

توطئة وتعظيم الدخل بدلا من الإنسان من خلال توسيع الفرص أمام الناس. غير أنه ومع تطور النظرية الاقتصادية تبين أن تعظيم الناتج القومي ليس إلا هدفا من أهداف السياسة الاقتصادية، وأن هناك أهدافا أخرى لا بد من التأكيد عليها أكثر من أي وقت مضى تمثلت في ضرورة توفير مستوى مناسب من التعليم والرعاية الصحية والمعيشة. كذلك إعطاء الفرصة للاستثمار البشرية للمساهمة في تحقيق النمو عن طريق المشاركة الفعالة في النشاط والقيام بالسياسي. من هذا المنطلق بدأ النظر إلى الإنسان بوصفه موردا هاما من الموارد الاقتصادية ، فمنذ مطلع التسعينات ظهر مصطلح التنمية البشرية والمتعلق بالجوانب المختلفة مبنية في المقام الأول على السماح للناس بأن Human Development بحياة الإنسانيّة المادية منها والمعنوية. التنمية البشرية 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 تعميق الديمقراطية. ومالم يتمكن الفقراء والمهمشون - وهم في أغلب الأحيان من أقليات دينية أو عرقية، أو من المهاجرين - من التأثير في العمل السياسي على المستويين المحلي والقطري ، فمن المستبعد أن يجدوا الإمكانية 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 لآخر وكان في كل فترة يعكس جملة حوارات. لقد تم استخدام أكثر من تعبير للدلالة على مفهوم التنمية البشرية فقد استخدم مثلا في البداية تعبير " تنمية العنصر البشري " أو " تنمية رأس المال البشري " أو " تنمية الموارد البشرية " أو " التنمية الاجتماعية " إلى أن استقر ال رأي حاليا إلى استخدام تعبير التنمية البشرية بالشكل الذي حدده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي برز مع بداية التسعينات 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 الستينات برزت مفاهيم العمالة والإعداد المخطط و تكافؤ الفرص و التوزيع العادل للدخل وربط الإنفاق على التعليم بالإنفاق الاستثماري في المجتمع، حيث ترسخ الاعتقاد بأن زيادة الموارد المخصصة للبرامج التربوية تشكل استخداما فعالا و عادلا للأموال العامة. الخ مع بداية السبعينات شهد العالم موجات كساد اقتصادي أثرت على الدول الصناعية و دول العالم الثالث و جاءت جهود التنمية مخيبة للآمال. فرغم ما أحرز من تقدم ملموس في ميادين كثيرة إلا أن الفقر والمرض ازدانت انتشارا إضافة إلى سوء توزيع الثروة الذي يعتبر أن التنمية هي Seers الذي صاحبه سوء توزيع الرفاهية في العالم. تجسدت هذه المرحلة بشكل واضح في نموذج سيرز فإذا ازدت حدة واحدة أو أكثر من هذه المشاكل لا يمكن القول بوجود تنمية في تلك الدولة حتى ، Poverty مكافحة مشاكل الفقر لو تضاعف الدخل القومي و الفردي. احتارم الذات و حرية الاختيار. نلاحظ خلال تلك الفترة أن مقولة "البشر هدف التنمية" قد اتضح أكثر، و إن بقي الأمر مقتصر على توزيع الثمار المادية للتنمية، و الثقافية، و الترفيهية. غير أن هذا المسار الإيجابي للفكر التنموي تغير في الثمانينات عن مساره، فقد تم التأكيد على سياسات التغيير. تبلور مفهوم التنمية البشرية بشكل كامل مع بداية التسعينات مع إصدار سلسلة تقارير التنمية البشرية من طرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي بدأت عام 1990. أخذت هذه التقارير تصدر تباعا، و في كل تقرير يتم إدماج مفاهيم جديدة للتنمية البشرية. مع تقرير التنمية البشرية عام 1994 بدأ الاهتمام و تبرز هذه العلاقة من خلال Sustainable Development واضحا بمدى ارتباط التنمية البشرية بمفهوم التنمية المستدامة الحاجة الماسة لإيجاد توازن بين حجم السكان وبين الموارد المتاحة من ناحية أخرى وبالتالي فهي العلاقة بين الحاضر و المستقبل بهدف ضمان حياة، و مستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة، و الذي يحتاج إلى ربط قضايا البيئة بالتنمية بشكل محدد و مستمر. وهي نتيجة للمزج بين منهجين للتنمية ، 2-2- مفهوم التنمية البشرية: يشير مفهوم التنمية البشرية إلى عملية متكاملة من التطور، و تهدف عملية التنمية للارتقاء بالشعوب من خلال زيادة قدرتهم على الإنتاج، وتمكين قدرات المواطنين، وتوفير فرص ملائمة لاحتياجاتهم، كما يشير مفهوم التنمية البشرية إلى مجموعة من العوامل التي تتكامل وتتكاتف لتحقيق أهدافها: كالعوامل الاقتصادية، و إزالة العمل المناسب له، كما عملت التنمية البشرية على تزويد بالأدوات المناسبة، يمكن تعريف مصطلح "التنمية البشرية" على أنه توسيع للقدرات البشرية ، واتساع الخيارات ، وقد يتضمن مفهوم التنمية البشرية الحاجة إلى الزيادة في الدخل ، غير أنه لا يمكن مساواة التنمية البشرية بزيادة الدخل فقط. و إن كان نمو الدخل ضروري ، فكذلك الصحة والتعليم والبيئة المادية والحرية تحتاج إلى نفس الزيادة ، كما يجب أن تحتضن التنمية البشرية حقوق الإنسان والحريات الاجتماعية- (على أساس مفهوم التنمية البشرية. تم بناء مؤشر التنمية البشرية Socio-Eco . Politico Freedoms - الاقتصادية- السياسية

وهو بمثابة مقياس للتنمية أكثر إنسانية من قصر الامر على مقياس للنصيب القومي للفرد الواحد ذكر أول تقرير للتنمية (HDI البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 1990 أن: "الهدف الأساسي للتنمية هو تهيئة بيئة مناسبة للناس للاستمتاع بحياة وتعزيز القد ، "People's Choices" طويلة وصحية ومبدعة" ، كما حددت التنمية البشرية بأنها "عملية لتوسيع خيا ارت الناس بطريقة تمكنهم من أن يعيشوا حياة أطول وأكثر صحة وكاملة. يحصل المرء Strengthen Human Capabilities" ارت البشرية على فكرة عن ثلاث قضايا حاسمة تتعلق بتفسير التنمية البشرية هي: - أ- حياة طويلة وصحية. ب- مستوى ثقافي لائق. ج- والتمتع بمستوى معيشي مناسب . بالإضافة لهذه الخيا ارت الحاسمة الثلاثة للتنمية البشرية كعملية لتوسيع خيا ارتالناس ، هناك خيا ارت إضافية تشمل الحريات السياسية وحقوق الإنسان المضمونة الأخرى ومكونات مختلفة تخص احت ارم الذات. قد يظن البعض أن عدم وجود هذه الخيا ارت الثلاثة الأساسية يحجب أو يمنع العديد من الفرص الأخرى التي يجب أن يمتلكها الناس في الناتج GDP توسيع خيا ارتهم، وبالتالي ، غالباً ما يتبادر إلى الذهن بخصوص مستوى الرفاه نصيب الفرد من الناتج المحلي أى التركيز فقط على خيار واحد هو الدخل ، ومن ثم فهو مفهوم كلي، و عليه يمكن النظر إلى التنمية GNP القومي الإجمالي الاقتصادي كونها مجموعة فرعية من نموذج التنمية البشرية. في اقتصاديات التنمية التقليدية ، يُعني بالتنمية نمو الدخل الحقيقي للفرد الواحد، لكن في وقت لاحق ، تم تعيين تعريف أوسع للتنمية يركز على الأهداف التوزيعية وبعبارة أخرى فقد أعيد تعريف التنمية الاقتصادية لتركز على الحد من الفقر والقضاء عليه و كذلك القضاء على عدم المساواة بين اف ارد المجتمع الواحد . و بتطوير UNDP (قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي Human هذه النظرة "الموجهة نحو الناس" للتنمية تسمى التنمية البشرية في التسعينيات. جلب هذا المؤشر تعيبي ارت ثورية ليس فقط في التنمية ، إن الهدف الأساسي (HDI مفهوم مؤشر التنمية البشرية للتنمية هو "توسيع القد ارت 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 ، هذا 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 Growth / الدخل الحقيقي - تعاني من ارتفاع معدل الوفيات ، ونقص التغذية ، وما إلى ذلك. هذه حالة تسمى "النمو بدون تنمية الدخل الحقيقي ضروري لكنه لا يحدد رفاهية الناس" : S. C. Smith و P Todaro يؤكد السيد . "Without Development بشكل كافٍ، و يجب النظر إلى الصحة والتعليم ، بالإضافة إلى الدخل. هذا ما دفع أن تكون الفكرة الأساسية ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي صياغة مبادرة التنمية البشرية كمقياس شامل للتنمية. وقد يؤكد هذا على أن مؤشر التنمية البشرية المستخدم في تقارير الناتج القومي GDP/التنمية البشرية لمقارنة مختلف البلدان في العالم قد صمم كبديل لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي واليوم يعد هذا الإجراء الأكثر استخداماً لتقييم النتائج الإنمائية. يُفاس تحقيق التنمية البشرية لشعب ما من خلال ،GNP الإجمالي 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: وتتمثل في تحقيق الاستقرار السياسي الذي يساعد على تحقيق مستويات أعلى من التنمية . - العوامل الاقتصادية: وتشير إلى إمكانيات الدولة الاقتصادية، - العوامل السكانية: وتتمثل في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية. - العوامل الصحية: وتتمثل في تحسين مستويات الرعاية الصحية. الأوضاع الاجتماعية: وتتمثل في تحقيق المساواة الاجتماعية. - الأوضاع الإدارية: وتتمثل في تطوير أساليب الإدارة بما يتناسب مع الحداثة ، والتجديد. الخبير الاقتصادي الإنتاجية ، Equality الباكستاني المعروف محبوب الحق نظر في أربع ركائز أساسية للتنمية البشرية هي : المساواة إذا تم النظر إلى التنمية من حيث تعزيز القد ارت : Equality المساواة -1-5-2 . Empowerment التمكين ، Productivity الأساسية للناس ، لضمان القد ارت المتعلقة بالمساواة 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 الص رف قد تمكن الناس من توسيع قد ارتهم 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 . وبمجرد أن يتم فتح سبل الوصول إلى هذه الفرص بطريقة عادلة ، سيك ون بإمكان النساء أو الأقليات الدينية أو الأقليات العرقية إزالة العقبات الاجتماعية الاقتصادية للتنمية. 2-5-2-الاستدامة من الجوانب المهمة الأخرى للتنمية ويجب أن "تستمر طويلاً". يركز مفهوم التنمية المستدامة على الحاجة إلى : Sustainability 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 للتنمية 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 الخبير الاقتصادي الحائز على جائزة نوبل ، والطاقة ، والأراضي الزراعية ، Theodore W. Schultz عبر ثيودور دبليو شولتز التمكين-4-5-2 إن تمكين الناس - وخاصة النساء - هو Empowerment : إن العامل الحاسم هو التحسن في جودة السكان عنصر آخر من مكونات التنمية البشرية . وبعبارة أخرى ، تتطلب التنمية البشرية الحقيقية التمكين في جميع جوانب الحياة. يعني التمكين وجود ديمقراطية سياسية يتخذ فيها الأشخاص أنفسهم القرارات المتعلقة بحياتهم ، وبموجبه تمتع الناس بقدر أكبر من الحريات السياسية والمدنية ويظنون أحارار 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". إن التمييز ضد المرأة في gender sensitive . -وعلاوة على ذلك ، لكن فوائد التنمية يجب أن تكون "حساسة لنوع الجنس 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 قراراتها الخاصة. فإن اللامركزية والمشاركة تمكّن الناس ، وخاصة النساء والفقراء ، ثم يكسر "فخ الحرمان". ويؤكد 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 يعرف التمكين بأنه منح العاملين سلطة مؤقتة، أو دوراً وظيفياً لإبداء آرائهم حول طبيعة العمل، ويؤدي ذلك إلى جعلهم قادرين على التأثير على النتائج النهائية، مع الحرص على أن يحافظ على تطور أدائه، 2-5-4-1-أسس التمكين 2-5-4-1-1-المهارات الكافية: هي كافة المهارات المعرفية والعلمية التي تتوفر 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، 2-5-4-1-4-الحوافز : هي مجموعة من الوسائل المعنوية، والمادية التي تحرص الإدارة في الشركات على توفيرها للموظفين، حتى يتم تمكينهم من تحقيق النجاح في وظائفهم، واستمرارهم في العمل بكفاءة، مما يؤدي إلى تشجيعهم على تحمّل مسؤولية عملهم، ورفع معنوياتهم للاستمرار في تطوير العمل. 2-5-4-1-5- تعزيز دور فرق العمل: هو من المتطلبات الأساسية لنجاح التمكين، والذي يعتمد على دمج الموظفين ضمن بيئة العمل، من خلال الاعتماد على توفير استراتيجيات تساعدهم على تشكيل فرق العمل، والتي تقوم على دعم اتخاذ القرارات التي تعتمد على التعاون بين أعضاء الفريق، من أجل تمكينهم من الوصول للقرارات الصحيحة . 2-5-4-1-6- التوجيه: هو دور المدارة في متابعة الموظفين من خلال تحديد صلاحياتهم، ثم تمكينهم من العمل ضمنها بحرية، ولكن مع ضرورة التزمهم بالقواعد والنظام الوظيفي الخاص بالمنشأة. 2-5-4-1-7- القيادة الإدارية: هي السلطة التي تقوم بمنح الموظفين تفويضاً من أجل تمكينهم من اتخاذ قراراتهم، 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 المساندة لهم. 2-6- تقرير التنمية البشرية هو تقرير من سلسلة تقارير يصدرها سنوياً (HDI) Human Development Index تقرير التنمية البشرية وبدأ إصدار هذا التقرير في عام 1990 . أنواع تقارير التنمية البشرية: تقارير التنمية UNDP برنامج الأمم المتحدة الإنمائي البشرية التي تصدرها الأمم المتحدة أنواع : عالمية، إقليمية، وطنية : - 2-6-1-التقرير العالمي للتنمية البشرية: هو تقرير يبين واقع التنمية البشرية في العالم ويشمل كل بلدان العالم ، ويتيح إمكانية المقارنة العالمية. وذلك بدعم من المكاتب الإقليمية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، والتغير المناخي في آسيا، ومعاملة الأقليات العرقية في أوروبا الوسطى وعدم 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 منظر التنمية البشرية، وذلك من خلال استشارات وأبحاث تجرى على الصعيد المحلي وتغطي هذه التقارير قضايا إنمائية 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 الإنسان والتنمية البشرية. - تقرير عام 2002 بعنوان : تعميق الديمقراطية في عالم مفتت. - تقرير عام 2003 بعنوان: أهداف التنمية للألفية : تعاهد بين الأمم لإنهاء 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: مسارات التنمية البشرية. - تقرير عام 2011 بعنوان: الاستدامة والانصاف: 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 2-8-1- مؤشر التنمية أداة إحصائية تستخدم لقياس الإنجاز الكلي (HDI) (يعد مؤشر التنمية البشرية ( HDI ) Human Development Index البشرية لبلد ما في أبعاده 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 المستوى الصحي : يمكن قياسه من 1-1-1-8-1) UNDP (استخدامها لقياس تطور البلاد من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خلال مؤشر العمر المرتفع عند الولادة، أو معدل وفيات الأمهات ، غير أن المتغير الذي استخدم للتعبير عن المستوى الصحي لأي والمستعمل في تقارير التنمية البشرية هو العمر المتوقع عند الولادة . حيث أن م ازيا مختلفة مثل التغذية HDI بلد ولحساب الكافية والصحة الجيدة ترتبط ارتباطا وثيقا بارتفاع العمر المتوقع عند الولادة. 1-8-1-2- المستوى التعليمي : المؤشر الذي تم اختياره يعبر عن اكتساب المعرفة في تقرير التنمية البشرية لسنة 1990 هو نسبة السكان الملمين بالقراءة والكتاب وقد تم تحديد قيمة عظمى لهذه النسبة ب100 . % غير أنه تم تعديل هذا المؤشر في 1991 حيث تم إضافة متوسط عدد سنوات الدراسة إلى معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين مع ترجيح الأول نسبة الثلث 1/3 والثاني نسبة الثلثين 2/3. في 1995 تم تعويض متوسط عدد سنوات الدراسة بنسبة الدراسة في ثلاث مستويات (الابتدائي، الثانوي و العالى)، و قد تم تحديد مجال لهذه النسبة حيث تقدر القيمة الدنيا ب صفره% و القيمة العظمى ب 100% . 1-8-1-3- مؤشر مستوى المعيشة : إن المؤشر المستعمل للتعبير عن مدى حياة الفرد للمواد اللازمة لتحقيق مستوى معيشي لائق هو نصيب الفرد من الدخل المحلي الإجمالي الذي خضع الكثير من التعديلات، وحاليا تم اعتماد مؤشر متوسط الدخل الفردي الحقيقي المعدل بالقوة الشرائية المعادلة للدولار، وهذا لتفادي 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 الدنيا لمكونات مؤشر التنمية البشرية في الجدول التالي: - القيم الدنيا القيم العظمى المكونات 25 85 العمر المتوقع عند الميلاد ) سنوات ( صفر 100 معدل القراءة والكتابة بين البالغين % ) ( صفر 100 المعدل الإجمالي للقياس في التعليم ) % ( صفر 100 نصيب الفرد من الناتج طريقة حساب مؤشر التنمية البشرية بعد أن تعرفنا على المتغير التي تعبر عن العناصر 9-2- (المحلى الإجمالي الحد الفعلي للعمر المتوقع = A الثلاثة للتنمية البشرية، و الحد الأقصى والحد الأدنى لكل متغير، 2-9-1- مؤشر المستوى الصحي عند الميلاد - الحد الأدنى للعمر المتوقع عند الميلاد الحد الأقصى للعمر المتوقع عند الميلاد - الحد الأدنى للعمر الفعلي عند هما: القيد الإجمالي للتعليم، 0 مستويات القراءة ، (D) حساب مؤشر التحصيل العلمي : D 2-9-2- المستوى التعليمي الحد الفعلي لمستوى القراءة - الحد الأدنى لمستوى القراءة الحد الأقصى لمستوى القراءة - الحد الأدنى لمستوى C = و الكتابة الحد الفعلي للأجور - E = مؤشر مستوى المعيشة -3-2-9-3 B+2 C = D 3 2-9-3- B القارة بوزن مرجح يبلغ 67, 0 المستوى التعليمي

تصنيف الدول 3 HDI = A+D+E الحد الأدنى للأجور الحد الأقصى للأجور - الحد الأدنى للأجور 2-9-4- مؤشر التنمية البشرية حسب دليل التنمية البشرية 80,0 فأكثر تنمية بشرية مرتفعة جدا 799-0,0- 70,0 تنمية بشرية مرتفعة 0,0 699,0 550,0 تنمية بشرية متوسطة أقل من 0,0 550,0 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 تغي ارتها، وذلك نظرا لإغفاله عددا من المؤشر ارت المعبرة عن الجوانب المختلفة للرفاهية الإنسانية، هذا فضلا عن السلبيات التي تحيط بالمؤشر ارت الثلاث، فمثلا دليل العمر المتوقع عند الولادة، لا يعبر بالضرورة عن مدى سلامة الصحة البدنية، والنفسية للأف ارد، و مدى مساهمته في إكساب الأف ارد المعرفة ، أما فيما يخص نصيب الفرد من الإنتاج الإجمالي فهو دليل مشكوك في دقته عند الأخذ في الحسبان عدم العدالة في توزيع الدخل. يغفل هذا المؤشر جوانب أخرى، تعتبر ذات أهمية كالحرية، الشعور بالأمن، وانعدام التمييز بسبب Gender الجنس أو الدين أو العرق، و كذلك مدى الاهتمام بالبيئة. 2-11- تعريف مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس بالرغم من أن المساواة بين الرجل والمرأة إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية كما ذكر الدكتور محبوب الحق ، إلا أن موقع المرأة لا ازل دون مستوى الرجل في معظم المجتمعات الإنسانية المتقدمة والنامية على حد سواء فرغم الجهود التي بذلها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن مؤشر التنمية البشرية ظل عاجاز عن الأخذ بعين الاعتبار الفروقات بين الذكور والإناث، وهذا ما تطلب قياس حساسية مؤشر التنمية البشرية لهذه الفروقات، وعليه فقد ظهر في تقرير التنمية البشرية سنة 1995 مؤشرين يأخذان بعين يقيس هذ (GDI) Gender Development . Index الاعتبار هذه الفروقات هما: 2-11-1- مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس وهي: المستوى (HDI) المؤشر الانجاز الذي تم تحقيقه من حيث الأبعاد الأساسية الثلاثة التي يقيسها مؤشر التنمية البشرية ، الصحي ،