

المادة : تسيير الموارد البشرية

المحاضرة الاولى : تطور النظرة للعامل البشري .

مما لا شك فيه , يعتبر العامل البشري ذو أهمية بالغة في مصير المؤسسات المهنية المعاصرة ومن حيث تحقيق أهدافها و استمرار وجود نشاطها , غير أنه وخلال مرحلة ما قبل الثورة الصناعية لم يكن الحال كذلك , فقد نظر لهذا الأخير بوصفه سلعة تباع و تشتري وفقا لحاجات العمل و متطلباته , حيث يتم تشغيله مقابل أجر محدد يملئ ربه العمل نحو العاملين لديه .

و هذه النظرة للعامل البشري عكستها وضعية الإدارة المشرفة على شؤونه داخل المؤسسات المختلفة , فغير المراحل المختلفة , يثبت التاريخ أن إدارة الأفراد لم تلقى الاهتمام الكافي الذي تلقاه الإدارات الأخرى كالإنتاج أو التسويق أو التمويل أو غيرها من الإدارات الأخرى .

فقد اقتصر دورها في بداية الأمر على تنظيم و متابعة سجلات و ملفات العاملين , و لعل السبب في ذلك يعود إلى تركيز الاهتمام على الجانب المادي للعمل و تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية دون الاهتمام بالجانب الإنساني .

لكن بعد قيام الثورة الصناعية تغيرت الأمور شيئاً ما و تغيرت معها المفاهيم و ذلك عندما زاد عدد المشروعات و كبر حجمها و تنوع نشاطها و زاد عدد العاملين فيها و تعقدت مشكلاتهم . و أصبحت إدارة الأفراد منذ ذلك التاريخ تقوم بوظائف أهمها : الاختيار و التعيين و التدريب و التنمية و النقل و الترقية و تقييم الأداء و وضع نظام الأجور و الحوافز و الخدمات و غير ذلك .

و اليوم و في وقتنا الحالي اتسع مجال مفهوم إدارة الأفراد ليشمل كل ما يخص تقدير و تكوين الموارد البشرية في المنظمة , و مكافأة و تنمية و تقويم تلك الموارد و حل مشكلاتها , بل التخطيط الفعال لمنع حدوث تلك المشكلات بما يساهم في تحقيق هدفها و النتيجة و الرضا .

و تبعاً لهذه التطورات على مستوى سلسلة المهام الموكلة لهذا الجهاز , حصل تبدل على مستوى التسمية

كما أنه و بعد أن كان المفهوم السائد أن كل فرد يرشد و يوجه جهود مجموعة من الأفراد بدءاً برئيس العمال و انتهاءً برئيس مجلس الإدارة , الكل يمارس وظائف الأفراد , أي أن كل فرد يشغل منصب إشرافي (رئاسي) يقوم بوظائف الأفراد , تطور المفهوم مع تطبيق مبدأ التخصص و تقسيم العمل , و أصبح ذلك المفهوم القديم يصلح للمنظمات صغيرة الحجم فقط .

و نتيجة ظهور الحاجة إلى الخبراء في الإدارة و ضرورة تفرغ الإدارة لمهامها الرئيسية , تطور المفهوم أكثر و أكثر و ظهرت الحاجة إلى إطار شامل و متكامل في مجال تصميم سياسات الأفراد و إدارة الموارد البشرية , و تغير المفهوم حتى في التسمية و أصبح يطلق على إدارة الأفراد "إدارة الموارد البشرية" DRH .

فالموارد البشرية كإصطلاح يعتبر حديثاً , و حل بالتدريج محل إصطلاح الأفراد أو القوى العاملة الذي كان سائداً . و لقد كانت سنة 1970 هي نقطة التحول التدريجية , عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد و هي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية , و ذلك حتى يتماشى مع الأدوار الاستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات أو المنظمات .

و ليصبح مديرو الموارد البشرية شركاء كاملين في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي في هذه المؤسسات .

وهكذا فقد اتخذ مضمون إدارة الموارد البشرية دلالات تختلف عما كان عليه مضمون إدارة الأفراد و ذلك لأن فلسفة الإدارية التي ينهض عليها كلا من المفهومين قد عرفت تغييرات جوهرية .

فبعد أن كان هناك ما يعرف بمسير المستخدمين و الذي يتلخص دوره في تعيين و فصل الأفراد و الاحتفاظ بسجلات الوقت و المراقبة و دفع الأجور , أصبح يوجد ما يعرف بمسير الموارد البشرية و الذي يعنى بدراسة السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تنمية و معاملة الأفراد في جميع المستويات , و تنظيم القوى العاملة داخل المنظمة و زيادة ثقافتها بعدالة الإدارة و خلق روح تعاونية بينها للوصول بالمنظمة إلى أقصى طاقاتها الإنتاجية , و في ذلك تطور و تغير جذري في النظرة للعامل الإنساني و أهميته المفصلية في حياة المنظمة ككل .

المراجع المعتمدة :

- (1) نوري منير – الوجيز في تسيير الموارد البشرية – ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر 2011 .
- (2) علي غربي و آخرون – تنمية الموارد البشرية - دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع , عين مليلة , الجزائر , 2002.
- (3) محمود محمد السيد , تحية محمد حسنى - إدارة الافراد و العلاقات الانسانية - جامعة عين شمس , القاهرة , بدون تاريخ .
- (4) خضير كاظم حمود , ياسين كاسب الخرشة – إدارة الموارد البشرية - دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة , ط1 عمان 2007 .

