

ثانيا- المدارس التي ساهمت في تطور إدارة الموارد البشرية :

1- إدارة الموارد البشرية قبل التصنيع (الثورة الصناعية) :

تميزت تلك الفترة بالاعتماد الكلي على الصيد والزراعة وفيها لم يكن لنشاط إدارة العنصر البشري اهتماما واضح حيث أن التجمعات الزراعية أو أغراض الصيد كانت تنشأ بشكل عفوي بعيدا عن الإدارة المنظمة التي تستند إلى مبادئ واضحة أو أدلة عمل والمتعمق في تاريخ الفكر الإداري يرجع جذوره إلى الحضارات القديمة وفيها يجد بعض الملامح لتطبيقات الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص حيث نجد ذلك واضحا في حضارة واد النيل التي تمثلت أهم ثمارها في بناء الأهرامات وحضارة الصين القديمة التي كان بناء سورها أهم ملامحها الأساسية وهنا يمكننا التساؤل أليس وراء تلك الإبداعات الحضرية الكبيرة إدارة تخطيط وتوجيه وتقود وتحفز وتدفع باتجاه الإنتاج الجيد والكفاء فالبرعم من أن السمة السائدة للتجمعات آنذاك كانت زراعية فقد توجهت جهود لا بأس بها وأثمرت بناء حضارات عريقة قائمة على أساس تنظيم تعبئة الجهد البشري في اتجاه أهداف كانت تعتبرها تلك الحضارات مهمة في بناء مجتمعاتها آنذاك كما أن العنصر البشري قبل الثورة الصناعية كان يعتمد على طرق الإنتاج اليدوية حيث كانت معظم السلع تصنع في مصانع صغيرة وفي بيت صاحب العمل ففي نظام العبودية اعتبر العامل من ممتلكات صاحب العمل يبيعه ويشتره شأنه شأن كل السلع فلا حقوق قانونية أو إنسانية له وكانت السلطة المطلقة بيد الملك ثم تلا هذا النظام نظام الصناعة اليدوية وفيه برزت فئة تمتلك المهارة مقابل اجر يعد اجر الكفاف إلى أن جاء نظام الطوائف وبه شكلت كل طائفة قانونها الخاص يوضح شروط الدخول للمهنة والأجور ومستويات إنتاجه ويمثل هذا النظام احتكارا للصناعة أو الحرفة .

2- إدارة الموارد البشرية بعد التصنيع :

ظهرت الثورة الصناعية في العالم الغربي في القرن 18 وظهرت في العالم العربي نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 ويعتبر التصنيع نقطة البداية التي نهبت إلى ضرورة إعادة النظر بكيفية إدارة الموارد البشرية حيث أن ظهور المنظمات الصناعية وتنوع أنشطتها واستخدامها لأنظمة الإنتاج علاوة على التغيير في التركيبة النهارية والثقافية للموارد البشرية كانت من العوامل الحاسمة لظهور حقول إدارية متخصصة ومنها إدارة الموارد البشرية وبالرغم من المزايا الكبيرة التي رافقت مرحلة التصنيع المتمثلة بالتقدم الصناعي للعمل وتقليل الاعتماد على الجهد البشري واستخدام آليات الرقابة المركزية للعمل والتخصص إلا أن هذه المرحلة قفزت باتجاه التفكير بحقل يتخصص بمتابعة العنصر البشري خارج المنظمة والعناية به منذ لحظة دخوله إلى المنظمة وحتى لحظة انتهاء علاقته بها ومن أهم رواد هذه المرحلة الذين دافعوا بكتاباتهم الرائدة الاقتصادية والإدارية باتجاه تطور الفكر الإداري عامة وظهور أنشطة وظيفية متخصصة في إدارة الأفراد خاصة نجد " روبرت أوين 1771 والذي ركز في كتابته على ضرورة تبني نظرة جديدة للمجتمع من خلال بناء لقرية العمل العصرية في مصنعه للقطن في اسكوتلاندا.

3- مدرسة الإدارة العلمية :

ظهرت الإدارة العلمية كرد فعل للمتغيرات التكنولوجية التي طرأت في الصناعة الأمريكية كمحاولة للوصول إلى المفاهيم وأسس علمية جديدة تهتم بالفرد وأسلوبه والعوامل التي تدفعه إلى مزيد من الجهد وقد ركزت مدرسة الإدارة العلمية على تقديم مدخل جديدة لتحسين الإنتاجية من خلال النظرة العلمية للعمال وللحركة التي يقومون بها أثناء العمل وقد ارتبط اسم هذه المدرسة بالمفكر "فريدريك تايلور" 1856-1915 والذي يطلق عليه اسم الأب الشرعي للإدارة العلمية فقد انتقد تايلور نظام دفع الأجور المطبق وعلق عليه بأنه العداة الدائم بين أصحاب العمل والعمال وقدم طبيعة جديدة للدفع والذي يربط فيه بين الأجر بمعايير أداء العمل حيث يتضاعف ويتزايد الأجر تبعاً لزيادة إنتاج العمل وان اجر العامل يجب إلا يقل عن مستوى محدد كما قدم تايلور 4 مبادئ وقواعد للإدارة العلمية والتي تشكل في مضمونها الأساس المنطلق في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة والتي تهدف إلى تحقيق أفضل مستوياتها الإنتاجية وهي :

أ- إحلال الطريقة العلمية محل الطريقة التقليدية في تحديد عناصر عمل الفرد أي ما يعرف في إدارة الموارد البشرية بتبديل المناصب أو الأعمال.

ب- الاختيار العلمي للأفراد على أسس دقيقة وهنا ركز عاملي المهارة والمقدرة اللازمين لتأدية كل عمل. تنمية وتدريب الأفراد في مجال الإدارة على أسس علمية.

ج- تقسيم عادل للمسؤولية بين الإدارة والعمال بحيث يتحمل المديرون مسؤولية كبرى في تخطيط وتنفيذ العمل بينما يقوم العاملين بتنفيذ هذه الأعمال.

4- مدرسة الوظائف الإدارية :

أن الاهتمام بدراسة تحسين الإنتاجية لم تكن قاصرة على مفكري ومهندسي أمريكا فقط بل انه في نفس الوقت تقريبا بدأ "هنري فايول" 1841/1925 والذي يعمل مهندس بإحدى الشركات الفرنسية حيث قام بنشر أبحاثه وتجاربه العلمية حول موضوع الإنتاجية وقدم فايول 14 مبدأ يهدف إلى دعوة المدير أو المسير إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسات ومن بينها : -تنظيم العمل، -تقييم العامل -توجيه العامل، - التعاون فيما بين العمال، - خضوع المصلحة الخاصة في المؤسسة إلى المصلحة العامة، - العدالة في معاملة العمال، - العدالة في تقديم الأجور.

5- مدرسة العلاقات الإنسانية :

ومن أهم روادها "ألتون مايو" ظهرت 1930، والذي حول الاهتمام إلى العلاقات الإنسانية بدلا من العلاقات المادية التي سادت سابقا في البلدان الصناعية في إدارة العنصر البشري وقد ساهمت الدراسات التي قام مايو في بلورة مفاهيم الإدارة وان المنشأة هي تنظيم اجتماعي قبل أن تكون كيانا ماديا وان ما يؤثر على إنتاجية الفرد ليس العائد المادي فقط وإنما أيضا مشاعر وأحاسيس وعواطف الفرد فإذا أرادت المنظمة الوصول إلى أهدافها

وتحقيق إستراتيجيتها على أفضل نحو ممكن فعليها أن تولي العاملين لديها أهمية خاصة في التعامل معهم كبشر وتقوية خطوط الاتصال بينهم وبين الإدارة ومشاركتهم قدر الإمكان في مناقشة البرامج والخطط والأهداف وبالرغم من أهمية النتائج التي توصل إليها رواد العلاقات الإنسانية والنجاحات التي حققتها في تحسين ظروف العمل والأجور ومناصرة النقابات العمالية لها إلا أنها لم تحقق هدفها الأساسي في زيادة الإنتاجية والرضي عن العمل وزيادة ولاء العاملين للمنظمة التي يعملون بها ويرجع السبب في ذلك الخطأ افتراضها القائم بأولوية الدوافع الاجتماعية في التأثير على سلوك الفرد في الأداء

6-مدرسة إدارة الموارد البشرية : إن الموارد البشرية اصطلاحا يعتبر حديثا وقد حل محل اصطلاح إدارة الأفراد أو القوى العاملة ولقد كانت سنة 1970 هي نقطة التحول التدريجية عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي أكبر منظمة متخصصة في الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية وذلك حتى يتماشى مع الأدوار الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات وليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي وقد ظهرت بعد ذلك عوامل عديدة حتمت الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وإبراز دورها في أي مؤسسة سواء كانت تعمل في مجال الإنتاج أو مجال الخدمات ومن أهم هذه العوامل نذكر :

أ-تغيير نظرة الإدارة للفرد : فبعد أن كانت الإدارة تعتبر الفرد سلعة يمكن استخدامه وتشغيله وفق قوانين ثابتة كالآلات والمعدات تغيرت هذه النظرة نتيجة الأبحاث والدراسات وأصبح ينظر إليه كأهم العوامل في زيادة الإنتاجية لذا فقد بدأت الإدارة تعتبر الفرد العامل كإنسان له كيان وشعوره يتمتع بخصائص شخصية مميزة ويبدل جهده إذا ما وضع في موقع المسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرار.

ب-التطور العلمي التكنولوجي في مجال اختراع الآلات واستخراج الأساليب والوسائل الحديثة في تكنولوجيا الإنتاج حتى يتم استخدام قوى عاملة ذات مهارة وكفاءة عالية تستطيع استخدام تلك الآلات بفعالية كبيرة فالإنجازات الهائلة التي حققها التقدم العلمي مثل غزو الفضاء وتشغيل الحاسبات الالكترونية لم يكن بالإمكان أن يعم خيرها البشرية لولا مهارة وموهبة الإنسان في كيفية إتقان استخدامه ومن المفيد ذكره في هذا المجال انه هناك العديد من الدول التي حققت تقدما فنيا واقتصاديا عاليا بسبب حسن إدارتها لمواردها البشرية وبالمقابل هناك العديد من الدول التي تتوافر فيها الثروات الطبيعية الضخمة ولم تستطع أن تحقق تقدما يذكر لسوء استخدامها لمواردها البشرية.

ج-قياس العمل والتخصص فيه حيث أن قياس أداء كل فرد أو كمية العمل الواجب تنفيذه خلال مدة زمنية معينة ساهم والى حد كبير في تطوير سياسات الأفراد في مجال الأداء وفي التعرف على محددات الأداء المعنوية واستخدامها بفعالية أكبر لتحقيق الرغبة في العمل

د-صدور التشريعات والقوانين الحكومية المنظمة للعمل وحماية العاملين وخاصة تلك التشريعات المتعلقة بالأجور وساعات العمل والخدمات وظروف العمل وغيرها

مقياس : تسيير الموارد البشرية ماستر1 إدارة سداسي 1 رصيد 5 معامل 2

هـ- إعلان مبادئ حقوق الإنسان وانتشار الأفكار والاعتقادات التي نادى بضرورة إنقاذ الإنسان من البؤس والثناء التي يتعرض لها نتيجة استغلاله في المجتمعات الصناعية
و- تأثير النقابات العمالية على الإدارة في تحديد حقوق العاملين في الإجازات والخدمات والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية من العجز والشيخوخة وما شابه ذلك.