

تعريف الموارد البشرية

تعددت تعريفات الموارد البشرية، وعلى الرغم من كثرة التعريفات التي تناولت إدارة الموارد البشرية من حيث الصياغة، إلا أنها تتحد -تقريباً- في المضمون وروح رسالتها، وقد جاءت هذه التعريفات مواكبة لتطور الفكر فيما يتعلق بالنواحي البشرية في المنظمات، وفيما يلي مجموعة من هذه التعريفات:

"إجمالي الفعاليات الإدارية المفضية إلى تكوين، واستقدام، وتنمية، ودفاعية، وتقوم، وصيانة، ومستقبل الموارد البشرية"⁽¹⁾

"هي عبارة عن مجموعة من العمليات الجزئية، بدءاً من تخطيط هذه الموارد، ومروراً بإعداد نظم التحليل والوصف الوظيفي وإعداد نظم الاختيار والتعيين، ونظم تقويم أداء العاملين، ونظم الحوافز، وانتهاءً بوضع نظم التأديب ونظم السلامة المهنية، بما يحقق أهداف المنظمة"⁽²⁾

"النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة"⁽³⁾

إدارة الموارد البشرية هي: "عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد، والإشراف على استخدامها، وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة، وتطويرها"⁽⁴⁾.

ويعرّف معجم المصطلحات الإدارية، الموارد البشرية *Human Resources* بالتالي:

"يشمل هذا المصطلح جميع العناصر البشرية من المديرين، والعاملين، الذين يؤدون عملاً في المنشأة"⁽⁵⁾

تطور الموارد البشرية:

(1) المرجع السابق
(2) أبو شيخة، نادر. (2000). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ص19
(3) شاويش، مصطفى نجيب. (2000). إدارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ص27
(4) برنوطي، سعاد. (2001). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان: الأردن، ص17
(5) د. التويجري، محمد إبراهيم والبرعي، محمد عبد الله. (1993). معجم المصطلحات الإدارية، ط1، مكتبة العبيكان. الرياض: المملكة العربية السعودية

إن تطور الموارد البشرية يرجع إلى عدة عوامل هي:

1. تشكيل التنظيمات والاتحادات المهنية وتشريعاتها.
2. ظهور بعض التخصصات التي تتعلق بشؤون الأفراد كعلم النفس وغيرها.
3. تشريعات العمل والعمال.
4. التغيرات الاجتماعية والتي انعكس تأثيرها على الأفراد مثل، القيم والمعايير⁽⁶⁾.

مراحل تطور الموارد البشرية:

أولاً: مرحلة العبودية ونظام الرق:

عندما ساد المجتمع الإنساني القديم نظام الرق، كان تعامل المنظمات مع الإنسان والعاملين الذين تحتاجهم للعمل كأى وظيفة شراء، فنظام الرق هو بالأساس نظام يسمح لإنسان ما أن يشتري إنساناً آخر ويبيعه ويستخدمه، كما يشتري ويبيع ويستخدم أى شيء مادي آخر. لذلك، لا تحتاج المنظمة التي تعمل في مجتمع يسوده هكذا نظام إلى وظيفة مستقلة لإدارة الموارد البشرية.

ثانياً: مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعات اليدوية:

بدأ الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عند تطور الحرف والصناعات الصغيرة؛ وبدأ لتهيئة مساعدين وخلف ولتنظيم شؤون الحرفة، ومساعدة أفرادها. وهذه الحاجات شكلت بدايات الاهتمام بالمورد البشري، من خلال تشكيل جمعيات وطوائف خاصة ببعض الصناعات⁽⁷⁾.

ثالثاً: مرحلة الثلاثينات:

تطور حركية وميكانيكية صيانة الأفراد: في هذه الفترة حصل تطور واضح على وظيفة الأفراد في القطاعين العام والخاص نتيجة حركات وتطورات متعددة كان من أهمها:

(6) ربابعة، علي. مرجع سابق، ص21
(7) برنوطي، سعاد. مرجع سابق، ص27 و28

- الاستجابة لمشاكل التصنيع والتحضّر: من خلال بعض الخيرون بتخفيف الأعباء عن العامل باستحداث مجالات واسعة من برامج الرعاية الأبوية، وأوجدت إدارات الأفراد لتكون حلقة الوصل بين العامل ورؤساء العمل.
- الاستجابة لمعرفة جديدة: حيث تميزت العقود الأولى من القرن العشرين بظهور حركة الإدارة العلمية حيث قام تايلور وأتباعه بالاهتمام بالعاملين في مجال الإنتاج، وظهرت نظرية التحفيز واختيار الشخص المناسب للوظيفة لتحسين أداء المنظمة.
- الإبداعات والتشريعات الحكومية: من خلال إصدار قوانين العمل على مستوى الحكومة والتي نظمت الأجور، وساعات العمل، وظروف العمل والسلامة،
- الاستجابة للنقابات العمالية: فقد نتج عن الثورة الصناعية ونظام المصانع والإنتاج الكبير، ظهور نقابات العمال، وبما أن أصحاب الأعمال كانوا يعارضون هذه النقابات، فقد تم تطوير إدارات الأفراد لتكون حلقة الوصل بين العمال وأصحاب الأعمال⁽⁸⁾.

رابعاً: مرحلة حاجات الأفراد في البيئة المتغيرة:

- لقد توسعت وظائف الأفراد في الخمسينات حسب حاجة المنظمات، أما في الستينات والسبعينات، فقد أدت الظروف الاقتصادية المتغيرة والتكنولوجية المتطورة إلى تغيير في حاجة المنظمات وقيم الأفراد حيث ظهر نموذج الموارد البشرية والذي يتصف بالخصائص التالية:
- ظهور دور كبير لإدارة الأفراد.
 - ظهور التشريعات المتعلقة بالرعاية والمتعلقة بالخدمات الصحية.
 - الاهتمام بالتخصصات المختلفة في إدارة الأفراد.
 - التركيز على الجوانب الاجتماعية للأفراد.
 - التركيز على دوافع وحاجات الأفراد لتطوير.
 - تطوير طرق الاختيار والتعيين على أسس عملية كما ظهر جلياً في اختبارات الذكاء وغيرها⁽⁹⁾.

(8) شاويش، مصطفى نجيب. مرجع سابق، ص21-24 بتصرف
(9) ربابعة، علي. مرجع سابق، ص23

خامساً: مرحلة نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين:

لقد شهدت المراحل الأخيرة من القرن العشرين وخصوصاً مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الآن تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية، إذ لعبت المتغيرات البيئية التي شهدتها العصر الراهن من خصائص فريدة لم تكن معروفة آنذاك، والتي أثرت على الموارد البشرية مما أدى إلى أن تتسم بالمعالم التالية من التغيرات والتطوير:

- زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وإيلاؤها اهتماماً كبيراً أكبر من ذي قبل.
- أثرت التطورات والتغيرات الحاصلة بمجموعة من كبيرة من السياسات والإجراءات المرتبطة بالعاملين.

- زيادة الاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء.
- التركيز على جودة الحياة المرتبطة بالعاملين و بروز فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- بروز ظاهرة التمكين للعاملين وهو إحدى أهم الإفرازات الفكرية والفلسفية للتعامل مع القوى البشرية.

إن هذه الملامح شكلت تطورات ملحوظة لما آل إليه التغيير البيئي سواء في إطار الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية.. الخ، من التطورات التي أسهمت بصورة فاعلة بالنهوض المستهدف لإدارة القوى البشرية⁽¹⁰⁾.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

⁽¹⁰⁾ حمود، خضير والخزشة، ياسين. (2007). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، ص23، 22