

توطئة وتعظيم الدخل بدلًا من الإنسان من خلال توسيع الفرص أمام الناس. غير أنه ومع تطور النظرية الاقتصادية تبين أن تعظيم الناتج القومي ليس إلا هدفًا من أهداف السياسة الاقتصادية، وأن هناك أهدافاً أخرى لابد من التأكيد عليها أكثر من أي وقت مضى تمثلت في ضرورة توفير مستوى مناسب من التعليم والرعاية الصحية والمعيشة. كذلك إعطاء الفرصة للاستثمار البشري للمساهمة في تحقيق النمو عن طريق المشاركة الفعالة في النشاط والقرار السياسي. من هذا المنطلق بدأ النظر إلى الإنسان بوصفه مورداً هاماً من الموارد الاقتصادية ، فمنذ مطلع التسعينيات ظهر مصطلح التنمية البشرية والمتعلق بالجوانب المختلفة لحياة الإنسانية المادية منها والمعنوية. التنمية البشرية Human Development مبنية في المقام الأول على السماح للناس بأن يعيشوا نوع الحياة التي يختارونها ، وفي السنوات الأخيرة ، سعى تقرير التنمية البشرية بقوة إلى إثبات أن هذه المسألة هي مسألة سياسة بقدر ما هي مسألة اقتصاد من حماية حقوق الإنسان إلى تعزيز الديمقارطية. ومالم يتمكن الفقراء والمهموشون - وهو في أغلب الأحيان من أقلية دينية أو عرقية، أو من المهاجرين - من التأثير في العمل السياسي على المستويين المحلي والقطري ، فمن المستبعد أن يجدوا الإمكانيات المنصفة للحصول على الوظائف والمدارس والمستشفيات والعدالة والأمن وخدمات أساسية أخرى.

1-2- التنمية البشرية : تنمية بالإنسان ومن أجل الإنسان تعكس دراسة التنمية البشرية مسيرة نظريات التنمية نفسها ونظريات النمو الاقتصادي ، ذلك أن التنمية البشرية هي جزء من كل فهي لم تطرح مستقلة بحد ذاتها، فقد تطور مفهومها من عقد آخر وكان في كل فترة يعكس جملة حوارت. لقد تم استخدام أكثر من تعبير للدلالة على مفهوم التنمية البشرية فقد استخدم مثلاً في البداية تعبير "تنمية العنصر البشري" أو "تنمية أرس المال البشري" أو "تنمية الموارد البشرية" أو "التنمية الاجتماعية" إلى أن استقر الرأي حالياً إلى استخدام تعبير التنمية البشرية بالشكل الذي حدده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي بُرِزَ مع بداية التسعينيات من خلال سلسلة من تقارير التنمية البشرية. وهذا يوضح أن مضمون التنمية البشرية يختلف باختلاف التسميات المعتمدة فالنظريات الفلسفية والاقتصادية القديمة اهتمت بتنمية البشر بهدف تحقيق الرخاء الاجتماعي، في السبعينيات برزت مفاهيم العمالة والإعداد المخطط وكافؤ الفرص والتوزيع العادل للدخل وربط الإنفاق على التعليم بالإنفاق الاستثماري في المجتمع، حيث ترسخ الاعتقاد بأن زيادة الموارد المخصصة للبرامج التربوية تشكل استخداماً فعالاً وعادلاً للأموال العامة. الخ مع بداية السبعينيات شهد العالم موجات كсад اقتصادي أثرت على الدول الصناعية ودول العالم الثالث و جاءت جهود التنمية مخيبة للآمال. فرغم ما أحرز من تقدم ملموس في ميادين كثيرة إلا أن الفقر والمرض ازداد انتشاراً إضافة إلى سوء توزيع الثروة الذي صاحبه سوء توزيع الرفاهية في العالم. تجسدت هذه المرحلة بشكل واضح في نموذج سيرز Seers الذي يعتبر أن التنمية هي مكافحة مشاكل الفقر Poverty ، فإذا ازدلت حدة واحدة أو أكثر من هذه المشاكل لا يمكن القول بوجود تنمية في تلك الدولة حتى لو تضاعف الدخل القومي والفردي. احتار الناس و حرية الاختيار. نلاحظ خلال تلك الفترة أن مقوله "البشر هدف التنمية" قد اتضحت أكثر، وإن بقي الأمر مقتضى ارتكابه على توزيع الثمار المادية للتنمية، والثقافية، والترفيهية. غير أن هذا المسار الإيجابي للفكر التنموي تغير في الثمانينيات عن مساره، فقد تم التأكيد على سياسات الغير. تبلور مفهوم التنمية البشرية بشكل كامل مع بداية التسعينيات مع إصدار سلسلة تقارير التنمية البشرية من طرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي بدأت عام 1990. أخذت هذه التقارير تصدر تباعاً، وفي كل تقرير يتم إدماج مفاهيم جديدة للتنمية البشرية. مع تقرير التنمية البشرية عام 1994 بدأ الاهتمام واضحاً بمدى ارتباط التنمية البشرية بمفهوم التنمية المستدامة Sustainable Development، وتبرز هذه العلاقة من خلال الحاجة الماسة لإيجاد توازن بين حجم السكان وبين الموارد المتاحة من ناحية أخرى وبالتالي فهي العلاقة بين الحاضر والمستقبل بهدف ضمان حياة، ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة، والذي يحتاج إلى ربط قضايا البيئة بالتنمية بشكل محدد ومستمر. وهي نتيجة للمزاج بين منهجين للتنمية ، 2- مفهوم التنمية البشرية: يشير مفهوم التنمية البشرية إلى عملية متكاملة من التطور، وتهدف عملية التنمية للارتقاء بالشعوب من خلال زيادة قدرتهم على الإنتاج، وتمكنهم قد ارت المواطنون، وتوفير فرص ملائمة لاحتياجاتهم، كما يشير مفهوم التنمية البشرية إلى مجموعة من العوامل التي تتكامل وتتكاشف لتحقيق أهدافها: كالعوامل الاقتصادية، ونمذلة العمل المناسب له، كما عملت التنمية البشرية على تزويده بالأدوات المناسبة، يمكن تعريف مصطلح "التنمية البشرية" على أنه توسيع للقدرات البشرية ، واتساع الخيال ، وقد يتضمن مفهوم التنمية البشرية الحاجة إلى الزيادة في الدخل ، غير أنه لا يمكن مساواة التنمية البشرية بزيادة الدخل فقط. وإن كان نمو الدخل ضروري ، وكذلك الصحة والتعليم والبيئة المادية والحرية تحتاج إلى نفس الزيادة ، كما يجب أن تحضن التنمية البشرية حقوق الإنسان والحربيات الاجتماعية- الاقتصادية- السياسية .

Socio-Eco . Politico Freedoms .

HDI). وهو بمثابة مقياس للتنمية أكثر إنسانية من قصر الامر على مقياس للنصيب القومي للفرد الواحد ذكر أول تقرير للتنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 1990 أن: "الهدف الأساسي للتنمية هو تهيئة بيئة مناسبة للناس للاستمتاع بحياة طويلة وصحية ومبدعة" ، كما حددت التنمية البشرية بأنها "عملية لتوسيع خيارات الناس" People's Choices ، "وتعزيز القدرات البشرية Strengthen Human Capabilities" بطريقة تمكّنهم من أن يعيشوا حياة أطول وأكثر صحة وكاملة. يحصل المرء على فكرة عن ثلثة قضايا حاسمة تتعلق بتفسير التنمية البشرية هي: - أـ - حياة طويلة وصحية. بـ - مستوى ثقافي لائق. جـ - والتمتع بمستوى معيشي مناسب . بالإضافة لهذه الخيارات الحاسمة الثلاثة للتنمية البشرية كعملية لتوسيع خيارات الناس ، هناك خيارات إضافية تشمل الحريات السياسية وحقوق الإنسان المضمنة الأخرى ومكونات مختلفة تخص احترام الذات. قد يظن البعض أن عدم وجود هذه الخيارات الأساسية يحجب أو يمنع العديد من الفرص الأخرى التي يجب أن يمتلكها الناس في توسيع خياراتهم، وبالتالي ، غالباً ما يتبارى إلى الذهن بخصوص مستوى نصيب الفرد من الناتج المحلي GDP و الناتج القومي الإجمالي GNP أي التركيز فقط على خيار واحد هو الدخل ، ومن ثم فهو مفهوم كلي، و عليه يمكن النظر إلى التنمية الاقتصادية كونها مجموعة فرعية من نموذج التنمية البشرية. في اقتصاديات التنمية التقليدية ، يعني بالتنمية نمو الدخل الحقيقي للفرد الواحد، لكن في وقت لاحق ، تم تعين تعريف أوسع للتنمية يركز على الأهداف التوزيعية وبعبارة أخرى فقد أعيد تعريف التنمية الاقتصادية لتركيز على الحد من الفقر والقضاء عليه و كذلك القضاء على عدم المساواة بين أفراد المجتمع الواحد . و هذه النظرة "الموجهة نحو الناس" للتنمية تسمى التنمية البشرية Human Development Program (HDP) (بتطوير مفهوم مؤشر التنمية البشرية HDI) في التسعينيات. جلب هذا المؤشر تغييرات ثورية ليس فقط في التنمية ، إن الهدف الأساسي للتنمية هو "توسيع خيارات البشرية". تعكس قدرة الشخص على المجموعات المختلفة من الأعمال التي يمكن للمرء أن يحققها. ثم يعكس أن الناس قادرون على القيام أو الوجود ، لذا تصف القدرة حرية الشخص في الاختيار بين طرق الحياة المختلفة. وبالتالي فإن فشل القدرة يؤدي إلى الفقر والحرمان ، هنا المنظور للتنمية يشرح لماذا يركز اقتصاديو التنمية بشكل أكبر على التعليم والصحة. هناك العديد من الدول في العالم التي - على الرغم من ارتفاع مستويات نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي / الدخل الحقيقي - تعاني من ارتفاع معدل الوفيات ، ونقص التغذية ، وما إلى ذلك. هذه حالة تسمى "النمو بدون تنمية Growth without Development" . يؤكّد السيد S. C. Smith "الدخل الحقيقي ضروري لكنه لا يحدّد رفاهية الناس بشكل كافٍ، ويجب النظر إلى الصحة والتعليم ، بالإضافة إلى الدخل. هذا ما دفع أن تكون الفكرة الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي صياغة مبادرة التنمية البشرية كمقياس شامل للتنمية. وقد يؤكد هذا على أن مؤشر التنمية البشرية المستخدم في تقارير التنمية البشرية لمقارنة مختلف البلدان في العالم قد صمم كبديل لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي GNP/ الناتج القومي الإجمالي GNP، والميول بعد هذا الإيجار الأكثراً استخداماً لتقدير النتائج الإنمائية. يُقاد تحقيق التنمية البشرية لشعب ما من خلال التطورات التي قد تطرأ على الظروف المعيشية فيه، ومن أهم مظاهر تحقيق التنمية البشرية : - والقضاء على الفقر، - التعليم: يعتبر ارتفاع نسبة المتعلمين في مجتمع ما، وتقليل عدد الوفيات، وهذه من أهم المؤشرات على تحقيق التنمية البشرية - الاستقرار النفسي: ويعتبر الهدف الأساسي الذي تنظر التنمية البشرية نحو تحقيقه، تتأثر التنمية البشرية بالعديد من العوامل على النحو الآتي: - العوامل السياسية: وتمثل في تحقيق الاستقرار السياسي الذي يساعد على تحقيق مستويات أعلى من التنمية . - العوامل الاقتصادية: وتشير إلى إمكانيات الدولة الاقتصادية، - العوامل السكانية: وتمثل في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية. - العوامل الصحية: وتمثل في تحسين مستويات الرعاية الصحية. الأوضاع الاجتماعية: وتمثل في تحقيق المساواة الاجتماعية. - الأوضاع الإدارية: وتمثل في تطوير أساليب الإدارة بما يتناسب مع الحداثة ، والتجديد. الخبراء الاقتصادي الباكستاني المعروف محبوب الحق نظر في أربع ركائز أساسية للتنمية البشرية هي : المساواة Equality ، الإنتاجية Productivity ، التمكين Empowerment . إذا تم النظر إلى التنمية من حيث تعزيز القدرات الأساسية للناس ، لضمان القدرة على المساواة أو الوصول إلى الفرص العادلة ، فإن الأمر الأساسي هو أن البنية المؤسسية المجتمعية تحتاج إلى أن تكون أكثر إيجابية أو تقدمية. وبعبارة أخرى ، وتدابير إعادة توزيع أخرى. يمكن معالجة التوزيع غير المتساوي للدخل من خلال مختلف سياسات الإنفاق الضريبي، كما إن التدابير الاقتصادية أو التشريعية التي تتعارض مع السوق الصارف قد تمكن الناس من توسيع قدراتهم ومن ثم الرفاه. علاوة على ذلك ، لضمان المساواة الأساسية ، يتم استغلال المجموعات المحرومة من قبل "الأغنياء" لتعزيز مصالحهم الخاصة بدلاً من الأهداف الاجتماعية العامة ، ومن مظاهر عدم

المساواة عدم الحصول على التعليم الأساسي بنفس الكفاءة . وب مجرد أن يتم فتح سبل الوصول إلى هذه الفرص بطريقة عادلة ، سيك ون بإمكان النساء أو الأقليات الدينية أو الأقليات العرقية إ إزالة العقبات الاجتماعية الاقتصادية للتنمية. 2-5-2-الاستدامة Sustainability : من الجوانب المهمة الأخرى للتنمية ويجب أن "تستمر طويلا". يركز مفهوم التنمية المستدامة على الحاجة إلى الحفاظ على القدرة الوقائية على المدى الطويل للمحيط الحيوي ، هذا يشير إلى أن النمو لا يمكن أن يستمر إلى أجل غير مسمى ؛ هناك بالطبع "حدود للنمو." في عام 1987 ، حدد تقرير لجنة برونتلاند التنمية المستدامة بأنها ". فإن ما له أهمية كبيرة هو تحقيق الهدف المتمثل في تحقيق المساواة بين الأجيال. عنصر آخر للتنمية البشرية هو الإنتاجية التي تتطلب الاستثمار في الناس. وقد عبر ثيودور ديليو شولتز Theodore W. Schultz ، الخبر الاقتصادى الحائز على جائزة نوبيل ، والطاقة ، والأراضي الزراعية، إن العامل الحاسم هو التحسن في جودة السكان. Empowerment التمكين-4-5-2 إن تمكين الناس - وخاصة النساء - هو عنصر آخر من مكونات التنمية البشرية . وبعبارة أخرى ، تتطلب التنمية البشرية الحقيقة التمكين في جميع جوانب الحياة. يعني التمكين وجود ديمقراطية سياسية يتخد فيها الأشخاص أنفسهم القرار المتعلقة بحياتهم ، وبموجبه تتمتع الناس بقدر أكبر من الحريات السياسية والمدنية ويظلون أحجاراً من الضوابط واللوائح المفرطة. يشير التمكين إلى تطبيق اللامركزية في السلطة بحيث يتم جني ثمار الحكم من قبل جميع الشعوب. والتمكين يركز على المشاركة الشعبية التي تعزز الديمقراطية من خلال منح الفرص للفئات المحرومة ، المشاركة كهدف هي ميزة لاستراتيجية التطوير "من أسفل إلى أعلى" بدلاً من "من أعلى لأسفل".

وعلاوة على ذلك ، لكن فوائد التنمية يجب أن تكون "حساسة لنوع الجنس-gender sensitive ." إن التمييز ضد المرأة في الصحة والتعليم مكلف للغاية من وجهة نظر تحقيق الأهداف الإنمائية. يمكن أن يؤدي تعليم المرأة إلى انخفاض الخصوبة ، وفرص تعليمية أكثر ، وقبل كل شيء ، مع ارتفاع تعليم المرأة ، تزداد أيضاً استقلالية المرأة في اتخاذ خياراتها الخاصة. فإن اللامركزية والمشاركة تمكّن الناس ، وخاصة النساء والفقراء ، ثم يكسر "فتح الحرمان". وأيّد محبوب الحق: "إذا استطاع الناس ممارسة اختيارهم في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وفي العمل وهو من الوسائل المستخدمة في تعزيز دور الموظفين في اتخاذ القرارات الجماعية ضمن المنشأة، كما يُعرف التمكين بأنه منح العاملين سلطةً مؤقتةً، أو دوّاراً وظيفياً لإبداء آرائهم حول طبيعة العمل، ويؤدي ذلك إلى جعلهم قادرين على التأثير على النتائج النهائية، مع الحرص على أن يحافظ على تطور أدائه، 2-1-4-5-أسس التمكين-2-5-1-1-المهارات الكافية: هي كافة المهام المعرفية والعلمية التي توفر عند الموظفين، وتجعلهم قادرين على القيام بالعمل المطلوب منهم بأسلوب مناسب ، وكلما كانت خبرات الموظفين كافية كلما ساهم ذلك في زيادة تمكينهم من القيام بأدوارهم الوظيفية بنجاح. وكلما كانت المعلومات الواردة في وسائل الاتصالات دقيقة، كلما أدى ذلك إلى تعزيز تمكين جميع العاملين في المنشأة من تنفيذ المهام المطلوبة منهم . والموظفين، وكافة العاملين في مختلف قطاعات العمل داخل المنشأة؛ إذ يؤدي الاهتمام المتبادل بين الجميع بنجاح، 2-1-4-5-4-الحوافز : هي مجموعة من الوسائل المعنوية، والمادية التي تحرص الإدارية في الشركات على توفيرها للموظفين، حتى يتم تمكينهم من تحقيق النجاح في وظائفهم، واستئصال ارتيتهم في العمل بكفاءة، مما يؤدي إلى تشجيعهم على تحمل مسؤولية عملهم، ورفع معنوياتهم لل-LASTEM ارثية في تطوير العمل. 2-5-1-5- تعزيز دور فرق العمل: هو من المتطلبات الأساسية لنجاح التمكين، والذي يعتمد على دمج الموظفين ضمن بيئه العمل، من خلال الاعتماد على توفير استراتيجياتٍ تساعدهم على تشكيل فرق العمل، والتي تقوم على دعم اتخاذ القرارات التي تعتمد على التعاون بين أعضاء الفريق، من أجل تمكينهم من الوصول للقرار الصحيحة . 2-6-1-4-5-6- التوجيه: هو دور المدّارء في متابعة الموظفين من خلال تحديد صلاحياتهم، ثم تمكينهم من العمل ضمنها بحرية، ولكن مع ضرورة إلتزامهم بالقواعد والنظام الوظيفي الخاص بالمنشأة. 2-1-4-5-7-القيادة الإدارية: هي السلطة التي تقوم بمنع الموظفين تفويضاً من أجل تمكينهم من اتخاذ قرار ما، مع الحرص على متابعة مدى قدرتهم على الوصول إلى القرار الصحيح، وعند الفشل في اتخاذ القرار تقوم القيادة الإدارية بتمكين الموظفين عن طريق توفير الوسائل، والأدوات المساعدة لهم. 2-6- تقرير التنمية البشرية Human Development Index (HDI) (تقرير التنمية البشرية هو تقرير من سلسلة تقارير يصدرها سنوياً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP وبدأ إصدار هذا التقرير في عام 1990 . أنواع تقارير التنمية البشرية: تقارير التنمية البشرية التي تصدرها الأمم المتحدة أنواع : عالمية، إقليمية، وطنية : 2-6-1-التقرير العالمي للتنمية البشرية: هو تقرير يبيّن واقع التنمية البشرية في العالم ويشمل كل بلدان العالم ، ويتيح إمكانية المقارنة العالمية. و ذلك بدعم من المكاتب الإقليمية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، و التغير المناخي في آسيا، ومعاملة الأقليات العرقية في أوروبا الوسطى و عدم المساواة

وأمن المواطنين في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي . و تتضمن هذه التقارير تحاليل و توصيات على صعيد السياسة العامة. ومنذ ذلك الحين، تصدر التقارير الوطنية في 140 بلدا تقوم باعدادها فرق محلية بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . و تتناول هذه التقارير اهتمامات الدول على صعيد السياسة العامة من منظور التنمية البشرية، وذلك من خلال استشارة وابحاث تجرى على الصعيد المحلي وتغطي هذه التقارير قضايا إنسانية أساسية مثل التغير المناخي، 2-7 مواضيع تقارير التنمية البشرية منذ التقرير الأول 1990-2016 - تقرير عام 1990 بعنوان : مفهوم التنمية البشرية وقياسها. - تقرير عام 1991 بعنوان : تمويل التنمية البشرية. - تقرير عام 1992 بعنوان : الأبعاد العالمية للتنمية البشرية. - تقرير عام 1995 بعنوان: التنمية البشرية و المساواة بين الجنسين . - تقرير عام 1996 بعنوان : النمو الاقتصادي والتنمية البشرية. - تقرير عام 1998 بعنوان: التنمية البشرية و الاستهلاك. - تقرير عام 1999 بعنوان: العولمة بوجه إنساني. - تقرير عام 2000 بعنوان : حقوق إنسان و التنمية البشرية . - تقرير عام 2002 بعنوان : تعريف الديمقراطية في عالم مفتت. - تقرير عام 2003 بعنوان: أهداف التنمية للألفية : تعاهد بين الأمم الإنهاء الفاقة البشرية. - تقرير عام 2004 بعنوان : الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع . - تقرير عام 2006 بعنوان : ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر وأزمة المياه العالمية. - تقرير عام 2007/2008 بعنوان : محاربة تغير المناخ : التضامن الإنساني في عالم منقسم. - تقرير عام 2009 بعنوان : التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشري والتنمية . - تقرير عام 2010 بعنوان: الثروة الحقيقية للأمم: مساواة في التنمية البشرية. - تقرير عام 2011 بعنوان: الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع . - تقرير عام 2013 بعنوان: نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع . - تقرير عام 2015 بعنوان : العمل من أجل التنمية البشرية. - تقرير عام 2016 بعنوان : تنمية للجميع. 2-8 مؤشرات قياس التنمية البشرية 2-1-1-8-1-1-UNDP-مؤشر التنمية البشرية HDI (Human Development Index) يعد مؤشر التنمية البشرية HDI (Human Development Index) أداة إحصائية تستخدم لقياس الإنجاز الكلي لبلد ما في أبعاد الاجتماعية والاقتصادية. تستند الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للبلد على صحة الناس ومستوى تحصيلهم التعليمي ومستوى معيشتهم. عالم الاقتصادي الباكستاني محبوب الحق دفع بمبادرة التنمية البشرية في عام 1990 والتي تم استخدامها لقياس تطور البلاد من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1-1-1-8-1-1-UNDP-المستوى الصحي : يمكن قياسه من خلال مؤشر العمر المرتفع عند الولادة، أو معدل وفيات الأمهات ، غير أن المتغير الذي استخدم للتغيير عن المستوى الصحي لأي بلد ولحساب HDI المستعمل في تقارير التنمية البشرية هو العمر المتوقع عند الولادة . حيث أن م ازيداً مختلطة مثل التغذية الكافية والصحة الجيدة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع العمر المرتفع عند الولادة. 1-1-8-1-2-المستوى التعليمي : المؤشر الذي تم اختياره يعبر عن اكتساب المعرفة في تقرير التنمية البشرية لسنة 1990 هو نسبة السكان الملتحقين بالقراءة والكتاب وقد تم تحديد قيمة عظمى لهذه النسبة بـ 100 . غير أنه تم تعديل هذا المؤشر في 1991 حيث تم إضافة متوسط عدد سنوات الدارسة إلى معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين مع ترجيح الأول نسبة الثالث 1/3 والثاني نسبة الثنائي 2/3. في 1995 تم تعويض متوسط عدد سنوات الدارسة بنسبة الدارسة في ثلاثة مستويات (الابتدائي، الثانوي والعالي)، وقد تم تحديد مجال لهذه النسبة حيث تقدر القيمة الدنيا بـ صفر% و القيمة العظمى بـ 100% . 1-8-1-3-مؤشر مستوى المعيشة : إن المؤشر المستعمل للتغيير عن مدى حيازة الفرد للمواد الازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق هو نصيب الفرد من الدخل المحلي الإجمالي الذي خضع لكثير من التعديلات، وحالياً تم اعتماد مؤشر متوسط الدخل الفردي الحقيقي المعدل بالقوة الشرائية المعادلة للدولار، وهذا لنفادى اختلافات أسعار الصرف والرسوم الجمركية والضرائب التي تجعل من الصعب أن يعبر متوسط الدخل الفردي الحقيقي عن الفروق بين الدول المختلفة في القدرة الشرائية . على العموم يمكن تلخيص القيم العظمى و الدارسة لمكونات مؤشر التنمية البشرية في الجدول التالي: - القيم الدنيا القيمة العظمى المكونات 25 85 العمر المتوقع عند الميلاد) سنوات (صفر 100 معدل القراءة والكتابة بين البالغين %) (صفر 100 المعدل الإجمالي للقيود في التعليم) % (100 40000 نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي(2-9) PPA- طريقة حساب مؤشر التنمية البشرية بعد أن تعرفنا على المتغيرات التي تعبر عن العناصر الثلاثة للتنمية البشرية، والحد الأقصى والحد الأدنى لكل متغير، 2-9-1-1-مؤشر المستوى الصحي A = الحد الفعلى للعمر المتوقع عند الميلاد - الحد الأدنى للعمر المتوقع عند الميلاد - الحد الأدنى للعمر الفعلى عند الميلاد 2-9-2-المستوى التعليمي D : حساب مؤشر التحصيل العلمي (D) ، بما: القيد الإجمالي للتعليم، 0 مستويات القراءة والكتابة C = الحد الفعلى لمستوى القراءة - الحد الأدنى لمستوى القراءة الحد الأقصى لمستوى القراءة - الحد الأدنى لمستوى القراءة بوزن مرجح يبلغ 0,67 ، 3-2-9-B+2 C = D 3-2-9-3-مؤشر مستوى المعيشة E = الحد الفعلى للأجور -

الحد الأدنى للأجور - الحد الأدنى للأجور 4-9-2 مؤشر التنمية البشرية HDI = A+D+E تصيف الدول حسب دليل التنمية البشرية 80,0 فأكثر تنمية بشرية مرتفعة جدا 799,0-70,0 تنمية بشرية مرتفعة 0,699,0 550,0 تنمية بشرية متوسطة أقل من 0,550 تنمية بشرية منخفضة 2-10- الانتقادات الموجهة لمؤشر التنمية البشرية من أهم سلبيات هذا المقياس هو بساطته الشديدة التي يفتقد معها الوصول إلى فهم أشمل لمستويات الرفاهية الإنسانية و تغى ارتها، وذلك نظر ار لإنفاله عددا من المؤشرات المعبرة عن الجوانب المختلفة للرفاهية الإنسانية، هذا فضلا عن السلبيات التي تحيط بالمؤشر ارت الثالث، فمثلا دليل العمر المتوقع عند الولادة، لا يعبر بالضرورة عن مدى سلامه الصحة البدنية، والنفسية للأفراد، و مدى مساهمه في إكساب الأفراد المعرفة ، أما فيما يخص نصيب الفرد من الإنتاج الإجمالي فهو دليل مشكوك في دقتة عند الأخذ في الحساب عدم العدالة في توزيع الدخل. يغفل هذا المؤشر جوانب أخرى، تعبر ذات أهمية كالحرية، الشعور بالأمن، وانعدام التمييز بسبب الجنس أو الدين أو العرق، وكذلك مدى الاهتمام بالبيئة. 2-11- تعریف مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس Gender بالرغم من أن المساواة بين الرجل والمرأة إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية كما ذكر الدكتور محبوب الحق ، إلا أن موقع المرأة لا يزال دون مستوى الرجل في معظم المجتمعات الإنسانية المتقدمة والنامية على حد سواء فرغم الجهود التي بذلتها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن مؤشر التنمية البشرية ظل عاجز عن الأخذ بعين الاعتبار الفروقات بين الذكور والإثاث، وهذا ما تطلب قياس حساسية مؤشر التنمية البشرية لهذه الفروقات، وعليه فقد ظهر في تقرير التنمية البشرية سنة 1995 مؤشرين يأخذان بعين الاعتبار هذه الفروقات هما: 2-11-1-مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس GDI (Gender Development Index) يقيس هذا المؤشر الانجاز الذي تم تحقيقه من حيث الأبعاد الأساسية الثلاثة التي يقيسها مؤشر التنمية البشرية (HDI) وهي: المستوى الصحي ،