

التطور التاريخي لتسيير الموارد البشرية:

ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالممارسات المستقلة للموارد البشرية عندما بدأت علاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعاملين في التعقيد، وظهر ذلك واضحاً منذ الثورة الصناعية وظهور الآلات في مجتمعات العمل المختلفة. وفيما يلي نظرة سريعة للتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية.

١. قبل الثورة الصناعية:

تميزت تلك الفترة بالاعتماد الكلي على الصيد والزراعة، وفيها لم يكن لنشاط إدارة العنصر البشري اهتمام واضح، حيث أن التجمعات الزراعية أو لأغراض الصيد كانت تنشأ بشكل عفوي بعيداً 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 يجد ذلك واضحاً في الحضارة البابلية التي كان من أهم نتاجها مسلة حمورابي، وفي حضارة وادي النيل التي تمثلت أهم ثمارها في بناء الأهرامات، وحضارة الصين القديمة التي كان بناء سور الصين أهم ملامحها الأساسية، وهنا يتساءل المرء أليس وراء تلك الإبداعات الحضارية الكبيرة إدارة تخطط وتوجه وتقود وتحفز وتدفع باتجاه الإنتاج الجيد والكفؤ، وبالرغم من أن السمة السائدة للتجمعات آنذاك كانت زراعية فقد توجهت جهود لا بأس بها وأثمرت في بناء حضارات عريقة قائمة على أساس تنظيم وتعبئة الجهد البشري باتجاه أهداف كانت تعتبرها تلك الحضارات مهمة في بناء مجتمعاتها آنذاك.

٢. مرحلة الثورة الصناعية

يعتبر التصنيع نقطة البداية التي نبهت إلى ضرورة إعادة النظر بكيفية إدارة الموارد البشرية، حيث أن ظهور المنظمات الصناعية، وتنوع أنشطتها واستخدامها لأنظمة الإنتاج علاوة على التغيير في التركيبة المهارية والثقافية للموارد البشرية كانت العوامل الحاسمة لظهور حقول إدارية متخصصة ومنها إدارة الموارد البشرية التي بدأت تحت تسمية إدارة الأفراد، وتطورت إلى إدارة

الموارد البشرية الإستراتيجية في الوقت الحاضر. وبالرغم من المزايا الكثيرة التي رافقت مرحلة التصنيع والمتمثلة بالتقدم الصناعي للعمل وتقليل الاعتماد على الجهد البشري واستخدام آليات الرقابة المركزية للعمل والتخصص، إلا أن هذه المرحلة لم تخلو من الكلف التي حفزت باتجاه التفكير بحقل يتخصص بمتابعة الموارد البشرية خارج المنظمة والعناية بها منذ لحظة دخولها إلى المنظمة وحتى لحظة انتهاء علاقتها البشرية خارج المنظمة والعناية بها منذ لحظة دخولها إلى المنظمة وحتى لحظة انتهاء علاقتها بها، فساعات العمل الطويلة وأساليب التهذيب المشددة وزيادة الرقابة والضجر في العمل واستبدال الجهد البشري بالآلة والاعتمادية العالية بين الوظائف وسوء ظروف العمل، كلها عوامل ساعدت في رسم بدايات إدارة الموارد البشرية متزامنة مع حركة التطور في الفكر الإداري بشكل عام، ونظراً لأهمية هذه الحقب التاريخ فسيتم تناولها على النحو الآتي:

تميزت تلك الفترة والتي تمتد إلى القرن السابع عشر والثامن عشر بظهور الكثير من الكتابات التي نبهت إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري بشكل عام وخلال فترة العمل بشكل خاص. فقد ركز كتاب Robert Owen في العام ١٧٧١ على ضرورة تبني نظرة جديدة للمجتمع من خلال بنائه لقرية العمل العصرية في مصنعه للقطن في اسكتلندا، حيث كان الصالح العام للعاملين هدفه الأساسي في إجراء تغيير داخل المصنع، وكان لكتاب Adam Smith في عام ١٧٧٦ المعنون ثروة الشعوب ومن بعده كتاب Charles Babbage في عام ١٨٣٢.

اقتصادية الآلة والتصنيع، وكتاب Andrew في عام ١٨٣٥ المعنون "فلسفة التصنيع الأثر البالغ في ظهور بعض الأفكار والمبادئ التصنيع بإدارة الموارد البشرية"، حيث ظهرت تلك المبادئ واضحة في تركيز Babbage على مبادئ التصنيع كتقسيم العمل، علاوة على تأكيده المنفعة المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل، إذ إن العمل الجيد وتحسين الإنتاجية ينعكس بأجور أفضل للعاملين وأرباح أعلى لأرباب العمل وكما أكد في كتابه على أساليب الدافعية المتمثلة بحوافز العمل والمشاركة في الأرباح وزيادة مشاركة العاملين في وضع خطط الإنتاج على مستوي وحده العمل والمنظمة.

يستخلص مما تقدم بأن التغيرات البيئية التي دفعت باتجاه التصنيع والكتابات الرائدة الاقتصادية والإدارية المشار لها باتجاه تطور الفكر الإداري عامة، وظهور أنشطة وظيفية متخصصة لإدارة الموارد البشرية خاصة. تزامنت هذه التطورات مع تطورات خاصة بميدان العمل كان أهمها:

- (١) زيادة مستوى التفضيل للعمل.
- (٢) التغير في مستوى المعيشة.
- (٣) تحسن المستوى الثقافي العام وللعاملين على وجه الخصوص.
- (٤) زيادة الطلب على تقليص وقت العمل.
- (٥) زيادة وعي العاملين باتجاه الكفاءة والإنتاجية.
- (٦) التغير في تركيبة الموارد البشرية وظهور مستويات مهارية مختلفة.
- (٧) إدراك المنظمات للحاجات البشرية للعاملين.
- (٨) التوجه الكبير باتجاه الكفاءة والإنتاجية.
- (٩) التغير في عوامل البيئة الخارجية (السياسية - القانونية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية).

قادت هذه التغيرات إلى تحفيز أفكار جديدة كانت بداياتها بإدارة الأفراد التي بدأت بوظائف محددة توسعت وتطورت مع تطور الفكر الإداري بشكل عام. اتضحت هذه الأفكار في المدارس الإدارية ومداخلها التطبيقية.

٣. مرحلة القرن العشرين والتي من أبرزها:

أ- ظهور حركة الإدارة العلمية:

يرجع نشأة إدارة الأفراد كعلم له أصوله ومبادئه وأسسها إلي مطلع القرن العشرين وبشكل تزامن مع التطورات التي حدثت في علم إدارة الأعمال والفكر الإداري، بعد ظهور حركة الإدارة العلمية، عندما نادي فريدريك تايلور F.Taylor بأن زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته لا يتمان إلا على أساسين: الاختيار السليم للعاملين، والتوزيع الذي يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم على الأعمال، من أجل أن يؤدي كل فرد أقصى إنتاجية ممكنة. وقد صاغ Taylor نظريته على

أساس الفصل بين مهام الإدارة وجهود العاملين، فوظيفة الإدارة تعدل وفقاً لفلسفة حركة الإدارة العملية والتخطيط والتنظيم والمتابعة، وبينما يقتصر دور العاملين على تنفيذ ما يكلفوا به من مهام وأعمال من قبل الإدارة، وقد اهتمت حركة الإدارة العلمية بتحديد أفضل الطرق والأساليب المتخصصة باستخدام الفرد لجهده، وقد تبين Taylor وزملائه إن افتراضاته قد بنيت على وجود نوع من التناقض بين مصالح الأفراد من جهة الإدارة - كممثلة لأصحاب الأعمال - من جهة أخرى، فالعامل يطالب بأجور مرتفعة دون أن يحاول زيادة مجهوده، والإدارة تسعى إلى زيادة كمية الإنتاج وتخفيض تكلفته، ومحاولة في معالجة هذه المسألة (لتناقض) فقد أوصى Taylor باستخدام مقاييس الحركة والزمن لدى تحديد الأجور، ومن منطلق هذا المفهوم ابتكر نظام الأجر النفاضي وعلى أساس القطعة، أي أن العامل يتقاضى معدلاً أعلى للأجر بعد تحقيقه للمعدلات المعيارية أو القياسية للإنتاج.

وبالرغم من زيادة الإنتاجية وتحفيز العاملين من خلال العائد والحوافز نتيجة تطبيقات تعليمات حركة الإدارة العلمية، فقد أدى ذلك وبنفس الوقت إلى سخط وتذمر العاملين، وقد ظهر هذا السخط واضحاً في اعتراض الحركات العمالية عليها، مما زاد الاهتمام من قبل رواد الإدارة العلمية وصاحب العمل بإيجاد وسائل أخرى تضمن خلق جو أفضل من الود والتفاهم والرضا بين الإدارة والعاملين، وتم وقتئذ القيام بدراسات التعب والإجهاد وتحليل العمل وتوصيف الوظائف وتطوير نظم الحوافز والأجور، فعلى سبيل المثال فقد أوصى البعض بضرورة إيجاد إدارة خاصة ينحصر نشاطها بمهام تنظيم وتطوير العلاقات بين الإدارة والعاملين على أساس الاهتمام بتدريبهم وتنمية مواهبه ورعاية شئونهم الحياتية، وتقديم الخدمات الاجتماعية وغيرها من الخدمات في محاولة لتقليل درجة السخط واستياء العاملين من ساعات العمل الطويلة، وانخفاض الأجور، وقسوة ظروف العمل، والتنافس غير الشريف بينهم، وهكذا بدأت تظهر أفكار وآراء تنادي بأهمية تقسيم العملية الإدارية إلى أنشطة تهتم بالجوانب الإنسانية، باعتبار أن كلا الجانبين ضروري في الوصول إلى النتائج المحققة لأهداف المنظمة. ومما لا شك فيه أن تطور إدارة الأفراد في ذلك الحين كان بطيئاً، فحركة الإدارة العلمية ركزت في دائرة اهتماماتها الأولى على زيادة الإنتاجية باستخدام بعض من الأساليب الحديثة كقياس معدلات الأداء والوقت والحركة، بينما لم تعر الجوانب النفسية والاجتماعية والثقافية للفرد أي اهتمام انطلاقاً من تصورهما أن الحاجات المادية

هي الوحيدة المحددة لسلوك أداء الفرد، بعبارة أخرى نظرت الإدارة العلمية إلى الفرد كعنصر من عناصر الإنتاج المادية، ويمكن الحصول منه على أكبر إنتاجية لقاء عوائد مادية، كان اهتمام الإدارة في عهد حركة الإدارة العلمية وبالإنسان ينصب على الجانب الفسيولوجي فهي تهتم به كطاقة إنتاجية - تركزت على قدرته من حيث الطاقة وسرعة الأداء واستمراريته ولم تنظر إليه كأدمي يحب ويكره، يحس ويتألم، يسعى ويطمح، ويؤثر ويتأثر، أي أن هناك دوافع نفسية واجتماعية وذاتية تكمن وراء سلوكه وتصرفاته، وليس العائد المادي هو الدافع الوحيد لسلوكه.

ب- نمو المنظمات العمالية

ت- الحرب العالمية الأولى

ث- ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية

ج- ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى وقتنا الحاضر