من استقطاب الأفراد القادرين على ممارسة العمل الإدارى والتعرف على احتياجات المنظمة من الموارد البشرية ,وتوفير الكفاءات اللازمة لها ووضع الشخص المناسب فى المكان المناسب, للاستفادة منه الى أقصى درجة ممكنة, وتحديد البرامج التدريبية اللازمة له والواجب إلتحاقه بها .

ثانياً:- محاور التنمية البشرية :-

هناك مجموعة من الأولويات التى يجب أخذها فى الاعتبار عند التخطيط لتنمية العنصر البشرى تتمثل فيما يلى :-

- تحديد الحجم الأمثل للعمالة :-

بتدريب القائمين على شئون التخطيط للقوى العاملة ,سواء على المستوى القومى أو الإقليمى ,لتحديد معايير الأداء المطلوبة من حيث العدد الأمثل للعمالة والسن المناسب وتحديد الجنس ذكر أم أنثى والقدرات والمهارات الواجب توافرها فيهم.

- القضاء على ظواهر الفائض والعجز:-

بتحديد الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل والخبرات والمهارات الواجب توافرها فى العمالة المطلوبة , وتحقيق التوازن بين العرض والطلب .

- ترشيد الهياكل الوظيفية :-

كى يكون هناك نظام رقابى لمتابعة وتقييم أداء العاملين ووضع نظام جيد للثواب والعقاب وتحفيز العاملين .

- إيجاد حلول فعالة لمشكلة البطالة :-

واعادة تأهيل الكوادر البشرية بخضوعها للبرامج التدريبية التى تتناسب مع احتياجات السوق من العمالة .

-إيجاد فرص عمل حقيقية ومنتجة :-

من خلال تحقيق التوازن بين مخرجات النظام التعليمى واحتياجا ت سوق العمل ,وتشجيع الشباب على التوجه للتعليم الفنى والمهنى من أجل الحصول على فرص عمل تلبى احتياجاته .

فمن الواجب الاهتمام بالنشء وتعليم الطلبة التقنيات الحديثة, مع ربط برامج التعليم والتدريب باحتياجات التنمية المحلية, وتشجيع القطاع الخاص المحلى والأجنبى على الاستثمار وتطوير المؤسسات التعليمية ,وإشراك المواطن فى وضع سياسات التعليم

والتدريب مع الجهات الحكومية ,والبعد عن أسلوب التلقين والاتجاه إلى أسلوب الابتكار وزيادة قدرات العناصر البشرية على المنافسة المحلية والعالمية

مبادىءالتنمية الشاملة :-

ترتكز التنمية الشاملة على مجموعة من المبادىء وهى :-

- الشراكة:- وتعنى مشاركة كل أفراد المجتمع وتعاونهم فى صنع وتنفيذ السياسات التنموية .
- الشمولية :- أن تشمل التنمية كافة المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والتعليمية ولاتقتصر على مجال واحد .
- التضامن :- تتطلب التنمية تصدى كل القوى المجتمعية لأى عوائق خارجية تعوق خطة التنمية مع تشجيع الانتماء المجتمعى .
- الانفتاح :-لاتكتمل العملية التنموية فى ظل الانغلاق على الذات ,بل تتطلب التنمية انفتاح على العالم الخارجى ,وتبادل الخبرات والثقافات مع البيئة الخارجية والاستفادة منها بما يتفاعل مع بيئتنا المحلية .

والتنمية المحلية هى أساس التنمية الشاملة بالتدريب المستمر للعاملين بالمحليات, ومراعاة الفروق الفردية والانتماءات الفكرية ,واختلاف المؤهلات والتخصصات العلمية,عند إعداد البرامج التدريبية التى تؤهلهم لمواكبة المستجدات على الساحة المحلية ,وإذا كانت المؤسسات الحكومية يخضع عاملوها للتدريب المستمر ويخصص له ميزانية للانفاق , فإن تنمية وتأهيل العاملين بالمجالس المحلية من أعضاء وفنيين وإداريين يكون لها مكانة لاتقل أهمية عنها مما أوجب ضرورة تنمية مهاراتهم فى تقنيات نظم المعلومات وليست إجادة استخدام الكمبيوتر فقط إلى جانب المهارات فى إعداد البحوث وكيفية تحليل عروض المناقصات المطروحة لتنفيذ المشاريع بالمحافظة بالإضافة إلى تعليمهم فن الاتيكيت والرقى فى التعامل مع الآخر.

فالتنمية تبدأ من داخل المحليات بالدفاع عن الأنشطة الموجودة وتحديثها ,وإقامة مشاريع جديدة بمشاركة جميع الأطراف المجتمعية والمتمثلة فى القطاع الخاص والمجتمع المدنى والمنظمات الغيرحكومية فى الدولة لتحقيق التنمية الشاملة ,وذلك عن طريق رفع معدلات النمو الاقتصادى ووضع نظام جيدلتبسيط الإجراءات الحكومية ,لتقديم أفضل الخدمات وتحصيل الإيرادات من المواطنين مع ضرورة خضوعهم لنظام تدريبى مخطط يلبى احتياجاتهم الوظيفية بمشاركة مجتمعية,طالما أن الدولة

أثبتت عجزها عن مواكبة التغيرات الدولية المتلاحقة فى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

ومع بداية الثمانينات تبنت الكثير من المنظمات الدولية والجهات المانحة مثل الأمم المتحدة والبنك الدولى مفهوم اللامركزية, واعتبرته مدخلا لتحقيق التنمية فى الدول النامية ,وبذلك تغير دور الوحدات المحلية فبعد أن كانت تسيطر عليه المجالس المحلية المنتخبة ,اتسع ليشمل مشاركة القطاع الخاص والمنظمات الغير حكومية فى إدارة شئون الحكم ,وتحمل السلطات والمسئوليات فى العملية التنموية ,وظهر التحول من الحكومة المحلية Local Government إلى الحوكمة المحلية Local Governance وقد ظهر هذا المصطلح فى أواخر الثمانينات وبالتحديد عام ١٩٨٩ م حيث أصبح للدولة شركاء فى صنع وتنفيذ السياسة العامة للدولة ,وساهموا فى تحقيق التنمية الشاملة عن طريق إنشاء المصانع لتشغيل الشباب والقضاء على البطالة ,ومشاركة المواطنين بالرأى فى الخدمة المقدمة لهم من حيث النوع والجودة ,ودعم المشاركة السياسية للمواطنين وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم .

ثالثاً :- الحوكمة :-

تعريف الحوكمة وفقا للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة UNDP على أنها :-

" ممارسة السلطات السياسية والاقتصادية والإدارية لإدارة شئون الدولة على كافة المستويات من خلال آليات ومؤسسات تتيح للأفراد والجماعات تحقيق مصالحها " .

فالحوكمة انحسار لدور الدولة وتشجيع الاستثمارات والمزج بين الجوانب السياسية والإدارية لتحقيق التنمية الشاملة بما فيها التنمية المحلية ,وذلك بمشاركة جميع فئات المجتمع مع وضع نظام للرقابة والمتابعة والمساءلة للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف المرجوة.

ولم تعد الدولة هى المسئول الوحيد عن صنع وتنفيذ السياسات العامة, بل ظهر للحكومة شركاء آخرون فى عملية التنمية كالقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدنى , وتعتمد الحوكمة على الاستفادة من نقاط القوة فى كل من (الحكومة – القطاع الخاص – ومؤسسات المجتمع المدنى) وتهتم الحوكمة بالبعد الاجتماعى وتقديم الخدمات للمواطنين ودعم الاستقرار والعدالة والأمن داخل المجتمع ,والقطاع الخاص يوفر فرص عمل للمواطنين مما يؤدى إلى رفع مستوى المعيشة, أما المجتمع المدنى فيهتم بالبعد الاجتماعى والإنسانى ,وتعتبر مؤسسات المجتمع المدنى ذات تأثير على

السياسة العامة للدولة, عن طريق تعبئة الرأى العام بالسلب أوبالإيجاب تجاه السياسات التى تنتهجها الحكومة.

و نظام الحكم المحلى أداة لتنمية الديمقراطية على المستوى القومى من خلال المجالس المحلية المنتخبة ,التى تعتبر بمثابة مدرسة لتعليم مبادىء وأصول السياسة سواء للأعضاء العاملين بها أو للمواطن المحلى ,حيث تساهم المجالس المحلية فى تحقيق التنمية السياسية بزيادة الوعى السياسى للمواطن وحثه على المشاركة فى صنع واتخاذ وتنفيذ القرار .

وقد تناول دستور ٢٠١٣ م فى الباب الخامس نظام الحكم المحلى ويختص الفصل الثالث منه بالادارة المحلية وذلك من المادة ١٧٥ حتى المادة ١٨٣ من الدستور , وقدأكدت المادة ١٧٦ من دستور ٢٠١٣ م على دعم اللامركزية بأنواعها الادارية والمالية والاقتصادية وترك للقوانين تنظيم وسائل تمكين الوحدات الادارية والبرنامج الزمنى الذى يكفل نقل السلطات والموازنة إلى الوحدات المحلية

وأصبح لابد لزيادة فاعلية المجالس الشعبية المحلية من الدقة فى اختيار أعضائها ,مع مراعاة المؤهل العلمى والخبرة العملية فى مجال خدمة المجتمع ,إلى جانب وضع نظام تدريبى للارتقاء بمستوى أدائهم ودعم علاقتهم بالمجتمع المدنى ,والاستعانة ببيوت الخبرة لإعداد مدربين من داخل المجلس ليقوموا بعملية التدريب بأنفسهم فيما بعد وكيفية التطبيق السليم للامركزية بالمحليات لتحقيق التنمية الشاملة

رابعاً:- تطور مفهوم التنمية البشرية :-

بعد الحرب العالمية الثانية شهد العالم تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية , كان لها تأثيرها على دور الدولة من ناحية ودور المؤسسات المحلية من ناحية أخرى ,حيث تقلص دور الدولة واتسعت سلطات واختصاصات المؤسسات المحلية وخدمات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية , وتبنت العديد من المفاهيم الحديثة فى مجال الإدارة كإدارة الجودة الشاملة وبناء فريق العمل وإدارة الوقت والتنمية البشرية .

ولم تعد العملية التنموية مسئولية الدولة وحدها بل وجب مشاركة القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى للنهوض بالمجتمع, واتجهت العديد من الدول إلى نظام الخصخصة الذى يتيح للقطاع الخاص تقديم الخدمات للمواطنين بجودة عالية وتكلفة متاحة لهم و المشاركة مع الحكومة فى تقديم الخدمات ,مما يساهم فى دعم نظام الإدارة المحلية وزيادة قدراته على القيام بالمسئوليات المسندة إليه لتحقيق التنمية

الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الخدمات الأساسية للوحدات المحلية ولكى يكون هناك نظام إدارة محلية ناجح لابد من توافر الاستقلالية فى اتخاذ القرارات, ومنح القيادات المحلية الحرية فى اتخاذ القرار,مع عدم إغفال الدور الرقابى للحكومة المركزية فتطبيق اللامركزية لايستبعد المركزية ,التى تبقى ضرورة حتمية للحفاظ على وحدة الدولة وسيادتها القانونية والسياسية .

أهمية تحقيق التنمية :-

التنمية بمجالاتها المتنوعة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياًتعتمدعلى مجموعة من المؤشرات كمتوسط دخل الفرد ,وارتفاع مستوى المعيشة , ومدى مشاركة المواطنين فى صنع وتنفيذ القرارات السياسية والإدارية ,ومدى توافر حرية الرأى والتعبير واحترام حقوق الانسان وتنمية المجتمع والتى تساهم جميعها فى تحقيق الأهداف الآتية

- السيطرة على الموارد المتاحة وترشيد إدارتها وتعظيم العائد منها .
- تحقيق التنمية الشاملة بدلا من التنمية الجزئية والحل الجزئى للمشا كل والاهتمام بالبنية التحتية والمشاريع التى تعظم قدرات المجتمع لتحسين الخدمات المقدمة .
- التنسيق والتكامل بين كافة الأنشطة داخل الوحدة المحلية .
- تنمية الأطر المؤسسية للوحدات المحلية ودعم قدراتها الفنية .
- دعم الديمقراطية على المستوى المحلى وتفعيل آليات المشاركة المجتمعية .

خامساً:- اللا مركزية والتنمية المحلية :-

للإدارة المحلية دور كبير فى العملية التنموية حيث يقع على عاتق الوحدات المحلية, تقديم الخدمات للمواطنين فى مجالات محو الأمية ونشر ثقافة التعليم وتسكين الشباب والقضاء على البطالة وحصر المحتاجين وتقديم المساعدات وتوفير الرعاية الصحية لهم, وهذا يتطلب توفير قدر كبير من اللامركزية للمحليات من خلال التمويل المالى المستقلوإطلاق يد أعضاء المجالس المحلية فى وحداتهم المحلية, دون الرجوع للحكومة المركزية وأنظمتها البيروقراطية إلى جانب الاستعانة بالعقول البشرية المستنيرة للنهوض بالمحليات فى مجال التعليم والصناعة والسياحة والتجارة والصحة ,وذلك من خلال :-

١- فى مجال التعليم :-

بالحفاظ على الأبنية التعليمية ,والارتقاء بدور الحضانة والقضاء على الأمية ,وتبنى برنامج الجودة, وعقد مسابقات بين المدارس للإرتقاء بالأنشطة التعليمية

٢- فى مجال الصناعة :-

بالعمل على جذب المستثمرين ,وتوفير الأراضى المخصصة لبناء المصانع ,لتشغيل الطاقات المعطلة والقضاء على البطالة, والقضاء على الإجراءات الروتينية المعطلة للاستثمار, والتى تنفر المستثمرين من الاستثمار فى بلدنا .

٣- فى مجال السياحة :-

بالحفاظ على المتاحف والآثار واستغلال كل ما يرتبط بالتراث والحفاظ عليه, وكذلك بيوت الفنانين والقصور القديمة وجعلها من ضمن المزارات السياحية ,الى جانب الحفاظ على الشواطىء وتجميل المدن .

٤- فى مجال الثقافة :-

بالاهتمام بالمكتبات والمسارح ودور السينما, ومنحها حق الانتفاع بإيراداتها وإقامة المعارض الثقافية وعودة قصور الثقافة وتقديم أنشطة ثقافية وفنية مجانية

٥- فى مجال الصحة :-

بتوفير الرعاية الصحية للمواطنين والاهتمام بالمستشفيات والخدمات المقدمة فيها ,وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية للمحتاجين وتخصيص أماكن للعلاج المجانى لهم ,وتخفيض أسعار الأدوية والاهتمام بمياه الشرب والحفاظ عليها ,والاهتمام بالمواد الغذائية ومراقبة تاريخ صلاحيتها والمحافظة على المزارع السمكية .

٦- فى مجال البيئة :-

التخلص من المياه القذرة والنفايات بشكل صحى , والحفاظ على البيئة من التلوث وعدم إقامة المشروعات المضرة للبيئة ,والاهتمام بنظافة الشوارع والميادين وتوسيع المساحات الخضراء بها والحفاظ على الجمال العمرانى ومحاربة البناء الفوضوى .

٧- فى المجال الاجتماعى :-

بنشر مبادىء العدالة الاجتماعية وتوفير التكافل الاجتماعى للفئات المحتاجة فى المجتمع, وصرف إعانة بطالة للفئات العاجزة عن العمل وتحقيق التوازن الاجتماعى داخل المجتمع بتقليص الفجوة بين طبقات المجتمع .

وتطبيق اللامركزية فى تلك المجالات يخفف من الأعباء الإدارية للدولة والرقابة المباشرة لها على تلك الهيئات , ويتم تحويل مسئولية الإدارة والرقابة على العمال أنفسهم, وتصبح المجالس المحلية هى المنسق للإدارات المحلية التى تساهم فى عمليات التخطيط للتنمية بالإضافة لتوفير الأمن والأمان للمواطن داخل المجتمع المحلى .

وتحقيق التنمية المحلية يتطلب تحديد العلاقة بين السلطة المركزية والسلطة المحلية ,وتطبيق مبدأ اللامركزية بشكل فعلى بمشاركة السكان المحليين فى إدارة شئون الإقليم مع وجود تمويل مالى مستقل ,يكون فيه المواطن مشاركاً فى العملية التنموية وفقا لاحتياجاته الفعلية مع إتاحة الفرصة لجميع الاتجاهات السياسية والمؤسسات المجتمعية ,للتعبيرعن رأيهم فى الوسائل المطلوبة لتنمية المجتمعات المحلية تأسيسا للبعد الديمقراطى الذى هو محورعملية التنمية .

سادساً:- مؤشرات التنمية البشرية والحكم الرشيد:-

يرتبط الحكم الرشيد ارتباطاً وثيقاً بالتنمية الإنسانية ورفاهية الإنسان بمفهومها الواسع، فهو يعزز ويصون رفاهية الإنسان ويقوم علي توسيع قدرات البشر وخياراتهم وبالتالي توسيع نطاق حرياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وخاصة تلك الفئات المهمشة في المجتمع، وهو المفهوم الأوسع والأشمل لتنمية قدرات البشر.

وقد اعتبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن إدارة الحكم الرشيد والتنمية البشرية لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض فالتنمية البشرية لا يمكن أن تتحقق في غياب الحكم الرشيد، كما أن الحكم الرشيد لا يكون جيداًإلا بوجود قدركاف من التنمية , ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها الحكم الرشيد هو أنه يكفل وضع الأولويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية علي أساس توافق آراء أوسع نطاقاً في المجتمع ومشاركة المواطنين مع بناء قدرات الفاعلين المحليين في كل القطاعات .

مؤشرات الحكم الرشيد:-

وللحكم على تضافر جهود الدولة الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية للوصول للحكم الصالح توجد عدة مؤشرات تتمثل فيما يلى :-

- حق التعبير والمساءلة :-

وهو مؤشر مرتبط بالحريات السياسية (الانتخابات النزيهة و حرية الصحافة و الحقوق السياسية ومدى الشفافية فى القوانين والسياسات).

- الإستقرار السياسي :-

وهو مؤشر علي كفاءة إدارة الحكم ,ويتوقف على إمكانية حدوث توترات عرقية أو تهديد إرهابي أوصراع داخلي أوانقلابات عسكرية أو التعددية فى إصدار القوانين والتشريعات .

- **فاعلية الحكومة :-**

ويقوم علي أساس تحديد نوعية الجهاز الحكومى , بيروقراطياً أو ديمقراطياً, و نوعية الرعاية الصحية العامة المتوفرة للمواطنين ,ومدى الاهتمام بالتعليم ودرجة استقرار الحكومة وتوفير الأمن والأمان للمواطنين .

- **اللامركزية:-**

وذلك بتوفير إطار واضح لتحديد وتفويض المسئوليات للسلطات المحلية، وتحديد كيفية نقل الموارد من المستوي القومي لمستوي المدينة ,ومن مستوي المدينة لمستوي المربع السكني، وإرساء نظم للمتابعة بالمشاركة لمتابعة استخدام الموارد وإيجاد النظام للتحويلات المالية داخل الحكومة يتميز بالشفافية ويمكن التنبؤ به، وتنمية القدرات الإدارية والفنية وتطوير نظم الإدارة والقيادة لتصبح أكثر وضوحاً وشفافية، خاضعة للمساءلة وحماية السلطات المحلية الأضعف مالياً من خلال نظم رأسية وأفقية لتحقيق العدالة المالية، وفقاً لما تم الموافقة عليه من خلال المشاورة الكاملة مع السلطات المحلية وجميع أصحاب المصالح.

- **سيادة القانون :-**

ويقوم علي أساس الحياد القانونى واستقلالية القضاء ومدي العدالة فى تطبيققوانين التحكم في الأسعار، والرقابة على الصادرات والواردات وضريبة المبيعات .

- **ضبط الفساد: -**

بين المسئولين الحكوميين والمتمثل فى تقديم أموال غير قانونية (رشاوى) إلى المسئولين فى الجهاز الحكومى وفى سلك القضاة , كما يقيس هذا المؤشر مدي توغل الفساد لأوساط المسئولين العاملين والسياسيين في القطاع العام ,واستغلال الوظيفة العامة من أجل الكسب الشخصي كما يقيس فساد الحكومات المحلية والوطنية.

- **الكفاءة :-**

وهى تهتم بالبعد الفنى لأسلوب الحكم ومدى قدرة الأجهزة المحلية على تحويل الإمكانات المادية والبشرية المتاحة لخطط وبرامج ومشاريع تلبى احتياجات المواطنين المحليين وتعبر عن أولوياتهم للوصول لأقصى إستفادة ممكنة من الموارد المتاحة ويتحقق ذلك من خلال برامج تدريبية محددة الأهداف للارتقاء بمستوى أداء العاملين

- **العدالة والتمكين:-**

بتحديد أولوياتتنمية المجتمع المحلى على أسس عادلة وفقاً لاحتياجالسكان ,وتمكين كل أفراد المجتمع من المشاركة فى صنع و تنفيذ القرارات سواء كانت سياسية أو إدارية,فى ضوء حصرالموارد الطبيعية والإمكانات المادية لكل إقليم والحكم الرشيد قائم على المشاركة وتأمين الفرص وإتاحتها لأفراد المجتمع .

- الشفافية والمحاسبة والمصداقية:-

تحسين فعالية وكفاءة أسلوب جمع الإيرادات المحلية والالتزام بتوصيل الخدمات لمستحقيها, من خلال توفير نظام معلوماتى عالى الجودة والإيمان بنظام الشراكة فى التخطيط وإعداد الموازنة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدنى, مع نشر تقارير متابعة وتقييم مستقلة سنوياً وترتبط الشفافية بمدى مصداقية الشعب للحكومة وبدرجة المساءلة والثقة بينالأجهزة الحكومية والمواطن المحلى.

وفى الأعوام الأخيرة من النظام السابق, كثر الحديث عن اللامركزية داخل النطاق المحلى وعقدت العديد من المؤتمرات والندوات ,وأنشئت وحدة فنية بوزارة التنمية المحلية لدعم اللامركزية دون تطبيق حقيقي لها ,وبعد الثورة وانتخاب رئيس للدولة جرت العديد من اللقاءات بين المتخصصين لتعديل قانون الادارة المحلية ١٩٧٩/٤٣ م كى تحظى اللامركزية بجانب كبير منه .

وقد تم عقد العديد من الدورات التدريبية في مجال تأهيل الكوادر البشرية :-

نتيجة للتحولات الكثيرة التى شهدها العالم وتنامى فكرة الشراكة بين الحكومات والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدنى للنهوض بالمجتمع ,وايجاد الحلول لأهم المشاكل السائدة خاصة البطالة ,الأمر الذى دفع الدول النامية والمتقدمة لإعادة النظر فى نظام الإدارة المحلية وتأهيل الكوادر البشرية بها لممارسة اللامركزية , وظهرت مفاهيم وعلاقات جديدة بين الحكومات والقطاع الخاص, وظهرت رؤى جديدة للتنمية البشرية والتعليم القائم على التدريب وإعادة التدريب لأعضاء المجالس المحلية لتأهيلهم للاندماج مع المواطن المحلى وخلق نوع من التواصل فيما بينهم ,للتعرف على مشاكلهم المحلية وزيادة قدراتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة فى التوقيت المناسب ,إلى جانب برامج فى فن إدارة المناقصات والمزايدات وكيفية تحليل عروض المناقصات المطروحة لتنفيذ المشاريع داخل المحافظة , كما تساهم تلك البرامج فى تأهيلهم لشغل مناصب سياسية أعلى على المستوى القومى والمتمثلة فى مجلس الشعب والمناصب الوزارية .

فظهرت العديد من المراكز التدريبية التابعة لوزارة التنمية المحلية إلى جانب المراكز التابعة لمنظمات المجتمع المدنى والتى تمول خارجياً نذكر منها على سبيل المثال :-

- مركز التنمية المحلية بسقارة :- وهو من المراكز التابعة لوزارة التنمية المحلية حيث يتم إعداد برامج تدريبية للقيادات المحلية والعاملين بالإدارة المحلية, لصقل مهاراتهم وتأهيلهم لتطبيق اللامركزية فى الإدارة المحلية ,بالإضافة لإعداد دورات لتنمية مهارات شاغلى المناصب القيادية فى الإدارة المحلية ,وقد أعلن وزير التنمية المحلية آنذاك اللواء أحمد زكى عابدين فى فترة حكم الاخوان وكان من الأفضل تأجيل تلك البرامج لحين الانتهاء من انتخابات المجالس المحلية, ليكون انفاق اعتمادات تلك البرامج فى محلها .
- معهد التخطيط القومى :- يقوم المعهد بإعداد برامج تدريبية للعاملين بالمجالس المحلية لتعريفهم بمفهوم التخطيط الاستراتيجى وكيفية تطبيقه بالوحدات المحلية وكيفية استقطاب الكفاءات وتأهيلهم للعمل العام التطوعى إلى جانب العديد من البرامج التخصصية فى مجال الإدارة المحلية.
- مراكز تدريب تابعة لوزارة الشباب :- قامت الوزارة بإعداد برامج تدريبية لتدريب الشباب من مختلف الأحزاب السياسية وتمكينهم لخوض انتخابات المجالس المحلية المقبلة إلى جانب العديد من المؤتمرات والندوات بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة, لبحث سبل تطبيق اللا مركزية فى المحليات .
- مؤسسة عالم واحد للتنمية ورعاية المجتمع المدنى :- نظمت دورات تدريبية للصحفيين المحليين لتطبيق اللامركزية بالإسماعيلية, مع وجود دورات تنشيطية لعضوات المجالس المحلية مسئولات الإعلام بالمحافظة .

والوحدات المحلية كوحدات اقتصادية وسياسية تجتهد لزيادة الدخل المحلى ,عبر قطاعيها السلع والخدمات وكلما زاد الطلب على السلع والخدمات المقدمة داخل المحافظة كلما زاد الدخل المحلى الكلى, وترتبط أهمية القطاع الخاص بمدى اسهامه فى معالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية المحلية ,والمتمثلة فى البطالة والتلوث والأمية ومعدل الجريمة .

فالانسان هو هدف التنمية وثروة متجددة لابد من استغلالها بالتعرف على احتياجات المجتمع المحلى ,والمهارات البشرية الموجودة والغير مستغلة والتى يجب تكريسها للنهوض بالمجتمع وتتمثل تلك المشاركة فى تمويل أبحاث العلماء ,لخلق شركات

استثمارية تكنولوجية من شأنها خلق فرص عمل جديدة والقضاء على البطالة,ويمكن من خلال تلك الشراكة مساعدة الشباب فى تأسيس المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر, والتوسع فى برامج التدريب التحويلى عن طريق رجال الأعمال بالوحدات المحلية, لتأهيل الشباب للعمل فى قطاعات تتناسب مع ماتدربوا عليه وبالتالى نقلل من البطالة ,إلى جانب مساعدة الأسر المنتجة لعرض منتجاتها فى معرض على نطاق أوسع لتضمن لها حياة كريمة .

وتطبيق اللامركزية فى الإدارة المحلية يساهم فى توفير مجال أفضل لتقديم الخدمات بالتعرف على الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحلى ,وتوظيف الموارد المالية والبشرية المتاحة للتنمية بالمحليات , لرفع الكفاءة الإنتاجية مما يسهم فى رفع مستوى المعيشة والرفاهية للسكان المحليين ,والسماح بشراكة المواطنين مع المجتمع المدنى والقطاع الخاص لوضع السياسات التنموية علي المستوي المحلي, وتنفيذها مما يدعم عملية اتخاذ القرار وديمقراطية الدولة ,ويؤدى إلى توفير المزيد من فرص العمل للشباب وزيادة معدلات النمو الاقتصادى .

سابعاً:- معايير التنمية البشرية لتنمية المجتمع المحلى :-

وتنمية المجتمع المحلى تتطلب تنمية قواه البشرية علمياً وعملياً وتنمية شعورهم بالانتماء لمجتمعهم وهناك معايير للتنمية البشرية داخل المجتمع المحلى تتمثل فيما يلى

- تبسيط الإجراءات الحكومية بميكنة الجهاز الإدارى بالدولة (الحكومة الميكنة) مما ييسر تقديم الخدمات للمواطنين بأعلى كفاءة وأقل تكلفة وفى أقل وقت ممكن .
- التدريب المستمر للعاملين أثناء الخدمة للارتقاء بمستوى أدائهم وتأهيلهم للترشح لشغل وظائف قيادية مع خضوع القيادات المحلية لبرامج تدريبية لتفعيل دورهم فى المشاركة المجتمعية .
- تحقيق التوازن بين التنمية البشرية
- والتنمية الاقتصادية والاجتماعية بتهيئة أفراد المجتمع كى يكونوا عناصر فاعلة فى المجتمع قادرين على الابتكار والإبداع ورفع المستوى التعليمى والصحى ومستوى الدخل مع وضع نظام لتكافؤ الفرص وتحقيق العدالة الاجتماعية فى توزيع الإيرادات وتحصيل الضرائب .
- تفعيل دور مراكز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بالمحليات لتوفير البيانات والمعلومات عن الإمكانيات والموارد المتاحة سواء كانت مادية أو بشرية لكل وحدة محلية .

- تشجيع النماذج المتميزة داخل المحليات مع الحث على تبادل الخبرات داخل المحافظات
- تحفيز القطاع الخاص على المساهمة فى تنمية المجتمع المحلى وتبسيط الإجراءات والحث على الاستثمار إلى جانب تكوين مناخ تنموى لتشجيع المواطنين على زيادة انتاجيتهم بوضع نظام عادل للحوافز .

وتساهم التنمية البشرية بشكل كبير فى التنمية المحلية بتطوير قدرات الانسان وتوفير التعليم المناسب والقضاء على الأمية وتوفير الرعاية الصحية والدخل المناسب له لبناء مجتمع ديمقراطى قوامه الحرية والمساواة والعدالة الاجتماعية

وقد أدى تطبيق اللامركزية إلى اتساع مجالات الوحدات المحلية ,بعد أن كان مقتصراً على الحفاظ على الأمن والنظام وتحصيل الضرائب وتلبية احتياجات أبناء المنطقة ,لتصبح الدولة دولة خدمات مما فرض على الوحدات المحلية التزامات معينة تتمثل فى كفاءة أداء الحكومات المحلية ,والاستعانة بكوادر مدربة للاضطلاع بمهامها الجديدة, فتوافر الكفاءات على المستوى المحلى تتطلب تواجد ميزة تنافسية فى المرتبات لجذب الكفاءات المحلية, مع خضوعها لنظام تدريبى لنقل الخبرات من القيادات المركزية إلى المحليات, بهدف تنمية المجتمع المحلى وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للسكان ,وتوزيع عادل لمعطيات التنمية بينهم وتطوير البنية التحتية والمرافق العامة ,ويستلزم تدريب العاملين فى الوحدات المحلية التعرف على احتياجاتهم التدريبية حتى يتم وضع الخطط بناءاًعلى احتياجات فعلية ,وذلك يتطلب التنسيق بين المجالس المحلية بالأقاليم و الأمانة العامة بوزارة الدولة للتنمية المحلية باعتبارها الجهة المنوطة بعملية التدريب ,من خلال مجموعة من المدربين ذوى الكفاءات فى مجال العمل المحلى ,وقد يكون التدريب مركزيا فى العاصمة أو يكون محليا بالمحافظات ,ومن خلال تلك البرامج, يتم اعداد مدربين داخل المجلس يقومون بعملية التدريب بأنفسهم فيما بعد.

وتتعاون الجمعيات الأهلية لتنفيذ العديد من المشاريع التنموية التى تساهم فى تعبئة الجهود نحو التنمية الشاملة , كمشاريع تسكين الشباب وإنشاء المناطق الصناعية لإيجاد فرص عمل للشباب وتشجيع الصناعات المحلية, وإيجاد فرص لتسويقه بالخارج إلى جانب تنشيط السياحة الداخلية وجعلها فى متناول المواطنين لتعريفهم بماضيهم وتاريخهم العريق مما يقوى روح الفخر والانتماء لديهم .

ويفضل أن يكون من ضمن لجان المجلس المحلى للمحافظة لجنة للتدريب, تضم مجموعة من المدربين الذين تم إعدادهم مسبقاً مركزياً, ويختص عمل تلك اللجنة بتعريف المواطنين بمبادىء الديمقراطية والمشاركة المجتمعية وشرح للدستور وقانون الإدارة المحلية ,بما يشمله من كيفية الترشح لعضوية المجالس المحلية والنظام الانتخابى المتبع ونظام العمل الداخلى وطبيعة الدور الإشرافى والرقابى على الحكومة المركزية إلى جانب برامج متخصصة فى مناهج البحث العلمى وإعداد البحوث وكيفية الإعداد للاجتماعات و إعداد تقارير اللجان داخل المجلس بالإضافة إلى البرامج المتخصصة فى الحاسب الآلى وتكنولوجيا المعلومات .

ويلاحظ أنه كى تتحقق التنمية البشرية يجب أن يتوافر نظام للشفافية والمتابعة بالمشاركة يكون خاضعاً للمساءلة وتطوير نظم الإدارة والقيادة وتنمية القدرات الادارية والفنية وذلك بتطبيق مبدأ اللامركزية داخل الوحدات المحلية ودعم دور الحكومات التنفيذية لتأهيل الكوادر البشرية .

الخاتمة :-

ومما سبق يتضح ضرورة مواكبة الدولة للمتغيرات العالمية وذلك يتطلب وضع الخطط للتنمية الشاملة بكافة أبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية مع ضرورة تطبيق اللامركزية للوصول للتنمية الشاملة فالدولة وحدها غير قادرة على مواكبة ركب التقدم ولابد من تعاون كافة أطياف المجتمع للارتقاء به اقتصادياً واجتماعياً وسد الفجوات بين طبقات المجتمع المحلى .

كما يتضح من البحث ضرورة ربط البرامج التدريبية بالأنشطة الحقيقية وطبيعة العمل بالمجالس المحلية ,مع إشراك الأعضاء والأمانة العامة للمجلس فى إعداد الخطط ,بالإضافة إلى ضرورة إقتناع الإدارة العليا بجدوى التدريب لتحفيز المتدربين على الالتحاق بالبرامج التدريبية, وتطبيق ما تعلموه فى مجال عملهم وتطوير الأجهزة المحلية يبدأ من تطوير أداء العاملين والأنظمة المحلية, بوضع استراتيجية تربط جميع الأنشطة والموارد والاستثمارات الاقتصادية نحو دفع عجلة التنمية المحلية ,بما يحقق استفادة للجميع خاصة المستثمرين بالقطاع الخاص, بالاضافة إلى توفير فرص عمل للشباب مما يزيد الدخل ويدعم الاقتصاد.

المراجع :-

الكتب :-

- سمير محمد عبد الوهاب ،الإدارة المحلية والتنمية فى ظل إعادة صياغة دور الدولة ،المجلد الثالث ،مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٧ م .
- سيد أبو ضيف أحمد , ثقافة المشاركة دراسة فى التنمية السياسية ,دار النهضة العربية ,٢٠٠٧ م .
- عادل رمضان الزيادى , تدريب الموارد البشرية , مكتبة عين شمس , القاهرة , ١٩٩٣م.
- عبد الرحمن توفيق ،العملية التدريبية ،موسوعة التدريب والتنمية البشرية ، مركز الخبرات المهنية للادارة
- عثمان محمد غنيم , ماجدة أبو زنط ,التنمية المستديمة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها , دار صفاء للطباعة والنشروالتوزيع , عمان ,٢٠١٠ م.
، القاهرة ، ١٩٩٤ م .
- فريد أحمد عبد العال , أثر تطبيق اللامركزية على تنمية المحافظات (بالتطبيق على قطاع التنمية المحلية), معهد التخطيط القومى , ٢٠١٢ م .
- كمال المنوفى ، الإدارة المحلية والتنمية فى ظل إعادة صياغة دور الدولة (المجلد الثانى) ، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ،٢٠٠٧ م.
- محمد نصر مهنا , تطوير واصلاح الادارة المحلية المصرية المصرية من منظور الموارد البشرية , المنظمة العربية للتنمية الادارية . ٢٠٠٤ م.
- محمود الشريف (وآخرون) ,اللامركزية ومستقبل الإدارة المحلية فى مصر , مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة ،كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ،جامعة القاهرة , ٢٠٠٤ م .
- نعيم ابراهيم الظاهر ,تنمية الموارد البشرية ,عالم الكتب الحديث للنشروالتوزيع, الأردن ,٢٠٠٩

- وائل عمران على ,دور الشراكة والتمكين المجتمعى فى تفعيل التنمية المحلية المستدامة فى مصر , المنظمة العربية للتنمية الإدارية ,٢٠١٤ م .

الدوريات:-

- د. علاء الدين أحمد شكرى , كيف تنمي الاتجاهات الايجابية للموارد البشرية نحو منظماتها, مجلة التنمية الادارية , الجهاز المركزى للتنظيم والادارة , العدد ١٣٢ , يوليو ٢٠١١ م.
- مؤتمر الادارة الفعالة لتنمية الموارد البشرية من أجل التقدم , الجمعية العامة للتنظيم والادارة , سبتمبر ٢٠١٠ م.
- تقرير التنمية البشرية , الشباب بناة المستقبل , البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة , ٢٠١٠
- ناجى عبد النور، دور الإدارة المحلية فى تحقيق التنمية المحلية (تجربة البلدية الجزائرية) ، مجلة النهضة , العددالرابع ، أكتوبر ٢٠٠٩ م .
- المؤتمر الاقليمى الأول للتنمية البشرية , دور منظمات المجتمع المدنى فى تنمية الموارد البشرية العربية ،مجلة الإدارة ،الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، العدد الرابع ، ابريل ٢٠٠٩ م.
- أحمد سالم ,المدخل البشرى الأساسى لمواجهة التحديات التى تتعرض لها الدول العربية على المستوى الدولى ,مجلة التنمية الإدارية , العدد ١٢٦ , يناير ٢٠١٠م.