

وأقل تقيداً بالتقاليد، من ناحية ثالثة، وبعبارة موجزة، يمكن القول إن تنمية الموارد البشرية، هي مفتاح مسايرة العصر، ومواكبة ركب الحضارة العصرية<sup>(٦)</sup>، ودور التربية في هذا الصدد لا يخفى على أحد.

لهذا فالواقع أن ثروة أية أمة من الأمم، وما لديها من إمكانيات النمو، الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، والسياسي، تنبع من قدرتها على تنمية الاستعدادات الفطرية لمواطنيها، واستخدامهم بصورة مثمرة، وهذا بدوره، يجعل تنمية الموارد البشرية، شرطاً من الشروط الضرورية للنمو الإقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والثقافي. ومن المؤكد أنه يتعين على جميع البلاد، أن تحاول قياس رصيدها من رأس المال البشري بصورة دورية، لأن عدم قيامها بذلك يعتبر نقصاً خطيراً في قدرتها على التخطيط الذكي، لتنمية مواردها البشرية في المستقبل<sup>(٧)</sup>.

وجوهر استراتيجية تنمية الموارد البشرية، هو تحقيق توازن فعال في الاختيار بين السياسات المختلفة، وتتوقف طبيعة هذا التوازن على أهداف المجتمع، ومستوى نموه، ونوع القيادات فيه. والإخفاق في تحقيق التوازن المناسب، يؤدي إلى إنتاج فئات غير مطلوبة من القوى البشرية العالية المستوى، وإلى وضع الاستثمارات في غير موضعها الملائم من أنواع التعليم، وإلى الإبقاء على أنواع خاطئة من الحوافز، والعناية بأنواع غير ضرورية من التدريب، والحق أن تحقيق التوازن الكامل في أي مجتمع من المجتمعات أمر بعيد النال، ولكن بعض المجتمعات تنجح في ذلك أكثر من غيرها. وكلما سارت المجتمعات في طريق التقدم كان لزاماً عليها أن تواصل عملية التكيف نظراً للتغيرات المستمرة التي تطرأ على القوى التي تؤثر في تحقيق التوازن الفعال<sup>(٨)</sup>. وتتكون استراتيجية تنمية الموارد البشرية من الأهداف والإجراءات التي تختار لتحقيقها، وهذه الاستراتيجية بدورها ينبغي أن تصبح جزءاً من خطة الدولة العامة للتنمية الشاملة<sup>(٩)</sup>. وإذا حاولنا أن نحدد أشهر عناصر هذه الاستراتيجية، وجدناها تتمثل فيما يلي:

- ١ - تحديد أهداف التنمية بوضوح تام وبانسجام مع الأهداف الكبرى للبلاد.
- ٢ - ترتيب الأولويات مع مراعاة الإمكانيات المادية التي لا يمكن تنفيذ الخطة بدونها.
- ٣ - التنبؤ باحتمالات المستقبل واحتمالات التغير في الظروف والشروط.
- ٤ - الشمول بحيث يأخذ المخططون بعين الاعتبار الإمكانيات المادية والبشرية، والظروف الاجتماعية والسياسية.
- ٥ - الواقعية؛ أي أن تراعي تقديرات الخطة وحساباتها ظروف واقع البلاد.
- ٦ - المرونة؛ أي أن تكون الخطة مرنة بدرجة تسمح للقائمين على تنفيذها بقدر من حرية الحركة، يمكنهم من مراجعة التغيرات غير المتوقعة.
- ٧ - المتابعة والتقييم؛ أي أن تجري متابعة الخطة أثناء مراحل تنفيذها، وتقوم أثناء التطبيق، من أجل تعديل أية سياسات أو إجراءات يظهر التقييم أن من الضروري تعديلها لإنجاح الخطة<sup>(١٠)</sup>.