

المحاضرة رقم 02 : التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

1. الهدف من معرفة التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

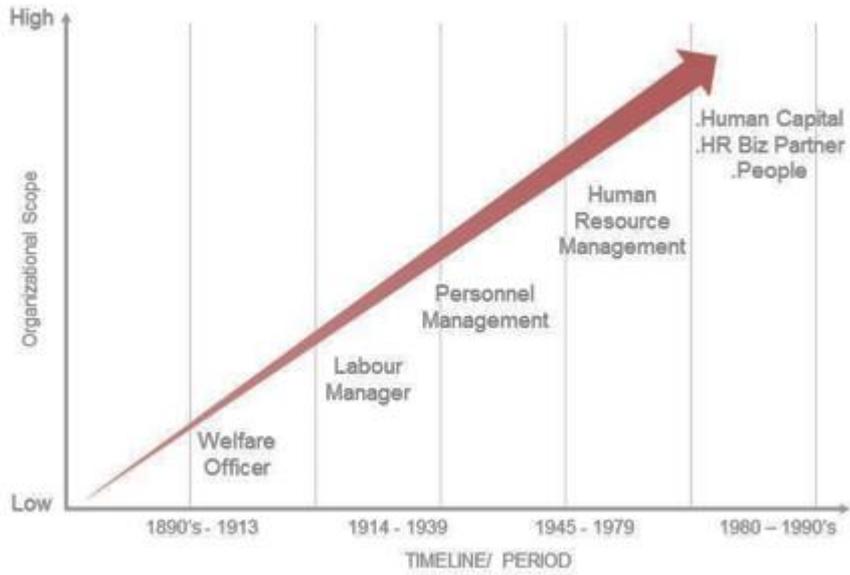
2. محطات بارزة في تاريخ وتطور ونمو إدارة الموارد البشرية: **Milestones in the History**

Evolution and Development of Human Resource Management

يمكن تلخيص تاريخ وتطور ونمو إدارة الموارد البشرية على النحو الموضح في الجدول أدناه:

عوامل/قضايا/خصائص الموارد البشرية HR Factors/Issues/Characteristics	التوقيت Time	الفترة Period
<p>ظهرت نظرية الإدارة العلمية كفلسفة إدارية في ذلك الوقت؛ بداية الثورة الصناعية التي أدت إلى استبدال الصناعات المنزلية بمصانع كبيرة؛ ظهور قوة عاملة كبيرة بسبب العمال المهاجرين؛ إدخال وظيفة مسؤول الموظفين بشكل أساسي لحفظ سجلات العمال؛ ظهور المشرفين؛ الاستغلال الأقصى للعمال؛ زيادة عمالة الأطفال؛ اتساع الفجوة بين العمال والمشرفين؛ ظروف العمل السيئة؛ ظهور النقابات العمالية للمطالبة بحقوق العمال؛ توسيع وظيفة مسؤول الموظفين لتشمل الرعاية الاجتماعية والإدارة</p> <p>مع ارتفاع ممارسات التحفيز الناجمة عن دراسات هوثورن Hawthone، بدأت محاولات مختلفة لإرضاء الموظفين مثل تحسين الأجور وظروف العمل الجيدة</p>	1700 – 1900	<p>قبل الحرب العالمية الثانية Pre World War II</p>
<p>لقد شكلت حركة العلاقات الإنسانية روح الإدارة في ذلك الوقت؛ التركيز على إنتاجية الموظفين من خلال تقنيات التحفيز المختلفة؛ التركيز على قضايا الرعاية الاجتماعية؛ ظهور وصف الوظيفة الذي حسن من التوظيف والاختيار؛ ظهور إستراتيجيات التعويض والتقييم؛ الاعتراف الرسمي بالنقابات العمالية في مختلف البلدان وخاصة في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية؛ ظهور المفاوضات الجماعية لزيادة رعاية الموظفين؛ سن عدد كبير من قوانين العمل؛ ظهور تكنولوجيا الكمبيوتر واستخدامها في حفظ السجلات؛ ظهور تحليل الوظائف؛ توسيع وظيفة إدارة الموظفين لتشمل أقسام التوظيف والعلاقات العمالية والتدريب والمزايا كما شهدت هذه المرحلة تقدم تكنولوجيا الكمبيوتر لتشمل الرواتب والمخزون والحسابات.</p>	1930 – 1920	<p>ما بعد الحرب العالمية الثانية Post World War II</p>
<p>لقد شكلت حركة الحقوق المدنية تفكير الإدارة في ذلك الوقت؛ حيث أدى قانون الحقوق المدنية (1964) إلى اتخاذ إجراءات إيجابية، وإلغاء جميع أشكال التمييز، والعمل على تكافؤ الفرص في العمل؛ والانتقال من إدارة الموظفين والأفراد إلى إدارة الموارد البشرية؛ وزيادة حوسبة وظيفة الموارد البشرية من أجل الدقة والسرعة وتخزين بيانات الموارد البشرية؛ وتطوير</p>	1945 – 1960	<p>عصر القضايا الاجتماعية Social Issues Era</p>
	1963 - 1980	

<p>نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) Human (HRIS) Resource Information System وأدى تزايد التدخلات النقابية إلى تحسين ظروف العمل وشروط التوظيف؛ واعتماد قوانين مختلفة بشأن الصحة والسلامة المهنية، ومزايا التقاعد؛ وظهور مشاركة الموظفين في صنع القرار الإداري، وزيادة تدريب الموظفين وتمكينهم empowerment</p>		
<p>زيادة أتمتة مكان العمل لتعزيز الإنتاج؛ التحول من إدارة الموظفين إلى تطوير الموظفين وإشراكهم؛ التركيز على الكفاءة والفعالية من خلال اعتماد التكنولوجيا؛ ظهور مناهج الموارد البشرية الصارمة والناعمة emergence of hard and soft HR approach؛ ظهور الجدل حول عائد استثمار الموظف؛ هل الموظف تكلفة غير ضرورية يجب تقليلها/إزالتها أم أنه مورد حيوي يجب تطويره؟</p>	<p>1980-أوائل التسعينيات</p>	<p>عصر الفعالية من حيث التكلفة Cost-Effectiveness Era</p>
<p>تتميز هذه الفترة بالتغير السريع الناجم عن الاختراقات التكنولوجية الهائلة والضغط من أجل زيادة الكفاءة؛ والمنافسة الشرسة التي تميز جميع الصناعات؛ وظهور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية؛ والاعتراف برأس المال الفكري؛ وزيادة استراتيجيات التقدير والمكافآت والتحفيز والوعي الأكبر بدور الموارد البشرية كشريك تجاري استراتيجي؛ وظهور استراتيجيات محسنة لجذب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها وإشراكها؛ والتركيز على مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية؛ وتقنيات تخطيط الموارد البشرية؛ وإدارة التنوع؛ وإدارة المواهب؛ واستخدام التدريب الإلكتروني، والتوظيف الإلكتروني، والعمل عن بعد، وترتيبات العمل المرنة، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي؛ وتأثير وسائل الإعلام؛ وظهور مفاهيم جديدة مثل الاقتصاد الأخضر</p>	<p>1990 - حتى الآن</p>	<p>عصر التقدم التكنولوجي Technological Advancement Era</p>



مقارنة بين منهجي مدرسة الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية

منهج العلاقات الإنسانية	منهج الإدارة العلمية
العامل عنصر إنتاجي ولكنه يختلف عن العناصر الأخرى.	العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلات والمواد الخام.
الأنسان اجتماعي بطبعه. الموظف السعيد موظف منتج.	لابد من استغلال طاقة العامل من خلال تحديد معياري إنتاجية طبقا لدراسة الحركة والزمن.
هناك حوافز أخرى يهتم بها العمل بالإضافة إلى الحوافز الاقتصادية	أهداف العامل هي أهداف اقتصادية فقط
هناك عناصر أخرى إضافة إلى طريقة تصميم العمل تدفع العامل لزيادة الإنتاجية وأهمها ارتباطه بالجماعة وتفاعله معها.	تحقيق أهداف المؤسسة يأتي في المقام الأول دون الاهتمام بالعوامل الإنسانية أو النفسية والاجتماعية.

الفرق بين إدارة الموظفين (الأفراد) وإدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية	إدارة الموظفين	الوقت والتخطيط
طويلة المدى، استباقية، استراتيجية، متكاملة	قصير المدى، تفاعلي، مؤقت، هامشي	Time and planning perspective
التزام Commitment	امتثال Compliance	العقد النفسي Psychological contract
اللامركزية والمرونة	الأدوار البيروقراطية/الآلية، المركزية، الرسمية	الهيكل/النظام المفضل Preferred structure/system
الاستخدام الأمثل Maximum utilization	تقليل التكلفة Cost minimization	تقييم Evaluation