Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. special, 209-216, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026993

The legal responsibility of the state in achieving sustainable human development through strategic human resource management to combat poverty and unemployment

Qayssar Abdalrahman*
Al-Mustaqbal university, Al-hilla, Iraq

Article information:
Published: 25–10– 2026

Corresponding author:
Qayssar Abdalrahman
qayssar.abdalrahman@uomus.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

This research examines the legal responsibility of the state in achieving sustainable human development, as a fundamental aspect of the modern state's social and economic function. The study highlights the conceptual and legal framework of sustainable human development, outlining the constitutional, legislative, and international bases that impose legal obligations on the state to adopt effective development policies. It also addresses the role of strategic human resource management as a key mechanism for implementing this responsibility, particularly in combating poverty and unemployment. The research adopts an analytical approach to relevant constitutional and statutory texts, supported by selected doctrinal perspectives and international standards in the fields of development and human rights. The study concludes that the lack of integration between the legal framework and strategic human resource management policies contributes to the persistence of poverty and unemployment, underscoring the need for a comprehensive legislative and administrative vision that strengthens investment in human capital and enhances the state's obligations toward achieving sustainable human development.

Keywords: Sustainable human development, state responsibility, strategic human resource management, poverty, unemployment, social justice.

Conclusions:

The study found that the state's responsibility for achieving sustainable human development constitutes a binding legal obligation, grounded in clear constitutional provisions and established international commitments. It cannot be reduced to temporary policies or short-term programs, as such an approach negatively affects the sustainability of development and the realization of social justice.

The research demonstrated that strategic human resource management represents a cornerstone in the implementation of development policies, and that weak planning and inadequate human capacity building are among the main causes of the persistence of poverty and unemployment, despite the existence of a constitutional and legislative framework recognizing economic and social rights.

المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة عبر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية لمواجهة الفقر والبطالة

قيصر عبد الرحمن صريصر*
جامعة المستقبل، بابل، العراق

معلومات البحث:
• تاريخ النشر: 2026 –10– 25

المؤلف المراسل:
قيصر عبد الرحمن صريصر
qayssar.abdalrahman@uomus.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي(CC BY 4.0)

المستخلص:
يتناول هذا البحث دراسة المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، بوصفها أحد المرتكزات الأساسية لوظيفة الدولة الحديثة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي. ويسلّط البحث الضوء على الإطار المفاهيمي والقانوني للتنمية البشرية المستدامة، مع بيان الأسس الدستورية والتشريعية والدولية التي تُحمّل الدولة التزامًا قانونيًا بتبنّي سياسات تنموية فعّالة. كما يعالج البحث دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بوصفها آلية رئيسية لتنفيذ هذه المسؤولية، ولاسيما في مواجهة ظاهرتي الفقر والبطالة. ويعتمد البحث على تحليل النصوص الدستورية والتشريعية ذات الصلة، إلى جانب استعراض بعض الاتجاهات الفقهية والمعايير الدولية في مجال التنمية وحقوق الإنسان. ويخلص البحث إلى أن ضعف التكامل بين الإطار القانوني وسياسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يُسهم في استمرار الفقر والبطالة، مما يستدعي تبنّي رؤية تشريعية وإدارية متكاملة تعزّز الاستثمار في رأس المال البشري وتُفعّل التزامات الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية المستدامة، مسؤولية الدولة، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الفقر، البطالة، العدالة الاجتماعية.

المقدمة:

1. شهدت الدولة الحديثة تحوّلًا جوهريًا في طبيعة وظائفها وأدوارها، حيث لم يعد دورها مقتصرًا على حفظ الأمن والنظام العام، بل امتد ليشمل الاضطلاع بمسؤوليات اجتماعية وتنموية متزايدة، يأتي في مقدمتها تحقيق التنمية البشرية المستدامة. وقد أفرزت التحولات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، وما رافقها من اتساع مظاهر الفقر والبطالة، حاجةً ملحّة إلى إعادة النظر في الآليات التي تعتمدها الدولة لتنفيذ التزاماتها التنموية، ولاسيما في ظل محدودية الموارد وتزايد المطالب المجتمعية. وفي هذا السياق، برزت الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كأداة محورية يمكن من خلالها تعزيز كفاءة الأداء الحكومي، وحسن استثمار العنصر البشري، وتحويل الالتزامات الدستورية والدولية إلى سياسات عملية قابلة للتنفيذ. غير أن هذا الدور يثير جملة من الإشكالات القانونية المرتبطة بمدى مسؤولية الدولة في تبنّي هذه الإدارة، وحدود التزاماتها في مواجهة الفقر والبطالة، ومدى كفاية الأطر التشريعية القائمة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة. الأمر الذي يفرض ضرورة دراسة هذا الموضوع دراسة قانونية معمّقة.

2. **مشكلة البحث:**

يثير موضوع المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة جملة من التساؤلات القانونية، ولاسيما في ظل اتساع الفجوة بين النصوص الدستورية التي تقرّ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والواقع العملي الذي يشهد استمرار مظاهر الفقر والبطالة. كما تبرز إشكالية مدى قدرة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على تفعيل هذه النصوص وتحويلها إلى نتائج ملموسة. ويزداد هذا الإشكال تعقيدًا في ظل غياب رؤية تشريعية متكاملة تُنظم هذا النوع من الإدارة وتربطها بأهداف التنمية البشرية. وعلى هذا الأساس، تتمحور إشكالية البحث حول التساؤل الرئيس الآتي: إلى أي مدى تُسهم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تنفيذ المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة والحد من الفقر والبطالة؟

3. **أهمية البحث:**

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول أحد الموضوعات القانونية المعاصرة ذات الصلة المباشرة بوظيفة الدولة الاجتماعية ومسؤوليتها في تحقيق التنمية البشرية المستدامة. كما تبرز أهميته في تسليط الضوء على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بوصفها آلية قانونية وإدارية أساسية لتنفيذ السياسات التنموية، ولاسيما في مجال مكافحة الفقر والبطالة. وتزداد أهمية البحث من خلال معالجته للأساس الدستوري والتشريعي والدولي لمسؤولية الدولة، بما يسهم في توضيح الطبيعة القانونية لهذه المسؤولية وحدودها. فضلاً عن ذلك، يُسهم البحث في إثراء الفقه القانوني العربي في مجال التنمية وحقوق الإنسان، ويقدّم إطارًا تحليليًا يمكن الإفادة منه في تطوير السياسات العامة والتشريعات الوطنية ذات الصلة. كما تتجلى أهمية البحث من الناحية العملية في

كونه يوفّر مرجعًا للقضاة والمشرّعين وصانعي القرار لفهم العلاقة بين الإدارة الرشيدة للموارد البشرية وتحقيق التنمية البشرية المستدامة.

4. أهداف البحث:

أ. بيان الإطار المفاهيمي والقانوني للتنمية البشرية المستدامة، وتحديد أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية.
ب. تحليل الأساس الدستوري والتشريعي والدولي لمسؤولية الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، وبيان طبيعة هذه المسؤولية وحدودها.
ت. توضيح دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بوصفها أداة تنفيذية لتفعيل التزامات الدولة في المجال التنموي.
ث. دراسة أثر السياسات الاستراتيجية للموارد البشرية في مواجهة ظاهرتي الفقر والبطالة، ومدى إسهامها في تحقيق العدالة الاجتماعية.
ج. الكشف عن أوجه القصور في التكامل بين الإطار القانوني والسياسات الإدارية المعتمدة في مجال التنمية البشرية.
ح. تقديم مقترحات قانونية وإدارية تسهم في تعزيز فعالية دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، من خلال تطوير التشريعات وتفعيل الإدارة الرشيدة للموارد البشرية.

5. الفرضيات:

تقوم فرضية البحث على أن تفعيل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يسهم بشكل مباشر في تمكين الدولة من تنفيذ مسؤوليتها القانونية في تحقيق التنمية البشرية المستدامة، والحد من ظاهرتي الفقر والبطالة.

6. أسلوب البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتنمية البشرية المستدامة والمسؤولية القانونية للدولة، وتحليل النصوص الدستورية والتشريعية ذات الصلة. كما يستعين البحث بالمنهج التحليلي لتفكيك الدور الذي تؤديه الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مواجهة الفقر والبطالة. ويُعزَّز ذلك بالمنهج المقارن، من خلال الإشارة إلى بعض التجارب التشريعية والفقهية المقارنة عند الاقتضاء، فضلًا عن المنهج الاستقرائي في تتبع بعض التطبيقات العملية ذات العلاقة، بهدف استخلاص النتائج العامة.

المحور الأول : الجانب النظري
الإطار المفاهيمي والقانوني لمسؤولية الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة

أصبحت التنمية البشرية المستدامة من القضايا الجوهرية التي تحتل مكانة متقدمة في السياسات العامة للدول المعاصرة، لما لها من ارتباط مباشر بتحسين نوعية حياة الإنسان وضمان كرامته. ولم يعد تحقيق التنمية يُنظر إليه بوصفه هدفًا اقتصاديًا محضًا، بل غدا التزامًا قانونيًا يفرض على الدولة أدوارًا ومسؤوليات متعددة. وفي هذا الإطار، يكتسب تحديد الإطار المفاهيمي والقانوني لمسؤولية الدولة أهمية خاصة، كونه يوضح الأسس التي تستند إليها هذه المسؤولية وحدودها وآليات تفعيلها **وإدراكاً منا لأهمية هذا الموضوع فقد قمنا بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين حيث سنعالج في المطلب الأول مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها القانونية، اما في المطلب الثاني سوف نتطرق الى أساس المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية.**

المطلب الأول
مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأبعادها القانونية

تُعدّ التنمية البشرية المستدامة من المفاهيم المعاصرة التي تعكس التحول في فلسفة التنمية من التركيز على النمو الاقتصادي المجرد إلى الاهتمام بالإنسان بوصفه محور العملية التنموية وغايتها النهائية. وقد أضفى هذا التحول بُعدًا قانونيًا واضحًا على مفهوم التنمية، من خلال ربطه بالحقوق الأساسية والالتزامات الواقعة على عاتق الدولة، وهذا ما سوف نعالجه على الشكل الاتي:

أولاً: تعريف التنمية البشرية المستدامة

يُعدّ مفهوم التنمية البشرية المستدامة من المفاهيم الحديثة نسبيًا في الفكر الاقتصادي والقانوني المعاصر، وقد نشأ استجابةً للتحولات العميقة التي شهدها العالم في مجالات الاقتصاد، والبيئة، وحقوق الإنسان، وإدارة الموارد. فلم تعد التنمية تُقاس فقط بمعدلات النمو الاقتصادي أو زيادة الدخل القومي، بل أضحت عملية شاملة تستهدف الإنسان بوصفه غاية التنمية ووسيلتها في آنٍ واحد.

وقد عرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التنمية البشرية بأنها «عملية توسيع خيارات الإنسان»، وهي خيارات لا تقتصر على الدخل، بل تشمل التمتع بحياة طويلة وصحية، والحصول على التعليم، والمشاركة في الحياة العامة، والتمتع بالكرامة الإنسانية. ومع تطور هذا المفهوم، برزت فكرة الاستدامة لتضيف بُعدًا زمنيًا وأخلاقيًا مفاده أن تلبية احتياجات الجيل الحاضر يجب ألا تكون على حساب قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

ومن ثمّ، فإن التنمية البشرية المستدامة تُعرّف بأنها عملية متكاملة تهدف إلى تطوير القدرات البشرية وتحسين نوعية الحياة، من خلال سياسات اقتصادية واجتماعية وقانونية رشيدة، تضمن الاستغلال الأمثل للموارد، وتحقيق العدالة بين الأجيال، وتعزيز المشاركة المجتمعية، في إطار يحترم حقوق الإنسان ويصون كرامته.

ويُلاحظ أن هذا المفهوم يتجاوز الرؤية التقليدية للتنمية، إذ لم يعد الإنسان مجرد عنصر إنتاجي في العملية الاقتصادية، بل أصبح محور السياسات العامة وموضوع الحماية القانونية. فالتنمية البشرية المستدامة لا تتحقق بمجرد توفير فرص

العمل، وإنما تتطلب بيئة قانونية ومؤسسية تُمكّن الفرد من تطوير قدراته بحرية، وتحميه من الفقر، والتهميش، والبطالة، والإقصاء الاجتماعي.

كما أن الطابع المستدام للتنمية يفرض على الدولة التزامات طويلة الأمد، تتجاوز الحلول الآنية أو الظرفية، وتقوم على التخطيط الاستراتيجي، وتكامل السياسات، وربط البرامج التنموية بإطار قانوني يضمن استمراريتها وفعاليتها.

ومن هذا المنطلق، أصبحت التنمية البشرية المستدامة مفهومًا ذا طبيعة قانونية بقدر ما هو مفهوم اقتصادي أو اجتماعي، إذ يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالالتزامات الدستورية للدولة، وبالمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والتنمية، وبمبدأ المسؤولية العامة في إدارة الشأن العام.

ثانياً: أبعاد التنمية البشرية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية

تتميّز التنمية البشرية المستدامة بتعدد أبعادها وتشابكها، الأمر الذي يفرض تناولها من منظور شمولي، يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والقانونية بوصفها عناصر متكاملة لا يمكن فصل أحدها عن الآخر.

1-البعد الاقتصادي يتمثل البعد الاقتصادي للتنمية البشرية المستدامة في تحقيق نمو اقتصادي متوازن وشامل، يهدف إلى خلق فرص العمل، وتحسين مستويات الدخل، وضمان توزيع عادل للثروات. غير أن هذا البعد لا يقتصر على زيادة الناتج المحلي، بل يركّز على نوعية النمو ومدى انعكاسه على رفاه الإنسان.

فالتنمية الاقتصادية المستدامة تقتضي تبنّي سياسات تشغيل فعّالة، والاستثمار في رأس المال البشري، وتطوير المهارات، ودعم الابتكار، بما يسهم في الحد من الفقر والبطالة. كما تفرض على الدولة إدارة الموارد الاقتصادية بكفاءة، ومنع الهدر، ومحاربة الفساد، باعتبار ذلك شرطًا جوهريًا لتحقيق التنمية المستدامة

2-البعد الاجتماعي يرتبط البعد الاجتماعي للتنمية البشرية المستدامة بتحقيق العدالة الاجتماعية، وضمان تكافؤ الفرص، وتعزيز الاندماج المجتمعي. ويشمل هذا البعد توفير الخدمات الأساسية، مثل التعليم، والصحة، والسكن، والضمان الاجتماعي، باعتبارها حقوقًا أساسية وليست مجرد امتيازات.

كما يهدف هذا البعد إلى معالجة مظاهر التهميش والإقصاء، خاصة للفئات الضعيفة كالعاطلين عن العمل، وذوي الدخل المحدود، والنساء، والشباب. وتُعدّ سياسات الحماية الاجتماعية أداة رئيسية في هذا السياق، إذ تسهم في تقليل الفوارق الاجتماعية وتعزيز الاستقرار المجتمعي.

3-البعد القانوني يُعدّ البعد القانوني من أهم أبعاد التنمية البشرية المستدامة، إذ يشكّل الإطار الناظم الذي يضمن تفعيل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية وتحويلها إلى التزامات ملزمة. ويتمثل هذا البعد في وجود منظومة تشريعية متكاملة تكفل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتحدد واجبات الدولة، وتضع آليات للمساءلة والمحاسبة.

ويشمل ذلك النصوص الدستورية التي تُقرّ الحق في العمل، والتعليم، والصحة، والعيش الكريم، فضلًا عن القوانين العادية التي تنظم سياسات التشغيل، والتدريب، والحماية الاجتماعية، وإدارة الموارد البشرية في القطاعين العام والخاص.

كما يفرض البعد القانوني مبدأ المشروعية في العمل الإداري، ويُلزم الدولة بتبنّي سياسات تنموية تتسم بالشفافية، والمشاركة، والاستدامة، مع إخضاعها للرقابة القضائية والإدارية لضمان عدم الانحراف عن أهداف التنمية.

ثالثاً: ارتباط التنمية البشرية المستدامة بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية

ترتبط التنمية البشرية المستدامة ارتباطًا وثيقًا بحقوق الإنسان، إذ تُعدّ هذه الحقوق الأساس القيمي والقانوني الذي تقوم عليه السياسات التنموية المعاصرة. فالتنمية، في جوهرها، لا يمكن أن تتحقق بمعزل عن احترام كرامة الإنسان وضمان حقوقه الأساسية.

وقد أكدت المواثيق الدولية، ولاسيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين، أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تشكّل جزءًا لا يتجزأ من منظومة حقوق الإنسان، وأن على الدول التزامًا قانونيًا باتخاذ التدابير اللازمة لتحقيقها تدريجيًا. ويُعدّ الحق في التنمية أحد أبرز تجليات هذا الارتباط، إذ يُنظر إليه بوصفه حقًا جماعيًا وفرديًا في آنٍ واحد.

كما أن التنمية البشرية المستدامة تُسهم في ترسيخ العدالة الاجتماعية، من خلال ضمان توزيع عادل للموارد، وتقليص الفجوات بين الفئات الاجتماعية، وتحقيق المساواة في الفرص. فالعدالة الاجتماعية ليست مجرد قيمة أخلاقية، بل تمثل التزامًا قانونيًا على عاتق الدولة، يفرض عليها تبنّي سياسات تصحيحية لمعالجة الاختلالات البنيوية في المجتمع.

ويُلاحظ أن غياب العدالة الاجتماعية يُفضي إلى تفاقم الفقر والبطالة، ويقوّض جهود التنمية، ويُضعف الثقة بين المواطن والدولة. ومن ثمّ، فإن تحقيق التنمية البشرية المستدامة يقتضي إدماج مبادئ العدالة والإنصاف في صلب السياسات العامة، وضمان مشاركة الأفراد في صنع القرار التنموي

كما يبرز دور الدولة في هذا السياق بوصفها الضامن الرئيسي لحقوق الإنسان، والمسؤولة عن تهيئة البيئة القانونية والمؤسسية اللازمة لتحقيق التنمية. ولا يقتصر هذا الدور على سنّ القوانين، بل يشمل تنفيذها بفعالية، وتخصيص الموارد الكافية، وتقييم السياسات، وتصحيح مساراتها عند الحاجة.

وبذلك، فإن التنمية البشرية المستدامة تمثل نقطة التقاء بين القانون والتنمية وحقوق الإنسان، وتشكّل إطارًا نظريًا وعمليًا لتحمّل الدولة لمسؤولياتها في مواجهة الفقر والبطالة، وتحقيق العيش الكريم، وبناء مجتمع يقوم على العدالة والاستدامة.

المطلب الثاني

أساس المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية

تُثار مسألة المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية باعتبارها من أبرز القضايا المرتبطة بوظيفة الدولة الاجتماعية ودورها في رعاية الإنسان وضمان العيش الكريم. ويقتضي تحديد هذه المسؤولية الوقوف على الأسس الدستورية والدولية والتشريعية التي تُحمّل الدولة التزامًا قانونيًا مباشرًا بتبني سياسات تنموية فعّالة، وهذا ما سوف نعالجه على الشكل الاتي:

أولاً: الأساس الدستوري لمسؤولية الدولة في تحقيق التنمية البشرية

يُشكّل الدستور المصدر الأعلى للقواعد القانونية في الدولة، ومن ثمّ فإن تحديد أساس المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة ينطلق ابتداءً من النصوص الدستورية التي تُقرّ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتحدّد طبيعة التزامات السلطة العامة تجاه الأفراد والمجتمع.

وفي هذا السياق، يُلاحظ أن الدستور العراقي لسنة 2005 قد تبنّى رؤية اجتماعية وتنموية متقدمة نسبيًا، حيث نصّ على جملة من المبادئ التي تؤسس لمسؤولية الدولة في رعاية الإنسان وتحقيق التنمية. فقد أكدت المادة (30/أولاً) منه أن «تكفل الدولة للفرد والأسرة، وبخاصة الطفل والمرأة، الضمان الاجتماعي والصحي، والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم». ويُستفاد من هذا النص أن الدستور لم يكتفِ بالإقرار المجرد للحقوق، بل ألزم الدولة التزامًا إيجابيًا بتوفير مقومات العيش الكريم، وهو ما يُعدّ جوهر التنمية البشرية.

كما نصّت المادة (31) من الدستور على أن «تكفل الدولة الرعاية الصحية للعراقيين، وتعمل على إنشاء مختلف أنواع المستشفيات والمؤسسات الصحية». ويُعدّ الحق في الصحة أحد المرتكزات الأساسية للتنمية البشرية، إذ لا يمكن الحديث عن تنمية مستدامة في ظل غياب منظومة صحية فعّالة تضمن سلامة الإنسان وقدرته على الإنتاج والمشاركة المجتمعية.

أما في مجال العمل، فقد نصّت المادة (22/أولاً) من الدستور على أن «العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة»، وهو نص ذو دلالة قانونية عميقة، إذ يجعل من الحق في العمل التزامًا دستوريًا على عاتق الدولة، ويُحمّلها مسؤولية وضع السياسات الاقتصادية والإدارية الكفيلة بمكافحة البطالة وخلق فرص العمل.

ويُلاحظ كذلك أن المادة (25) من الدستور ألزمت الدولة بـ «إصلاح الاقتصاد العراقي وفق أسس اقتصادية حديثة، وبما يضمن الاستثمار الكامل لموارده، وتنويع مصادره، وتشجيع القطاع الخاص وتنميته». ويُعدّ هذا النص سندًا دستوريًا مباشرًا لسياسات التنمية البشرية، ولاسيما ما يتصل بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتنمية القدرات الوطنية.

ومن خلال هذه النصوص وغيرها، يتضح أن الدستور العراقي قد أرسى أساسًا قانونيًا صريحًا لمسؤولية الدولة في تحقيق التنمية البشرية، باعتبارها التزامًا دستوريًا وليس مجرد خيار سياسي. كما أن إخلال الدولة بهذه الالتزامات قد يُشكّل، من الناحية النظرية، أساسًا للمساءلة الدستورية أو القضائية، متى ما توفّرت الآليات القانونية لذلك.

ثانياً: الالتزامات الدولية للدولة في مجال التنمية البشرية

إلى جانب الأساس الدستوري، تستند المسؤولية القانونية للدولة في تحقيق التنمية البشرية إلى منظومة واسعة من الالتزامات الدولية التي تعهّدت بها الدولة بموجب انضمامها إلى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان والتنمية.

ويأتي في مقدمة هذه الالتزامات ما ورد في ميثاق الأمم المتحدة، ولاسيما المادة (55) التي تنص على أن تعمل الأمم المتحدة على «تحقيق مستويات أعلى من المعيشة، وتوفير أسباب التقدم والرخاء الاقتصادي والاجتماعي، وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع». وقد ألزمت المادة (56) الدول الأعضاء بالتعاون مع المنظمة لتحقيق هذه الأهداف، وهو ما يُضفي طابع الإلزام الدولي على مسؤولية الدولة في مجال التنمية.

كما يُعدّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 مرجعًا أساسيًا في هذا المجال، إذ نصّت المادة (22) منه على أن «لكل شخص، بوصفه عضوًا في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن تُبذل الجهود القومية والتعاون الدولي لتحقيق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة لكرامته». ويُستفاد من هذا النص أن التنمية البشرية ليست تفضّلًا من الدولة، بل حقًا أصيلًا من حقوق الإنسان.

ويعزز هذا التوجه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، الذي يُعدّ من أهم الصكوك الدولية الملزمة في مجال التنمية البشرية. فقد نصّت المادة (1/2) منه على التزام الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، لتحقيق الإعمال التدريجي للحقوق الواردة فيه، ومنها الحق في العمل (المادة 6)، والحق في ظروف عمل عادلة (المادة 7)، والحق في الضمان الاجتماعي (المادة 9)، والحق في مستوى معيشي لائق (المادة 11).

كما يُعدّ إعلان الحق في التنمية لسنة 1986 من الوثائق الدولية ذات الأهمية الخاصة، إذ قرّر صراحةً أن التنمية حق من حقوق الإنسان، وأن «الدول تتحمل المسؤولية الأساسية عن تهيئة الظروف الوطنية والدولية المواتية لتحقيق هذا الحق». ويؤكد هذا الإعلان أن الإنسان هو المحور الرئيسي للتنمية، وأن الدول مُلزمة بوضع سياسات تهدف إلى تحسين رفاه السكان بأسرهم.

وفي الإطار المعاصر، تبرز أهداف التنمية المستدامة 2030 التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي تشمل القضاء على الفقر، والعمل اللائق، والتعليم الجيد، والحد من أوجه عدم المساواة. ورغم أن هذه الأهداف لا تُعدّ معاهدة ملزمة بالمعنى التقليدي، إلا أنها تمثل التزامًا سياسيًا وأخلاقيًا دوليًا، وتُستخدم على نطاق واسع كمعايير لتقييم سياسات الدول التنموية.

وعليه، فإن انضمام الدولة العراقية إلى هذه المواثيق والاتفاقيات يُرتّب عليها التزامات قانونية دولية في مجال التنمية البشرية، ويُعزّز من مسؤوليتها في مواءمة تشريعاتها الوطنية وسياساتها العامة مع هذه الالتزامات.

المبحث الثاني

دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مواجهة الفقر والبطالة كآلية لتنفيذ مسؤولية الدولة

تُعدّ مواجهة الفقر والبطالة من أبرز مظاهر المسؤولية الاجتماعية والقانونية الملقاة على عاتق الدولة، لما لهاتين الظاهرتين من تأثير مباشر في مستوى التنمية البشرية والاستقرار المجتمعي. وفي هذا السياق، تبرز الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بوصفها إحدى الآليات الأساسية

التي تعتمدها الدولة لتحويل التزاماتها الدستورية والتنموية إلى سياسات عملية قابلة للتنفيذ. ويقتضي بيان هذا الدور إبراز كيفية توظيف العنصر البشري بكفاءة لمواجهة الفقر والبطالة وتحقيق التنمية البشرية المستدامة

وإدراكاً منا لأهمية هذا الموضوع فقد قمنا بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين حيث سنعالج في المطلب الأول الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كأداة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، اما في المطلب الثاني سوف نتطرق الى أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحد من الفقر والبطالة.

المطلب الأول

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كأداة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة

تُعدّ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من الأدوات الحديثة التي اعتمدتها الدول لتحقيق أهدافها التنموية، لما لها من دور محوري في استثمار العنصر البشري بكفاءة وفاعلية. ويبرز هذا الدور بشكل خاص في سياق التنمية البشرية المستدامة، التي تقوم على بناء القدرات وتعزيز الإمكانات البشرية في إطار رؤية تنموية طويلة الأمد، وهذا ما سوف نعالجه على الشكل الاتي:

أولاً: مفهوم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

تُعدّ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي اكتسبت بعدًا قانونيًا ومؤسسيًا متزايد الأهمية، ولاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضت على الدول إعادة النظر في دور العنصر البشري بوصفه المورد الأهم لتحقيق التنمية المستدامة. فلم تعد الموارد البشرية تُدار وفق منطق إداري تقليدي يقتصر على شؤون التوظيف والرواتب، بل أضحت محورًا استراتيجيًا لصياغة السياسات العامة وتحقيق الأهداف التنموية.

ويقصد بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية مجموعة السياسات والبرامج والإجراءات التي تعتمدها الدولة أو المنظمة العامة بهدف استقطاب الموارد البشرية الكفوءة، وتطويرها، وتحفيزها، والمحافظة عليها، بما ينسجم مع الرؤية الاستراتيجية طويلة الأمد، ويحقق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية في خدمة أهداف التنمية.

ويتميّز هذا المفهوم عن الإدارة التقليدية للموارد البشرية بكونه قائمًا على التخطيط الاستباقي، وربط قرارات الموارد البشرية بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية، بدل الاكتفاء بمعالجة الاحتياجات الآنية أو الإدارية البحتة. ومن ثمّ، فإن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تُعدّ أداة من أدوات الحوكمة الرشيدة، لما لها من دور في تحسين كفاءة الجهاز الإداري، وتعزيز الأداء المؤسسي، وتحقيق العدالة الوظيفية.

ومن الناحية القانونية، يرتبط هذا المفهوم ارتباطًا وثيقًا بمسؤولية الدولة في إدارة الوظيفة العامة والقطاع العام على أسس الكفاءة وتكافؤ الفرص، وهو ما ينسجم مع المبادئ الدستورية التي تُلزم الدولة بضمان الحق في العمل، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز. فالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية لا تقتصر على الجانب الإداري، بل تُشكّل التزامًا قانونيًا ضمنيًا على عاتق الدولة، يهدف إلى حسن استثمار رأس المال البشري بوصفه أحد مقومات التنمية البشرية المستدامة

كما يُنظر إلى هذه الإدارة بوصفها حلقة وصل بين السياسات الاقتصادية وسياسات التعليم والتشغيل، إذ تسهم في مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وتقلّل من الفجوة بين العرض والطلب على المهارات، وهو ما ينعكس إيجابًا على مكافحة البطالة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي

ثانياً: التخطيط والتأهيل وبناء القدرات البشرية

يُعدّ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، إذ تقوم فكرته على التنبؤ باحتياجات الدولة المستقبلية من الكفاءات والمهارات، ووضع البرامج اللازمة لتلبيتها في الأمدين المتوسط والبعيد. ولا يتحقق هذا التخطيط بمعزل عن السياسات التعليمية والاقتصادية، بل يتطلب تنسيقًا مؤسسيًا شاملاً بين مختلف الجهات المعنية

ويُقصد بتخطيط الموارد البشرية عملية تحليل الواقع البشري القائم، من حيث العدد، والتخصص، والكفاءة، والفجوات المهارية، ثم رسم سياسات واضحة للاستقطاب والتعيين والتدريب، بما يضمن التوازن بين متطلبات التنمية وإمكانات الدولة. ويُعدّ هذا التخطيط ضرورة قانونية وإدارية في آنٍ واحد، خاصة في الدول التي تعاني من معدلات مرتفعة للبطالة أو من سوء توزيع الكفاءات

أما التأهيل وبناء القدرات البشرية، فيُشكّلان الجانب العملي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، إذ لا يكفي استقطاب الأفراد ما لم تُوفّر لهم برامج تدريب وتطوير مستمرة تمكّنهم من مواكبة التطورات التقنية والإدارية. ويُنظر إلى التدريب بوصفه استثمارًا طويل الأمد في رأس المال البشري، وليس عبئًا ماليًا على الموازنة العامة.

وفي هذا الإطار، تبرز مسؤولية الدولة في وضع أطر تشريعية وتنظيمية تُلزم المؤسسات العامة بتطوير قدرات موظفيها، وتعزيز مهاراتهم، وربط الترقية والتقييم بالأداء والكفاءة. كما يشمل بناء القدرات تعزيز قيم النزاهة، والانضباط، والمسؤولية المهنية، باعتبارها عناصر أساسية لتحقيق إدارة عامة فعّالة.

ومن زاوية التنمية البشرية، يسهم التأهيل المهني في تحسين فرص التشغيل، وتمكين الأفراد اقتصاديًا، وتقليل الاعتماد على برامج الإعانة الاجتماعية. كما يعزز قدرة الدولة على تنفيذ سياساتها التنموية بكفاءة، ويحدّ من الهدر الوظيفي وسوء استغلال الموارد البشرية.

ويُلاحظ أن ضعف التخطيط وبناء القدرات يؤدي إلى اختلالات هيكلية في سوق العمل، ويُسهم في تفاقم البطالة المقنّعة، وتدني الإنتاجية، وهو ما ينعكس سلبًا على جهود التنمية البشرية المستدامة. ومن ثمّ، فإن التخطيط والتأهيل يُعدّان من صميم المسؤولية القانونية للدولة في إدارة مواردها البشرية.

المطلب الثاني

أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحد من الفقر والبطالة

يمثّل الفقر والبطالة من أبرز التحديات التي تواجه جهود التنمية البشرية، لما لهما من آثار مباشرة على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وتبرز الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كأداة فعّالة بيد الدولة لمعالجة هاتين الظاهرتين، من خلال سياسات تشغيل وتمكين مهني تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة، وهذا ما سوف نعالجه على الشكل الاتي:

أولاً: دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في خلق فرص العمل والحد من البطالة

تُعدّ البطالة من أخطر الظواهر الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الدول، لما لها من آثار مباشرة على الاستقرار الاجتماعي والتنمية البشرية. ولا تقتصر آثارها على فقدان الدخل، بل تمتد إلى تهميش الأفراد، وإضعاف قدرتهم على المشاركة الفاعلة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ومن ثمّ، فإن مواجهة البطالة تُمثّل التزامًا قانونيًا واجتماعيًا على عاتق الدولة، لا يتحقق إلا من خلال سياسات تشغيل فعّالة تستند إلى إدارة استراتيجية رشيدة للموارد البشرية.

وتسهم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الحد من البطالة من خلال تبنّي سياسات توظيف قائمة على التخطيط العلمي للاحتياجات الفعلية لسوق العمل، بدل الاعتماد على التعيينات العشوائية أو الموسمية. إذ تقوم هذه الإدارة على تحليل هيكل القوى العاملة، وتحديد القطاعات القادرة على استيعاب العمالة، وتوجيه الاستثمارات العامة والخاصة نحو المجالات الأكثر قدرة على خلق فرص العمل المستدامة.

كما يُعدّ ربط سياسات التوظيف بالتنمية القطاعية أحد أبرز مظاهر هذا الدور، حيث تُسهم الإدارة الاستراتيجية في توجيه الموارد البشرية نحو القطاعات الإنتاجية، كالصناعة والزراعة والخدمات الحديثة، بدل التركّز على التوظيف الإداري غير المنتج. ويُسهم هذا التوجّه في تقليل البطالة المقنّعة، ورفع معدلات الإنتاجية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية.

ومن الزاوية القانونية، يرتبط هذا الدور بمبدأ الحق في العمل، الذي أقرّه الدستور العراقي في المادة (22/أولاً)، إذ يُلقي هذا النص على عاتق الدولة مسؤولية وضع سياسات عامة تضمن توفير فرص العمل، وليس الاكتفاء بالإقرار النظري لهذا الحق. وتُعدّ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية الأداة التنفيذية الأساسية لتحويل هذا الحق الدستوري إلى واقع عملي.

كما أن تبنّي معايير الكفاءة وتكافؤ الفرص في التوظيف يُسهم في تعزيز العدالة الاجتماعية، ويمنع التمييز، ويُعيد الثقة في مؤسسات الدولة، وهو ما ينعكس إيجابًا على الاستقرار الاجتماعي ويُسهم في معالجة جذور البطالة لا مظاهرها فقط.

ثانياً: أثر بناء القدرات والتأهيل المهني في مكافحة الفقر

يُعدّ الفقر من الظواهر المركّبة التي لا يمكن معالجتها عبر الحلول المالية المؤقتة أو الإعانات الاجتماعية وحدها، بل يتطلب مقاربة تنموية شاملة تقوم على التمكين الاقتصادي وبناء القدرات البشرية. وفي هذا الإطار، تلعب الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية دورًا محوريًا في مكافحة الفقر من خلال سياسات التدريب والتأهيل المهني المستدام

ويتمثل هذا الدور في تمكين الأفراد من اكتساب المهارات والمعارف التي تؤهّلهم للاندماج في سوق العمل، وتحقيق دخل مستقر، والانتقال من دائرة الإعالة إلى دائرة الإنتاج. ويُعدّ هذا التمكين جوهر التنمية البشرية، إذ يهدف إلى تعزيز قدرات الإنسان على تحسين أوضاعه المعيشية بوسائله الذاتية، في إطار قانوني داعم

كما تُسهم برامج التدريب المهني، التي تُدار ضمن رؤية استراتيجية، في سدّ الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وهي فجوة تُعدّ من الأسباب الرئيسية للفقر والبطالة، خاصة بين فئة الشباب. ويُلاحظ أن غياب هذا التنسيق يؤدي إلى تخريج أعداد كبيرة من الأفراد غير المؤهلين للانخراط في القطاعات الإنتاجية، ما يُسهم في تفاقم الفقر والتهميش.

ومن الناحية القانونية، يرتبط هذا الدور بالتزامات الدولة في مجال الضمان الاجتماعي والتنمية، كما ورد في المادة (30) من الدستور العراقي، التي تُلزم الدولة بتوفير مقومات العيش الكريم. ويُستفاد من هذا النص أن مكافحة الفقر لا تقتصر على تقديم المساعدات، بل تشمل تهيئة الظروف القانونية والمؤسسية التي تُمكّن الفرد من العمل والإنتاج.

كما تتقاطع هذه المسؤولية مع الالتزامات الدولية للدولة، ولاسيما ما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي أكّد على الحق في مستوى معيشي لائق، وعلى التزام الدول باتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق هذا الحق. وتُعدّ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية إحدى أهم هذه التدابير، لما لها من دور في تحقيق التمكين الاقتصادي المستدام.

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات:

1. تبيّن أن مسؤولية الدولة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة تُعدّ مسؤولية قانونية ذات طبيعة إلزامية، تستند إلى نصوص دستورية واضحة والتزامات دولية مقرّرة، ولا يجوز اختزالها في سياسات ظرفية أو برامج قصيرة الأمد، لما لذلك من أثر سلبي في استدامة التنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية.
2. أظهر البحث أن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تمثّل حجر الأساس في تنفيذ السياسات التنموية، وأن ضعف التخطيط وبناء القدرات البشرية يُعدّ من أبرز أسباب استمرار الفقر والبطالة، رغم وجود إطار دستوري وتشريعي يقرّ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

ثانيا: التوصيات:

1. يُقترح تعزيز الإطار التشريعي والتنظيمي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، من خلال سنّ تشريعات أو تعديلات قانونية تُلزم الجهات العامة بربط سياسات التوظيف والتدريب بأهداف التنمية البشرية المستدامة، وباعتماد معايير الكفاءة والاستحقاق والشفافية.

2. يُقترح تبنّي سياسة وطنية متكاملة للتنمية البشرية، تقوم على التنسيق بين القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وربط برامج الحماية الاجتماعية ببرامج التمكين والتأهيل المهني، بما يسهم في الحد من الفقر والبطالة وتحقيق التنمية المستدامة على المدى الطويل.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا احد.

References:

1. Zahran, J. D. (2011). *Al-dawlah wa-al-ʻadālah al-ijtimāʻiyyah fī al-fikr al-muʻāṣir*. Cairo: Dār al-Shurūq.
2. Saʻb, H. (2004). *Ḥuqūq al-insān bayna al-naẓariyyah wa-al-taṭbīq*. Beirut: Dār al-ʻIlm lil-Malāyīn.
3. Rashwan, H. ʻA. H. (2014). *Al-siyāsāt al-ijtimāʻiyyah wa-al-tanmiyah al-bashariyyah*. Amman: Dār al-Masīrah lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.
4. Nasr, S. (2016). *Al-tanmiyah al-mustadāmah wa-ishkāliyyāt al-taṭbīq fī al-duwal al-nāmiyah*. Alexandria: Dār al-Maʻrifah al-Jāmiʻiyyah.
5. Shaʻbān, ʻA. I. (2009). *Ḥuqūq al-insān: Al-mafhūm wa-al-ishkāliyyāt wa-al-taṭbīq*. Beirut: Dār al-Ṭalīʻah.
6. Al-Khuḍayr, ʻA. ʻA. I. (2015). *Al-tanmiyah al-bashariyyah bayna al-naẓariyyah wa-al-taṭbīq*. Riyadh: Maktabat al-ʻUbaykān.
7. Al-ʻĀnī, ʻA. Q. M. (2015). *Al-dawlah wa-al-waẓīfah al-ijtimāʻiyyah fī al-dustūr*. Amman: Dār al-Thaqāfah lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.
8. ʻAlwān, ʻA. K. (2017). *Al-ḥuqūq al-iqtiṣādiyyah wa-al-ijtimāʻiyyah fī al-dasātīr al-muʻāṣirah*. Alexandria: Dār al-Jāmiʻah al-Jadīdah.
9. Al-ʻAbdalī, ʻA. I. (2012). *Al-waẓīfah al-ijtimāʻiyyah lil-dawlah al-ḥadīthah*. Amman: Dār Wāʼil lil-Nashr.
10. Nuʻmān, ʻA. I. ʻA. (2014). *Al-tanmiyah al-mustadāmah: Al-iṭār al-naẓarī wa-al-taṭbīqī*. Amman: Dār al-Masīrah lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.
11. Al-Maghribī, ʻA. ʻA. F. (2012). *Al-tanmiyah al-bashariyyah: Al-mafhūm, al-abʻād, al-muʼashshirāt*. Alexandria: Dār al-Fikr al-Jāmiʻī.
12. Al-Fiqī, M. Sh. (2013). *Al-dawlah wa-al-tanmiyah al-bashariyyah fī ẓill al-ʻawlamah*. Cairo: Dār al-Nahḍah al-ʻArabiyyah.
13. Al-Jābirī, M. ʻA. (2009). *Ishkāliyyāt al-tanmiyah fī al-waṭan al-ʻArabī*. Beirut: Markaz Dirāsāt al-Waḥdah al-ʻArabiyyah.
14. Al-Imām, M. M. (2010). *Ḥuqūq al-insān wa-al-tanmiyah al-bashariyyah*. Cairo: Dār al-Nahḍah al-ʻArabiyyah.
15. ʻAbd al-Laṭīf, M. (2018). *Al-tanmiyah al-bashariyyah wa-tamkīn al-fiʼāt al-hashshah*. Cairo: Dār al-Fikr al-ʻArabī.
16. Kāẓim, H. ʻA. (2019). *Al-asās al-dustūrī lil-tanmiyah al-bashariyyah fī al-ʻIrāq* [Master's thesis, University of Kufa, Iraq].
17. Bin Ḥusayn, Kh. (2020). Al-masʼūliyyah al-qānūniyyah lil-dawlah fī taḥqīq al-tanmiyah al-mustadāmah. *Majallat al-Qānūn al-ʻĀmm*, (5), University of Algiers.
18. ʻAbd al-Karīm, S. (2016). Al-ḥuqūq al-iqtiṣādiyyah wa-al-ijtimāʻiyyah fī al-dasātīr al-ʻArabiyyah. *Majallat al-Tashrīʻ wa-al-Qaḍāʼ*, (3), Cairo, Egypt.
19. Būkhazar, ʻA. I. (2019). Al-buʻd al-qānūnī lil-tanmiyah al-bashariyyah al-mustadāmah. *Majallat al-ʻUlūm al-Qānūniyyah wa-al-Siyāsiyyah*, (2), University of Baghdad, Iraq.
20. Bin ʻĪsā, F. I. Z. (2018). Al-tanmiyah al-bashariyyah al-mustadāmah ka-madkhal li-taḥqīq al-ʻadālah al-ijtimāʻiyyah. *Majallat al-Ḥuqūq wa-al-ʻUlūm al-Insāniyyah*, (12), University of Djelfa, Algeria.