

## التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية والعوامل المساهمة في ذلك.

### مقدمة.

إن إدارة الموارد البشرية كوظيفة متخصصة تعتبر حديثة العهد في ميدان الأعمال سواء في الولايات المتحدة الأمريكية أو في الدول الأوروبية حيث بدأ الإهتمام بها في المصانع الإنجليزية بشكل خاص في منتصف القرن التاسع عشر (19) حيث ركز عدد من رجال الأعمال على ضرورة الإهتمام بتحسين ظروف العمل و توفير الظروف الأكثر تناسبا مع حاجات العاملين. و الذي كان من بينهم الأسكتلندي روبرت أوين الذي، وفق ما يشير إلى ذلك المهتمين بالبحث في الميدان الإداري، يعتبر نقطة الإنطلاق الرئيسية في تطور إدارة الموارد البشرية المعاصرة كونه أهتم بضرورة إصدار ما يسمى قانون المصانع، فقد دافع في كتابه الموسوم " نظرة جديدة للمجتمع" الصادر سنة 1813 عن أجر العاملين و حقوقهم و علاقاتهم مع أرباب العمل، و أكد فيه على الحاجة إلى تحسين ظروف العمل و العلاقات العمالية في أماكن العمل، و التعاون بين الحركات العمالية، و كذا تخفيض ساعات العمل. ففلسفته كانت تقوم على أن الإنسان من خلق الظروف المحيطة به، و أبدى تقديره للدور الحيوي الذي يلعبه العنصر الإنساني في الصناعة. كما كان يؤمن بأن إنتاج العامل كما ونوعا يتأثر بظروف البيئة المحيطة به خلال العمل و خارج العمل، فكانت سياسته نحو العمال تتسم بالحنان الأبوي. ولما كان روبرت إوين رجل أعمال فقد بدأ بنفسه بتطبيق هذه الأفكار في مصنعه، و لذلك سمي من قبل الكثيرين بأبي إدارة الموارد البشرية، ولكن أفكاره هذه لم تلق تجاوبا واضحا من قبل زملائه رجال الأعمال و أرباب المصانع.

و في السنوات الأولى من القرن العشرين ظهرت بوادر إنتشار الأفكار التي تنادي بالإهتمام بالفرد في المصانع الأمريكية الأوروبية. أين تأسست جمعية للأفراد العاملين بإسم ( Walfar Workers Association ) و التي كانت تهدف أساسا إلى الترويج للأفكار التي تدعو إلى الإهتمام برفاهية الفرد في منظمات الأعمال و إعتبرها مطلبا من المطالب الأساسية في علاقات الأفراد العاملين بأصحاب المصانع.

وعموما فإن تطور إدارة الموارد البشرية و وصولها إلى وضعها الراهن الذي تعيشه اليوم كحقل أكاديمي و تطبيقي و مهني كان نتيجة إسهام مجموعة من العوامل، المتمثلة أساسا في:

### 1-3- عامل توسع الأنشطة الاقتصادية و دور الحكومة.

إن زيادة حجم المنظمات وتعقيدها، وزيادة التخصص الوظيفي، وارتفاع المستوى التعليمي و المهارات المطلوبة لأداء الأعمال، و تغيير تركيبة القوى العاملة نتيجة لزيادة ذوي الياقة البيضاء و المهنيين، و إزدياد حجم العمالة النسائية و غيره من النتائج الناجمة عن زيادة معدلات الإنتاج و توسع الأنشطة الاقتصادية بشكل كبير نتيجة التطورات التكنولوجية الكبيرة التي عرفتها عدد من الدول الغربية ( بريطانيا) في أواخر القرن التاسع عشر و أوائل القرن العشرين و التي أدت إلى إزدياد توسع الدور الذي تلعبه الحكومات للوفاء بمتطلبات أفراد المجتمع قد ساهم في ازدياد الوعي بأهمية العنصر البشري بوصفه موردا إقتصاديا و إجتماعيا هاما في تلبية هذه المتطلبات. و قد تمخض عن مثل هذا الإهتمام زيادة التركيز على رفع الكفاية

الإنتاجية للعاملين، و على المشكلات و القيم الإنسانية في العمل، و محاولة فهم الحوافز الإنسانية، بوصفها إحدى الوسائل الضرورية للمساعدة في تحقيق الاستفادة القصوى من القوى العاملة. و ظهرت إتجاهات تنادي بالمساواة الإجتماعية في مكان العمل و عدم التمييز بين العاملين على أساس غير موضوعي، و تدعو إلى وضع الأنظمة و الحكام و الإجراءات للتعامل مع الموارد البشرية في مكان العمل، و الإهتمام بكل مشكلاتها و حماية حقوق أفرادها. ونتيجة لما سلف ذكره، أخذت إدارات الموارد البشرية في الظهور كوحدات إدارية مستقلة في الهياكل التنظيمية للمنظمات تختص برعاية شؤون العاملين مما يمكن المديرين التنفيذيين من التركيز على ممارسة مهامهم الرئيسية في الوحدات التي يشرفون عليها.

### (2-3)- عامل تطور العلوم الاجتماعية بشكل عام.

بالرغم من أن إدارة الموارد البشرية وجدت من الناحية التطبيقية بشكل بدائي، على الأقل منذ بداية تكوين المجموعات الإنسانية، لإنجاز الأهداف المشتركة لها، إلا أن تبلور النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية و تبلورها كحقل أكاديمي و تطبيقي و مهني قد جاء متأخرا بعض الشيء. كون أن التطور في العلوم الإجتماعية ( علم الإقتصاد، السياسة، القانون، الإدارة العامة، إدارة الأعمال، علم النفس التنظيمي، علم الإجتماع التنظيمي... إلخ) التي تستمد منها إدارة الموارد البشرية جذورها لم يتم بشكل فعلي إلا مع مطلع القرن العشرين.

### (3-3)- عامل المدرسة الكلاسيكية.

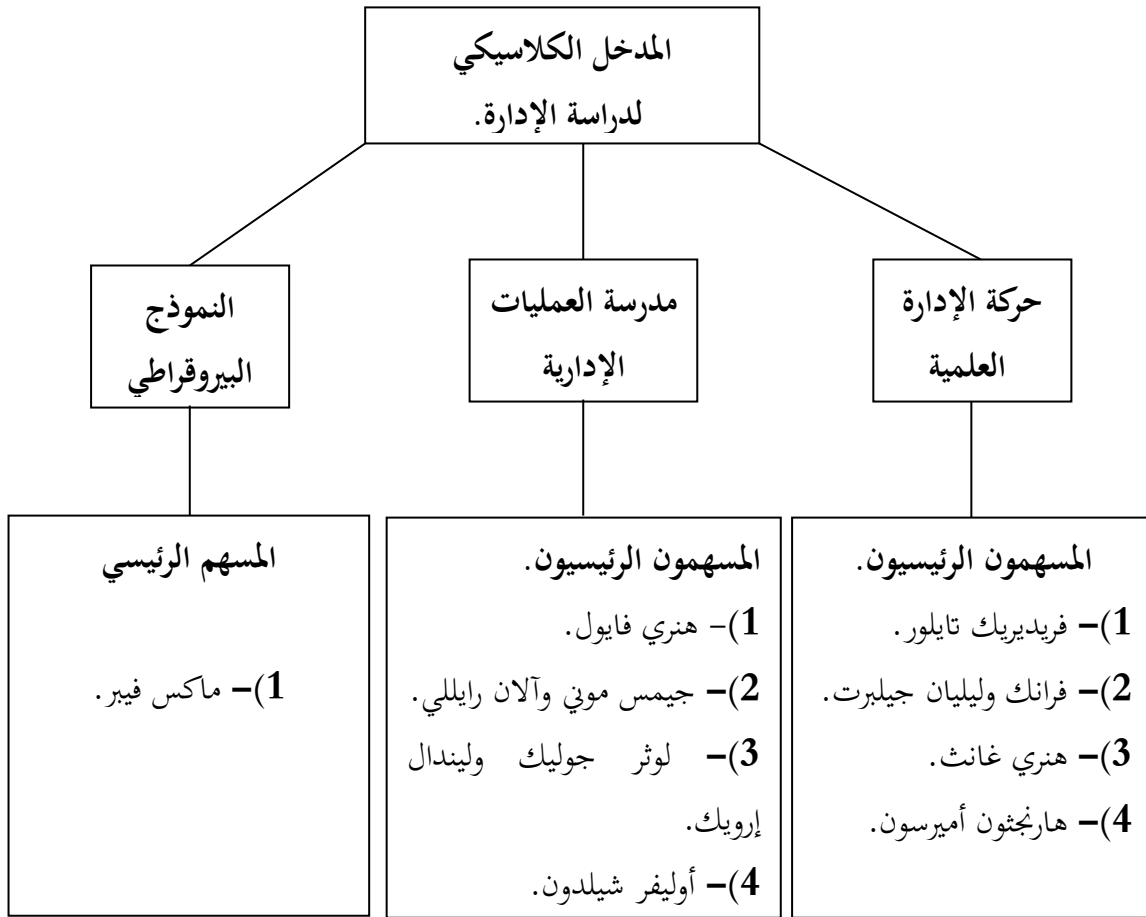
إستنادا إلى جوهر إهتمام الدراسات التي أجريت في هذه الفترة الزمنية فإن المشتغلين في حقل التأليف الإداري من أمثال حسين حرير كما ورد في كتابه الموسوم " السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات " الصادر سنة 2002، يجدون الإتجاهات الفكرية و النظرية للمدرسة الكلاسيكية في الإدارة في ثلاثة إتجاهات كان لها الدور الكبير في إيجاد بعض الحلول للمشاكل التي نتجت عن قيام الثورة الصناعية. و هذه الإتجاهات الثلاثة هي:

(1)- حركة الإدارة العلمية بزعماء فريدريك ونسلو تايلور و فريق الباحثين الذي تأثر بإستراتيجيته في الدراسة فيما بعد من أمثال فرانك و ليليان جيلبرت، هنري جانغ وغيرهم من الباحثين الذين إنصبت دراساتهم بشكل أساسي على وظائف العاملين في مستوى الإدارة الدنيا في المنظمة أو ما يصطلح عليه بالتحليل على مستوى الإدارة الدنيا.

(2)- مدرسة العمليات الادارية ( النظرية الإدارية) بزعماء هنري فايول و فريق الباحثين الذي تأثر بإستراتيجيته في الدراسة فيما بعد من أمثال ليندال إرويك، أوليفر شيلدون و غيرهم من الباحثين الذين ركزوا في دراساتهم بشكل أساسي على وظيفة الإدارة ككل أو ما يصطلح عليه بالتحليل الشامل للإدارة.

(3)- نظرية البيروقراطية بزعماء ماكس فيبر.

و الشكل التالي، كما أورده سامويل سيرثو Samuel .C.Certo في كتابه الموسوم " مبادئ الإدارة الحديثة " الصادر سنة 1989 يوضح هذه الإتجاهات الثلاثة و المسهمون الرئيسيون في كل إتجاه.



### شكل يوضح الاتجاهات الثلاثة

### للمدخل الكلاسيكي في الإدارة.

### 4-3- عامل المدرسة السلوكية.

لقد أسهمت دراسات جورج إثنون مايو و مساعديه في نهاية سنوات العشرينيات و بداية سنوات الثلاثينيات، و من بعدهم دراسات رواد المدرسة السلوكية، بداية من سوات الخمسينيات و إلى يومنا هذا، من أمثال شستر برنارد، و هربرت سيمون، أبراهم ماسلو، و كلينتون ألدرفر، و فريدريك هرزبرغ، و دافيد ماكيلاند، و دوغلاس ماغريغور، و إدوارد لولير، و فيكتور فروم، و رنسيس ليكارت و برهس فريدريك سكينر، و ستيسي آدمس و غيرهم من الباحثين في تغيير الكثير من المفاهيم السائدة عن طبيعة السلوك الإنساني في العمل، و العوامل المحدد له، و في بلورة الكثير من المفاهيم الجديدة في مجال السلوك الإنساني في المنظمات مثل: التنظيم غير الرسمي، الدوافع الإنسانية، التعلم، القيادة، الإتصالات الإدارية، ضغوط العمل، التطوير التنظيمي، و غيرها من المفاهيم السلوكية، التي أدت إلى زيادة المعرفة بالعنصر الإنساني في العمل، و الوعي بأهميته.

### 5-3- عامل توسع الدراسات و البحوث في إدارة الموارد البشرية:

إن من نتائج العوامل السالفة الذكر أن أزداد الإهتمام بدراسة الموارد البشرية في المنظمات، و أنتشرت تبعاً لذلك الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع إنتشاراً واسعاً، و هو ما أحدث تأثيرات بالغة في هذا المجال الإداري، من نواح مختلفة، يمكن إجمالها في النقاط التالية:

- تأثرت الممارسات التطبيقية بنتائج الدراسات المنشورة في مجال إدارة الموارد البشرية، و ازداد تطبيق المعرفة العلمية في إتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.
- من ناحية أخرى، شكلت الممارسات التطبيقية مجالاً خصباً لصياغة نظريات في مجال إدارة الموارد البشرية.
- أدى التوسع في مجال الدراسات إلى إنشاء بعض مراكز البحوث التي قامت بنشاطات البحث و النشر في مجال إدارة الموارد البشرية.
- ازداد انعقاد المؤتمرات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية و التي أسهمت في نموها كحقل أكاديمي.
- ازداد عدد المصادر العلمية المتعلقة بمجال إدارة الموارد البشرية ( الكتب العلمية، الدوريات العلمية... الخ).
- مواكبة للزيادة التي طرأت على البحوث و الدراسات المشورة ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية، توسع التخصص في هذا الميدان العلمي في الجامعات و المعاهد العلمية، فازداد عدد المواد المدرسة في ميدان الموارد البشرية، وازدادت التخصصات الرئيسية و الفرعية في هذا المجال على مستوى الدراسات العليا.
- و خلاصة القول، إن الوعي بأهمية المورد البشري بوصفه مورداً اقتصادياً و اجتماعياً قد ازداد زيادة ملحوظة في المنظمات المعاصرة، مما أدى إلى زيادة التركيز على معالجة المشكلات المتعلقة بالعنصر البشري في ميدان العمل حتى يتسنى الاستغلال الأمثل لهذا العنصر في تحقيق أهداف المنظمة. و فيما يلي نستعرض جملة من العوامل التي ساهمت في زيادة الاهتمام بالموارد البشري على مستوى المنظمات في الآونة الأخيرة.
- و خلاصة القول، وبناء على ما سبق ذكره يوضح الجدول التالي أهم نقاط الاختلاف الموجودة في فلسفة إدارة الموارد البشرية (قديماً وحديثاً).

فلسفة إدارة الموارد البشرية قديماً.	فلسفة إدارة الموارد البشرية حديثاً.
1- اهتمت بالقوة العضلية للإنسان وقدراته البدنية والمادية (البناء الجسمي للإنسان).	1- اهتمت بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والإبتكار والإبداع والمشاركة في حل المشاكل والتجديد والتطوير.
2- ركزت على الجوانب المادية في العمل من أجور ومكافآت، ومكان وبيئة العمل المادية.	2- تميل إلى الإهتمام بمحتوى العمل وما يثيره من طاقات الفرد الذهنية وما يمثله من تحديات تستفز فكر الإنسان وعقله.
3- اتخذت التنمية البشرية أساساً شكل التدريب المهني لزيادة المهارات الميكانيكية للإنسان.	3- التنمية البشرية هي أساساً شحذ لقدرات الفكرية وتوظيفها في العمل.

### جدول يوضح أهم نقاط الاختلاف الموجودة

في فلسفة إدارة الموارد البشرية (قديماً وحديثاً)