

المحاضرة التاسعة :

التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

1-أسباب ظهور إدارة الموارد البشرية:

- التوسع والتطور الصناعي في العصر الحديث، ساعد على ظهور التنظيمات العمالية المنظمة، إذ بدأت المشاكل بين الإدارة والموارد البشرية، مما أدى إلى الحاجة لإدارة متخصصة ترعى وتحل مشاكل المورد البشري في المنشأة.
- التوسع الكبير في التعليم وفرص الثقافة أمام العاملين، مما أدى إلى زيادة الوعي نتيجة ارتفاع مستواهم الثقافي والتعليمي، مما أدى للحاجة إلى وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية ووسائل حديثة للتعامل مع النوعيات الحديثة من الموارد البشرية.
- زيادة التدخل الحكومي في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل بإصدار قوانين وتشريعات عمالية، أدى إلى ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين لتجنب وقوع المنشأة في مشاكل مع الحكومة.
- ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن الموارد البشرية، وتطلب الأمر ضرورة الاهتمام بعلاقات الإدارة بالمنظمات العمالية، مما أدى إلى أهمية وجود إدارة متخصصة لإيجاد التعاون بين الإدارة والمنظمات العمالية.

2-مراحل التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

- مرت إدارة الموارد البشرية قبل شكلها الحالي للعديد من التطورات من حيث الوظيفة والأهداف والأدوار، تزامنت مع التغيرات التي شهدتها نمو المؤسسات أو الحاجات المتعلقة بالموارد البشرية، ويمكن تلخيص أهم المراحل التي مرت بها فيما يلي :

2-1.المرحلة الأولى: ظهور الثورة الصناعية:

- تعتبر مرحلة الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرن الثامن عشر نقطة البداية لظهور مفهوم إدارة الموارد البشرية، حيث تطورت الحياة الصناعية بعد الثورة الصناعية قبل ذلك كانت الصناعات محصورة في نظام الطوائف المتخصصة إذ كان مثلاً الصناع يمارسون صناعتهم اليدوية في المنازل

بأدوات بسيطة. ومن ناحية إدارة الموارد البشرية كانت الثورة الصناعية بمثابة البداية لكثير من المشاكل الإنسانية إذ:

- نظرة إلى العامل بصفته سلعة تباع وتشتري بعد إن اعتمدت الإدارة على الآلة أكثر من اعتمادها على العامل.
- نشأة كثير من الأعمال المتكررة التي لا تحتاج إلى مهارة بسبب نظام المصنع الكبير و الحجم الساعي الكبير للعمل. حيث " لم يتبلور بعد تضامن عمالي، بل بقي العمال أولئك المساكين عبيد المجتمعات الصناعية الحديثة النشأة غير قادرين على أدنى وعي بذاتهم، ففي حركاتهم الثورية غير المنتظمة هذه أثر قساوة التي خدرت الخوف من السجن أو الموت".
- وعلى الرغم من ذلك فإن الثورة الصناعية حققت زيادة هائلة في الإنتاج والسلع.

2-2. المرحلة الثانية: ظهور الإدارة العلمية:

من التطورات التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الموارد البشرية هو انتشار حركة الإدارة العلمية بقيادة فريدريك تايلور (Friderick Taylor) الذي توصل إلى الأسس الأربعة للإدارة وهي:

○ **تطوير حقيقي في الإدارة:** ويقصد (تايلور) بذلك استبدال الطريقة التجريبية أو طريقة الخطأ والصواب في الإدارة بالطريقة العلمية التي تعتمد على الأسس المنطقية، والملاحظة المنظمة، وتقسيم أوجه النشاط المرتبطة بالوظيفة، تم تبسيط واختصار الأعمال المطلوبة، اعتماداً على أعلى المواد والمعدات المستخدمة.

○ **الاختيار العلمي للعاملين:** ويعد تايلور الأساس في نجاح إدارة الموارد البشرية، فبعد أن نتأكد من قدراتهم ومهارتهم اللازمة لتحمل عبء الوظيفة يتم اختيارهم.

○ **الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمهم:** إذ يؤكد (تايلور) أن العامل لن ينتج بالطاقة المطلوبة منه إلا بعد أن يكون لديه الاستعداد للعمل، وتدريب مناسب على العمل وهو أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل.

○ **التعاون الحقيقي بين الإدارة والموارد البشرية:** اعتبر تايلور أنه بإمكان التوفيق بين رغبة العامل في زيادة أجره وبين رغبة صاحب العمل في تخفيض تكلفة العمل، وذلك بزيادة إنتاجية العامل بأن يشارك في الدخل الزائد لارتفاع معدل إنتاجيته.

حيث في هاته المرحلة ثمن تايلور على معايير العمل، وقبول بانتقادات كبيرة حيث ركز على مطالبته للعمال بأداء معدلات إنتاج دون أن يحصلوا على الأجر بنفس الدرجة، وأهم الجانب الإنساني.

2-3. المرحلة الثالثة: نمو المنظمات العالمية:

يرى الكثيرون أن ظهور المنظمات العالمية في الدول، خاصة في المواصلات والمواد الثقيلة، وحاولت النقابات العمالية زيادة الأجور العمال وخفض ساعات العمل كان وظهور حركة الإدارة العلمية، التي يعتقد أنها حاولت استغلال العامل لمصلحة صاحب العمل (الإدارة) حيث نمت بداية من القرن العشرين في الدول الصناعية

وفي هاته الفترة ظهرت النقابات العمالية التي تدافع على حقوق العمال من خلال توفير الظروف والوسائل المريحة للعمل من خلال رفع الأجور وتخفيض ساعات العمل متبعين أساليب القوة والاعتماد على الإضراب والمقاطعة كقاعدة عامة لهم.

2-4. المرحلة الرابعة: بداية الحرب العالمية الأولى:

أظهرت الحرب العالمية الأولى الحاجة إلى استخدام طرق جديدة لاختيار الموظفين قبل تعيينهم مثل (ألفا وبيتا) وطبقت بنجاح على العمل تقاديا لأسباب فشلهم بعد توظيفهم، ومع تطور الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي بدأ بعض المتخصصين في إدارة الموارد البشرية الظهور في المنشآت للمساعدة في التوظيف والتدريب والرعاية الصحية والأمن الصناعي، ويمكن اعتبار هؤلاء طلائع أولى ساعدت في تكوين إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث. وتزايد الاهتمام بالرعايا الاجتماعية للعمال من إنشاء مراكز الخدمة الاجتماعية والإسكان، ويمثل إنشاء هذه المراكز بداية ظهور أقسام شؤون الموارد البشرية، واقتصر عمله على الجوانب السابقة، وكان معظم العاملين في أقسام الموارد البشرية من المهتمين بالنواحي الإنسانية والاجتماعية للعامل.

كما تم إنشاء في هاته الفترة مراكز للخدمات الاجتماعية والترفيهية والتعليمية والإسكان، حيث أنشأت أقسام موارد البشرية مستقلة، وفي عام 1915 أعد أول برنامج تدريبي لمديري الموارد البشرية في إحدى الكليات المتخصصة. وتعتبر سنة 1920 منطلقا جديدا لمجال إدارة الموارد البشرية وقد أنشأت آنذاك الكثير من إدارات الموارد البشرية في كثير من الشركات الكبرى و الأجهزة الحكومية. (صلاح الدين، 2002: ص22)

2-5. المرحلة الخامسة: ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية:

بينت هذه المرحلة العلاقات الإنسانية كميدان لإدارة الموارد البشرية وله أهمية قصوى وذلك نتيجة الدراسات التي قام بها التون مايو **Elton Mayo** حيث "أثبتت أن الفرد العامل ليس أداة بسيطة ولكنه شخصية متفاعلة مع محيط العمل، وكذلك أظهرت الحاجة الى الدراسة ومعالجة المشاكل

الإنسانية داخل المنشأة وأيضا رضا العامل على عمله وضرورة توفير الظروف المناسبة للعمل" (صلاح الدين، مرجع سابق: 23).

وفي هاته المرحلة ساهمت بعض العوامل في تطور الموارد البشرية منها " كبر حجم المؤسسات، تعقد وظائف الإدارة، تطور ظروف العمل، التخصص في العمل، ظهور تسيير المنظمات، تطور التشريع الاجتماعي وحركية النقابات، التطور التكنولوجي، تعدد وظائف العمال".

2-6. المرحلة السادسة: ما بعد الحرب العالمية الثانية إلى يومنا هذا:

في هاته المرحلة اتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، إذ شملت تدريب وتنمية العاملين، ووضع برامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية، وليس فقط حفظ ملفات الموارد البشرية، وضبط حضورهم، وانصرافهم، والأعمال الروتينية.

ولازالت الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية تركز على العلاقات الإنسانية، والاستفادة من نتائج بحوث علم النفس والانثربولوجيا، وذلك نتيجة تزايد استخدام مصطلح العلوم الإنسانية، إذ إنه أكثر شمولاً لأنه يضع في اعتباره جميع الجوانب الخاصة به وظروف العمل والعامل وأثرها على سلوكه، ويجب التأكد من أن العلوم السلوكية ما هي إلا مجرد أداة مساعدة للإدارة في الكشف عن دوافع السلوك الإنساني للعاملين، واثـر العوامل على هذا السلوك، وتضيف نوعاً من المعرفة الجديدة التي يستفاد منها في مجالات إدارة الموارد البشرية مثل سياسة التحفيز والتنظيمات غير الرسمية.

ومستقبلاً يمكن النظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المنشآت نتيجة التغيرات السياسية والتكنولوجية، وهناك تحديات يجب أن تتصدى لها إدارة الموارد البشرية مثل: الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر، والأوتوماتيكيات في انجاز كثير من الوظائف التي كانت تعتمد على العامل البشري، وأيضا الضغوط السياسية والاقتصادية والتغير المستمر في مكونات القوى العاملة من حيث المهن والتخصصات، ويجب التأكيد على استخدام المفاهيم الجديدة مثل: هندسة الإدارة، الجودة الشاملة في مجال إدارة الموارد البشرية.

أسئلة التقويم:

مرت إدارة الموارد البشرية بالعديد من المراحل في تطورها التاريخي، وبالاعتماد على النظريات التي كانت ولا تزال أساس ومحرك الإدارة المكلفة بالأفراد في المؤسسات. وعلى ضوء ذلك تكلم على مايلي:

✓ ما هي الأسباب التي دفعت إلى ظهور إدارة الموارد البشرية؟

✓ تحدث عن المراحل الستة للتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية.