

المحور الاول : تطور تسيير الموارد البشرية

اولا : العوامل المؤثرة في تسيير الموارد البشرية

العوامل البيئية : عادة ما يدور التساؤل حول مدى قوة تأثير العوامل البيئية الموجودة في مجتمع معين على إدارات الموارد البشرية بمختلف المنظمات العاملة فيه ، ويشمل ذلك الجوانب المختلفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية . وينبغي التأكيد أن العوامل البيئية لكل مجتمع تلعب دورا كبيرا ومؤثرا في كافة النواحي المختلفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بكافة المنظمات، وعادة ما تشكل أهداف واهتمامات وممارسات إدارة الموارد البشرية حسب طابع العوامل المحيطة . ويمكن تصنيف العوامل البيئية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية مجموعتين رئيسيتين .

العوامل الداخلية : وهذه العوامل تنبع من بيئة العمل الداخلية للمنظمات مثل ذلك السياسات الإدارية العامة للمنظمة ، نظرة الإدارة العليا إلى العاملين بالمنظمة وإلى إدارة الموارد البشرية ، حجم المنظمة وإمكانيتها المادية وتنعكس هذه البيئة التنظيمية للمنظمة على سياسات إدارة الموارد البشرية وأيضا الوضع التنظيمي للجهاز القائم بوظيفة إدارة الموارد البشرية

العوامل الخارجية : ويقصد بهذه العوامل المحيطة بالمنظمة والتي تشمل الإطار الذي تتحرك فيه المنظمة ومن ثم إدارة الموارد البشرية بها، ذلك لان المنظمة لا

تعمل بمفردها في المجتمع الموجودة فيه ، ولا تتخذ قراراتها بمعزل عن البيئة التي تعيش فيها . حيث على المنظمة أن تتكيف مع هذه العوامل الداخلية والخارجية ويقع على عاتقها تحقيق التوازن بينها بما يحقق مصلحة كافة الأطراف من اهم هذه العوامل المؤثرة في ادارة الموارد البشرية نجد:

العوامل الاجتماعية :ويقصد بها مجموعة العوامل المتعلقة بالقيم والعادات والتقاليد، وتأثيراتها على السلوك العام للبشر، وهناك الكثير من الجوانب التي تؤثر على المنظمة و الافراد و منها:

- النظرة للعمل
- الزيادة السكانية.
- المسؤولية الاجتماعية.
- النظرة إلى تحقيق المكاسب والانجاز .
- التصنيف الاجتماعي في المجتمع وقدرة الفرد على الانتقال من مستوى الى مستوى آخر.
- النظرة إلى تحمل المخاطر والإقدام عليها
- النظرة إلى التغيير الاجتماعي والثقافي .

ثانيا العوامل السياسية والقانونية : إن النظام السياسي وما يفرضه من قيود والتزامات وقوانين يمثل عاملا هاما ومؤثرا على ادارة الموارد البشرية و من بين هذه العوامل

- مدى نوعية وكفاءة الأنظمة والتشريعات في مجالات الأعمال والعمل والقوانين العامة ذات الارتباط بقطاع الأعمال.
- الاستقرار السياسي.
- مرونة الأنظمة والتشريعات

ثالثا: العوامل التعليمية: تعتبر من أهم المؤثرات الخارجية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، فالنظام التعليمي هو الذي يمد المنظمات باحتياجاتها من الموارد البشرية ، من حيث الأعداد المطلوبة و التخصصات

رابعا العوامل الاقتصادية: تلعب الظروف الاقتصادية دورا هاما التأثير على ادارة الموارد البشرية مما يتطلب ضرورة القيام بدراسة الظروف و الاوضاع الاقتصادية والعمل على تطوير استراتيجيات ادارة الموارد البشرية و من هذه العوامل

- البنيان الاقتصادي للدولة (النظام الاقتصادي)
- النظام المالي والنقدي

- الاستقرار الاقتصادي وقدرة الاقتصاد على مواجهة تغيرات التضخم ،
الانكماش واستقرار الأسعار ومعدات النمو الاقتصادي .
- القوى الشرائية في السوق المحلي وفرص التصدير للخارج

مراحل تطور تسيير الموارد البشرية

ضمن الخلفية التاريخية لنشأة وتطور تسيير الموارد البشرية او ادارة الموارد البشرية قدمت الكثير من الدراسات والبحوث وقد اتفقت اغلبها على محورية مرحلة الثورة الصناعية في الحديث عن تطور ادارة الموارد البشرية ولكن هنا لا بد لنا ان نشير الى امر هام يتعلق بالمصطلح اي بادرارة الموارد البشرية ذلك ان هذا الاخير يعد مصطلحا حديثا نسبيا وذلك من خلال الجهود التي بذلتها الجمعية الامريكية لادارة الافراد وهي اكبر منظمة متخصصة في مجال الادارة والان تعرف باسم جمعية ادارة الموارد البشرية والتي تبنت هذا المصطلح وذلك ليتماشى مع زيادة الادوار الاستراتيجية للموارد البشرية .

اما عن اهم الاحداث والاسباب التي اثرت في تحول مصطلح الموارد البشرية من ادارة الافراد الى ادارة الموارد البشرية نذكر :

- التوسع والتطور الصناعي في العصر الحديث والذي ساعد في ظهور

التجمعات العمالية المنظمة منذ فترة كبيرة

- ظهور ونمو المنظمات الكبرى والمجتمعات الحضارية الحديثة
- التطور الذي حدث في مجال التعليم والتدريب الاداري
- التغير الذي حدث في مجال الفرص التعليمية في الماضي وتأثير ذلك على القوى العاملة

- التغير الذي حدث في اتجاهات اصحاب المال واراتهم اتجاه العاملين
- التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي عاصرت القرن

العشرين

بالعودة للحديث عن اهم المراحل التاريخية التي مرت بها ادارة الموارد البشرية نذكر :

المرحلة الاولى : بدأت بظهور الثورة الصناعية وانتهت مع بداية القرن العشرين

تميزت هذه المرحلة بمايلي :

- لم تكن هناك وظيفة الافراد بعد فقد كان يتم التوظيف بطريقة مباشرة
- ظهور اولى ممارسات تسيير الافراد
- ظهور المصانع الكبيرة فرض وجود اعداد كبيرة من العمال ذوي مهارة من اجل تشغيل الآلات
- اعتبار العامل الة او سلع تباع وتشتري

لكن مع تزايد نشاط المصانع وزيادة اعداد العمال ظهرت منظمات عمالية والتي اصبحت تنادي بضرورة تحسين حياة العمال وهذا ادى الى ظهور بعض المحاولات الداعية لوضع برامج انسانية من اجل تحسين حياة العمال في اطار ماعرف بتحقيق الرفاهية وكان هذا في مهاية هذه المرحلة

المرحلة الثانية: ظهور حركة الادارة العلمية 1856 حتى 1915

كان لهذه المرحلة اثر كبير في تطور الموارد البشرية تزعم هذه الحركة تايلور الذي اعتمد على قواعد اساسية للادارة هي :

1. اتباع النهج العلمي في الادارة
2. اختيار العاملين على اسس علمية
3. الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمها
4. التعاون بين الادارة والموظفين

ركزت هذه الحركة في مجال الموارد البشرية كذلك على تحسين ظروف العمل ونظم الحوافز .

ثالثا : حركة العلاقات الانسانية وتزايد دور المنظمات العمالية

مع بداية القرن العشرين نمت وقويت المنظمات العمالية لاسيما في الدول التي اتسعت فيها رقعة النشاط الاقتصادي فمع توسع نشاط المصانع وزياد عدد

العمال استمرت ايضا النظرة الدونية للعامل الذي كان الة في اعين مسيري هذه المصانع الى جانب العمل لساعات طويلة انخفاض الاجور الذروف المعيشية الصعبة... وغيرها من الاسباب التي دفعت نحو تزايد نشاط هذه المنظمات من اجل الدفاع عن العمال والمطالبة بحقوقهم

هذه المرحلة ايضا ميزها ظهور لافت لحركة العلاقات الانسانية التي ركزت على العلاقات بين الأشخاص، و بضرورة الإهتمام بالفرد ، حيث انتبعت إلى جانب مهم في حياة الفرد العامل يتمثل بعلاقته بزملاء العمل والجماعات داخل المنظمة ، ففي الوقت الذي ركزت فيه حركة الإدارة العلمية علي المواءمة ما بين الفرد والعمل ومن رواد هذه الحركة إلتون مايو [1880- 1949 [وتجاربه على مصنع هاوثورن في شركة واسترن إلكترىك الأمريكية عام 1926 لدراسة أثر معنويات العمال على الكفاءة الإنتاجية وقد خرج بالنتائج التالية:

1. ميل الافراد العاملين في وحدة انتاجية واحدة الى تكوين تنظيمات غير

رسمية فيما بينهم

2. تاتر تصرفات الافراد داخل التنظيم بالاطار الذي ترسمه لهم الجماعة

3. ان الحوافز المعنوية تقوم بدور حيوي في تحفيز الافراد للعمل

4. ان طاقة الفرد للعمل لا تتحدد طبقا لطاقته الفيسيولوجية وانما ايضا

طبقا لطاقته الاجتماعية من حيث شعوره بالرضا والتفاهم القائم بينه

وبين رؤسائه من ناحية ودرجة التعاون مع زملائه في العمل من ناحية
اخرى

5. دور القيادة غير الرسمية في التأثير على سلوك الافراد داخل التنظيم من
حيث تكوين الجماعات ونمط العلاقات بينهم

وقد كان لهذه التجارب اثر كبير على الممارسة الادارية لاسيما تلك التي
لها علاقة بالموارد البشرية حيث:

1. ظهرت لأول مرة ادارة مهمة في المشروعات تسمى ادارة الافراد

والعلاقات الانسانية تتولى الاهتمام بحسن استخدام الموارد البشرية

المتاحة والعمل على رفاهيتها وحل مشاكل العاملين بل وصل الامر

الى حد وجود اقسام للتحليل النفسي داخل هذه الادارات

2. بدأت الادارة العامة والخاصة تعترف بحق العاملين في الحصول

على عطل سنوية وبدات ساعات العمل الاسبوعية تنخفض تدريجيا

حتى وصلت الى اربعين ساعة اسبوعيا في معظم دول العالم

3. بدا الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية

والاجتماعية فتقررت وجبات العاملين خاصة في المصانع والمناجم

وساعة للراحة وتقرر العلاج للعاملين مجانا ورعايتهم صحيا والتامين

عليهم

4. بدا تدريب الرؤساء والمشرفين على مراعاة اصول العلاقات

الانسانية والمعاملة الحسنة للعاملين معهم حتى ترتفع روحهم المعنوية

وتزيد قابليتهم للتعاون

رابعا :مرحلة ادارة الموارد البشرية

لقد عرفت المراحل الأخيرة من القرن العشرين و خصوصا السبعينيات و الثمانينيات و الى حد الساعة تطورات هالة في إدارة الموارد البشرية ، بما يكفل زيادة فعالية المنظمة و إشباع حاجات العاملين في ذات الوقت باعتبار أن مصالح المنظمة و العاملين مشتركة و متسقة فيما بينها إلى حد كبير، و من ثم لا يمكن تحقيق إحداها علي حساب الأخرى وقد ركز مدخل الموارد البشرية على أهمية إدارة الأفراد باعتبارهم موارد اقتصادية و ليس عنصرا من عناصر الإنتاج ، حيث ينظر إلى الأفراد وفق هذا المدخل كبشر لهم حاجات و مشاعر و قيم و يمكن من خلال إشباعها زيادة الإنتاجية و تحقيق عوائد اقتصادية مرتفعة ، وعلني هذا الأساس يهتم مدخل الموارد البشرية بتحفيز الإدارة علي تصميم خطط و برامج للعاملين مع تحقيق أقصى مردود للمنظمة ، مع توفير بيئة عمل مناسبة تتيح لأفراد القوى العاملة بتحقيق أقصى مردود للمنظمة و توفير بيئة عمل مناسبة تتيح لأفراد النمو و التطور و الاستخدام الأمثل لقدراتهم و مهارتهم