



تطور الفكر الإداري فى إدارة الموارد البشرية

تطور الفكر الإداري فى إدارة الموارد البشرية

الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية / أحمد الكردى

بدأت التطورات الهامة فى إدارة الموارد البشرية مع الانقلاب الكبير الذى حدث فى الصناعة مع ظهور عصر الآلية والمصانع الكبيرة ، وما يسمى بالثورة الصناعية فى القرن الثامن عشر ، وأهم هذه الفلسفات التى مرت بها إدارة الموارد البشرية كما جاءت فى كتاب (1972 Flippo):

أ - مفهوم الموارد البشرية كعامل من عوامل الإنتاج أو ما يسمى المدخل الميكانيكى Mechanical Approach:

وفى هذا المدخل الذى ظل سائداً حتى العشرينيات من القرن الماضى نجد أن اتجاه أو نظرة الإدارة إلى الفرد كانت باعتباره سلعة أو عامل من عوامل الإنتاج مثل الأرض ورأس المال.

ومن أسباب وجود هذه الفلسفة ما يلى:

1- ظهور الثورة الصناعية والتقدم الفنى الكبير الذى صاحبها والاهتمام بالنواحى التكنولوجية التى بدأت تقوم بالكثير من الأعمال التى كان يقوم بها الإنسان من قبل.

2- ظهور مبدأ التخصص وتقسيم العمل كما جاء فى كتابات آدم سميث والذى كان يقوم على أساس أنه كلما زاد التخصص زادت وتحسنت إنتاجية العمل.

3- سيطرة عوامل الإنتاج والاهتمام بالإنتاج الكبير واقتصادياته.

4- عدم إدراك العاملين أنفسهم لحقوقهم والوقوف فى مواجهة أصحاب الأعمال للمطالبة بها خاصة وأن النواحى الثقافية والتعليمية كانت ما تزال منخفضة بين هؤلاء العاملين فى تلك الفترة.

وفى هذه الفترة طغى الاهتمام بالنواحى الفنية والتقدم التكنولوجي والمشكلات الاقتصادية ومشكلات الإنتاج على تفكير الإدارة ، مع توجيه بسيط وسطحى إلى مشكلات العمالة ، وحتى هذا الاهتمام كان يواجهه أصحاب الأعمال بأسلوبهم الشخصى الاجتهادى وفى ضوء التجربة والخطأ ولم يكن هناك بعد دور واضح لإدارة الموارد البشرية.

ب- المدخل الأبوى Paternalism

كان هذا المدخل سائداً فى الفترة من 1920-1930م ، وفى ظل هذا المدخل فإن الإدارة يجب أن تتبنى اتجاه

الحماية والأبوة نحو العاملين. وبدأت الإدارة تعمل على احتواء اتحادات العمال ، ولقد نجحت لبعض الوقت فى ذلك ، حيث بدأت الإدارة توفر للعاملين الاحتياجات المختلفة مثل السكن والتسليه ، والترفيه ، وذلك بغرض كسب ولاء العاملين ، ولكن هذه النظرة إلى العاملين كانت تحوى فى طياتها اعتبارهم أطفالاً قصر Children ، ولكنها فشلت فى ذلك حيث أن العاملين اعتبروا أنفسهم بالغين ، حيث أن هذه الفلسفة تعتبر أن هذه الخدمات تقدم من جانب واحد هو الذى يقررها ، وهو الإدارة لأنها هى التى تعرف مصلحة العاملين.

لقد كانت هناك عدة عوامل وظروف أدت إلى تحول الإدارة من الاتجاه الآلى إلى الاتجاه الأبوى أهمها:

1- ظهور النقابات واتحادات العمال التى بدأت تمثل تحدى لإدارة المنظمة وأصحاب الأعمال.

2- ظهور حركة الإدارة العلمية التى تزعمها تايلور وفايول وجانت وجلبيرت وغيرهما ، والتى كانت سبباً فى تنبيه الإدارة العليا فى المنظمات إلى أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية ، واستمالتهم إلى استخدام الأساليب العلمية فى علاج مشكلات الأفراد ، ولكن كان رد فعل النقابات لهذه الحركة على أنها تهديد لهم يجب مقاومته.

3- ظروف الحرب العالمية الأولى وما صاحبها من زيادة ضخمة فى الإنتاج ، ووجود مشكلة واجهت الإدارة تتعلق بتدبير احتياجاتها من القوى العاملة لمقابلة هذا التوسع الإنتاجى الضخم رغم نقص عرض القوى العاملة ، بسبب ظروف الحرب وخاصة العمال المهرة والفنيين والمشرفين والمديرين.

وبدأت الإدارة لأول مرة التفكير فى إنشاء وحدات تنظيمية متخصصة تتولى النهوض بإدارة الموارد البشرية ، ولكن كان معظم اهتمام الإدارة قاصراً على تعيين عمال الإنتاج ورجال البيع وتحديد هيكل أجورهم وساعات عملهم.

ج- النظام الاجتماعى Approach System Social (1930-1980م)

لقد تلاشى المدخل الأبوى سريعاً خلال كساد الثلاثينيات وبدأ يدخل فكر جديد هو ما يسمى بالنظام الاجتماعى ، وهذا المفهوم ينظر إلى المنظمة كهيئة تعمل فى ظل نظام مفتوح.

وهناك عدة عوامل أدت إلى ظهور هذا المدخل منها:

1- فشل المدخل الأبوى فى أن يستقطب العاملين الذين يشعرون بحقوقهم وأهميتهم وأنهم لم يعودوا أطفالاً ولكنهم أصبحوا بالغين.

2- زيادة التقدم الثقافى وانتشار التعليم بين طبقات العاملين.

3- ظهور الكساد الكبير فى الثلاثينات من القرن الماضى والذى أدى إلى جعل الإدارة تغير تفكيرها فى كثير من الأمور.

4- ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية التى بدأها ألتون مايو بتجاربه الشهيرة فى شركة ويسترن إلكترونى الأمريكية عام 1926 لدراسة أثر معنوية العمال على الكفاءة الإنتاجية والتى أطلق عليها تجارب "هوثنون".

5- ظهور مدرسة العلوم السلوكية والتى تزعمتها ماري باركر فوليت التى تعتمد فلسفتها على أن الإدارة نشاط يتعلق بتنفيذ أعمال عن طريق أشخاص آخرين ، ومن ثم ركزت هذه المدرسة على العامل الإنسانى فى الإدارة.

6- ظهور بعض المفاهيم الحديثة التى استفادة منها إدارة الموارد البشرية والإدارة بصفة عامة مثل مفهوم النظم وبحوث العمليات والأساليب الرياضية والإحصائية التى تساعدها فى أداء وظائفها بكفاءة أكبر.

بدأت إدارة الموارد البشرية فى هذه المرحلة تظهر بشكلها المتكامل ، وبدأت فى ممارسة الكثير من الوظائف التى لم تعد قاصرة على النواحي المادية فقط فى العمل ، ولكن امتدت لتشمل المسؤولية عن بث روح التعاون وروح الفريق بين العاملين. (باشرى 1999 ، Flippo 1972)

د- الاتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية (1980م حتى الآن)

نتيجة لزيادة التغيرات فى البيئة المحيطة وزيادة المنافسة واعتمادها بشكل أساسى على جودة المنتجات ، ظهرت مفاهيم حديثة ، منها: إدارة الجودة الشاملة (TQM) Management Quality Total ، وما صاحب ذلك من تأثير على إدارة الموارد البشرية ، وهذا ما سيتم تناوله بالتفصيل فى المبحث الثانى من هذا البحث

جميع الحقوق محفوظة © مجلة المحاسب العربى