

المحاضرة الرابعة

أنواع التنمية المحلية وعواملها

للتنمية المحلية عدة أنواع نذكرها كما يأتي:

١- التنمية البشرية: وهي العملية التي تهدف لإجراء تحول عميق في الحياة الإنسانية بكل مظاهرها وحسب اختصاصاتها وميادينها ومواجهة التحديات الخاصة بذلك.

٢- التنمية الشاملة: وهي مفهوم موسع يستوعب أبعاداً سياسية واجتماعية وتكنولوجية وبيئية إلى جانب البعد الاقتصادي.

٣- التنمية القومية: هي الخطاب القومي الحقيقي لاستنهاض الإنسان وتعريفه على مجموعة التحديات الحياتية التي تواجهه بغض النظر عن العوائق التي تدوب إذا تغيرت مدارك التفكير العلمي الاستراتيجي على نحو قومي.

٤- التنمية المستقلة: وتعني حالة الاهتمام بإشباع الحاجات الإنسانية لعموم الناس وبإشراكهم بشكل فعال في اتخاذ القرارات المؤثرة في حياتهم وحياة أبنائهم من دون أن تجور على حق الأجيال القادمة في فرص معقولة للنمو.

٥- التنمية المستدامة: ويقصد بها وجود معيار مقبول للمعيشة لكل فرد دون الإضرار بحاجات أجيال المستقبل.

* محاور تحقيق التنمية المحلية: لتحقيق التنمية المحلية لا بد من بناء محورين أساسيين هما:

أولاً: تنمية المجتمع المحلي وتعني العمل من أجل تحسين أحوال المجتمع وتحديد حاجاتهم ومشكلاتهم ووضع برامج محددة لحل هذه المشكلات والاعتماد على موارد المجتمع وأخرى خارج نطاق المجتمع المحلي إذا لزم الأمر.

ثانياً: تنظيم المجتمع المحلي وتعني التنظيم الوظيفي لمجتمع محلي ضمن نموذج العلاقات المتبادلة بين الجماعات الكبرى التي توجد في مجتمع معين.

* طبيعة الحكم المحلي:

تقوم طبيعة الحكم المحلي على عدة عوامل أهمها:

١ - التخطيط والإعداد: وتعني مجموعة البرامج والقرارات والاتجاهات التي تعكس متطلبات البيئة

المحلية داخل الإدارات المحلية، ويتحدد دور الإدارات المحلية بالآتي: -

أ- السلطة القانونية لتعيين وإقالة الموظفين.

ب- تقديم التقارير.

ج- وضع جدول الأعمال لاجتماعات المجالس.

د- عرض القضايا على المجلس.

ر- إعداد ميزانية سنوية.

ز- تقديم التوصيات.

س- الحفاظ على الشرعية وكسب الثقة للإدارة.

ش- تعميق الإحساس بالانتماء.

ص- استخدام التخطيط الاستراتيجي وفق ما يخدم الصالح العام.

ض- تعميق الالتزام الجماعي.

ط- الاهتمام بالوسط السياسي.

ظ- تقييم احتياجات المجتمع.

هـ- المساواة والتفاوض.

و- التركيز على الكفاءة والفاعلية والتمثيل والعدالة الاجتماعية.

وتقوم وحدات الحكم المحلي ب:

- تغيير الثقافة التنظيمية أي تطوير وتحديث الثقافة التنظيمية لمؤسسات المجتمع المحلي عبر إدخال أساليب جديدة في العمل وتأهيل الإدارات المحلية وتوجيهها.

- متابعة الأداء داخل وخارج وحدات الحكم المحلي لمعرفة جوانب القصور أو الخدمات التي تحتاج لتحسين وإجراء المقارنة والمراقبة بين الوحدات بصفة دورية ومنتظمة.

- إعداد العنصر البشري وتحفيزه.

- توفير الموارد والإمكانيات والمعلومات.

- تشكيل لجنة للإشراف.

ثانياً: التركيز على الخدمات وذلك من خلال التركيز على الخدمات بدءاً بالبسيطة إلى الأكثر تعقيداً والاهتمام بالخدمات التي تحظى باهتمام الرأي العام والخدمات ذات العوائد عالية المردود وتسهيل إجراءات العمل المؤسسي بشكل عام والعمل المحلي بشكل خاص.

ثالثاً: متابعة التنفيذ للإستراتيجيات والخطط وآليات التطبيق ومتابعة التقدم.

رابعاً: دعم القيادات الإدارية ويمثل اهتمام القيادات الإدارية باللوائح والقوانين أكثر من اهتمامهم بالنتائج المتحققة مشكلة بسبب عدم الاهتمام بقيم التجديد وسيطرة قيم الخوف من تحمل المسؤولية والتردد في قبول المخاطرة ومركزية القرار ورفض التفويض مما يمنع ظهور قيادات جديدة تتسم بالمهارة والممارسة.

خامساً: التركيز على الثقافة التنظيمية إذ تعاني المؤسسات الحكومية بشكل عام من ضعف الثقافة التنظيمية بسبب وجود آليات تعرقل العمل أبرزها تأجيل تبني أفضل الممارسات وتأجيل البحث عن منظمات تكون مثلاً يحتذى به والعمل على تقليل تكلفة تدريب العاملين على الأساليب الجديدة وضعف التركيز على نشاط الأبحاث العلمية والتطوير وغياب روح المبادرة ووجود محددات بيئية وثقافية تحد من قبول قيم وأفكار جديدة.

سادساً: التركيز على المبادئ العامة وتتمثل في:

- مبدأ الشرعية (أي الابتعاد عن التصرفات المثيرة للشك والرجوع للأساس القانوني).

- مبدأ الثقة (أي منح الثقة للعاملين).
- مبدأ التبادل (أي الاستعداد لتبادل المعلومات حسب المقتضيات).
- مبدأ الاستخدام (أي استخدام المعلومات في تحسين العمليات).
- مبدأ الاتصال (أي تخفيف حجم التعقيدات في الاتصالات).
- مبدأ الاتصال بطرف ثالث (وهو ما يمنح مرونة عالية في طبيعة الأداء خاصة لغرض زيادة التبادل الثقافي والعلمي).