

المحاضرة 3

التطور النظري والعملي لإدارة الموارد البشرية:

تمهيد:

مرت صيغ العلاقة بين الإدارة العليا والعاملين بتطورات عديدة عبر الزمن. وأن الصورة التي وصلت إليها الآن إدارة الموارد البشرية هي نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية وإدارية وثقافية عديدة ومتشابهة.

وسنتطرق فيما يلي إلى المراحل التي مرت بها إدارة الموارد البشرية خلال القرن

الماضي: (السالم مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش، 2006، ص.06).

1- مرحلة الثورة الصناعية:

تشكلت ممارسات إدارة الموارد البشرية عبر التاريخ بواسطة مجموعة متنوعة من القوى والمتغيرات، ففي مرحلة ما قبل الثورة الصناعية حيث انتشر نظام الإنتاج الأسري أو العائلي وكان المشروع الصغير هو الشكل السائد لمنظمة الاعمال. قام كبار العاملين من ذوي الخبرة بممارسة مهام إدارة الموارد البشرية، فالعامل الجديد كان يتعلم على يد أحد قدامى العاملين يكتسب منه المهارات، ويتعرف من خلاله على أفضل الأساليب والطرق لأداء العمل.

كما أن أقارب وأصدقاء كبار العاملين كانوا يمنحون الأولوية عند توافر الفرص الوظيفية، كما ان الأجور كانت منخفضة جدا والمزايا الوظيفية لم تكن تتجاوز في الغالب السكن وبعض الوجبات الغذائية.

وعليه يمكن القول أن الثورة الصناعية ساهمت في ظهور إدارة الموارد البشرية بشكل كبير، فقد تطلب نظام المصنع وجود عدد كبير من العاملين من ذوي المهارات العالية لتشغيل آلات متخصصة، ونتيجة لذلك برزت الحاجة إلى وجود مدراء متخصصين في مجال الموارد البشرية لتدريب وتنظيم العلاقات ووضع جداول العمل لهؤلاء العمال (المرسى، جمال الدين محمد، 2006، ص.25).

2- حركة الإدارة العلمية: 1911-1930: في بداية القرن العشرين {1911}، يتزعم هذه الحركة {فريدريك تايلور 1856-1915} Frederick Taylor فقد أعطت حركة الإدارة العلمية تطورا محددًا بين العاملين والإدارة من خلال استخدامها المنهج العلمي في تحديد مواصفات الأعمال واختيار الإنسان الأفضل للعمل، واستخدام دراسة الوقت والحركة وتشجيعهم على أداء الأعمال وفقا للطرق المحددة وبالسريعة أو المعدل المطلوب، وكان العمال يخضعون لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق هذه المعايير المحددة من الإدارة. ومن لا يلتزم بهذه المواصفات يطرد

من العمل، وكننتيجة لهذه الفلسفة انحصرت وظيفة إدارة الأفراد على نشاطات التوظيف والتدريب والصحة والسلامة، من منطلق تحقيق أفضل إنتاجية ممكنة من العامل بغض النظر هل تحققت أهدافه أم لا؟ وعلى الرغم من ذلك حاولت الإدارة أن تقدم بعض الخدمات الإضافية للعاملين كالإجازات والقروض والتأمين، ولكنها خدمات تطوعية وليست نتيجة ضغوط عمالية أو حكومية (السالم مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش، 2006، ص.06).

3- حركة العلاقات الإنسانية: {1920-1970}: أدى تجاهل الإدارة العلمية

لأهداف العمال ورغباتهم الشخصية والعاطفية إلى ظهور مدرسة جديدة في الإدارة بعد سنة 1920 هي مدرسة العلاقات الإنسانية.

بدأ تأثير هذه الحركة أو المدرسة يأخذ مداه في تطوير إدارة الموارد البشرية نتيجة للتجارب والنتائج التي توصل إليها {التون مايو} Elton Mayo وزملائه وهي المسماة بتجارب هوثورن Hawthorne في مصانع شركة Western Electric حيث قدمت تلك النتائج مؤشرات جديدة للأسلوب الذي يجب أن تمارسه الإدارة مع العاملين، ذلك أن إنتاجية العامل وكفاءة أدائه لا تقرر فقط في ضوء الطريقة التي تقيم بها العملية، أو على أسلوب الأجر الذي تقرره الإدارة، ولكن إلى جانب ذلك

هناك مؤشرات اجتماعية ونفسية تساهم في ذلك (السالم مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش، 2006، ص.06).

وبدأت المنظمات تدرك أهمية العلاقة بين مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات من ناحية والرضا الوظيفي من ناحية أخرى. وهي النظرة التي تنظر إلى العامل نظرة إيجابية {نظرية Y} {ماجرينغور} (المرس، جمال الدين محمد، 2006، ص.25).

بعد هذه الدراسات لحركة العلاقات الإنسانية ظهرت النظريات السلوكية والتي ركزت ايضا على أن إنتاجية الافراد مرهونة بالرضا على العمل وتحقيق رضا الأفراد يتطلب تلبية عدة حاجات كالحاجات الاجتماعية والنفسية مثل هذه النظريات نظرية تدرج الحاجات ل {ماسلو} Maslow

ونظرية الواقعية المزدوجة {هرزبرغ} Herezberg وهكذا فقد برز اهتمام خاص بالعنصر البشري منذ ظهور حركة العلاقات الإنسانية. حيث اصبح لا ينظر إلى الفرد على أنه عامل من عوامل الإنتاج الأخرى، ولكن الفرد لديه حاجات غير الحاجات المادية يسعى إلى إشباعها وتحرير الطاقة المتوفرة لديه. وحثه على العمل

مرهون بمدى قدرة الإدارة على إشباع الحاجات الإنسانية المتنوعة وتحقيق الرضا
عن العمل (بوخمم، عبد الفتاح، 2011، ص.18).

كما ساهمت تشريعات الاتحادات العمالية والنقابية في 1930 إلى ظهور مرحلة
جديدة في دور إدارة الأفراد وتوجيه جديد يركز على حماية المنظمة في تعاملاتها
مع الاتحاديات العمالية (عبد الوهاب، سمير محمد وآخرون، 2007، ص.10).
إضافة إلى ذلك فقد أصبحت إدارة أقسام الأفراد مسؤولة عن التأكد من توافق
ممارسات إدارة الموارد البشرية بالمنظمة مع القوانين والتشريعات الحكومية، خاصة
تشريع الحقوق المدنية الذي أصدر في الولايات المتحدة عام 1964، والذي يحظر
التفرقة بين المتقدمين للوظائف المختلفة وفقا لاعتبارات الجنس أو الدين أو اللون
أو العرق (السالم مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش، 2006، ص.06).