

تعاون اقسام الموارد البشرية وتحفيزها في كافة القطاعات

أسئلة البحث:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي الذي تحاول الدراسة الإجابة عليه عدد من التساؤلات الفرعية على النحو التالي:

١- ماهي التطورات التاريخية التي ارتبطت بممارسات الموارد البشرية؟

٢- إلى أي مدى تؤثر العوامل التنظيمية على كفاءة أداء الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وممارساتها؟

٣- ماهو المقترح النظري لتطوير التعاون بين الموارد البشرية في كافة القطاعات؟

٤- ماهي الوسائل التي يمكن الاستعانة بها بهدف تطوير وتعزيز مجال تعاون الموارد البشرية في كافة القطاعات؟

أهداف البحث:

١- التعرف على التطورات التاريخية التي ارتبطت بممارسات الموارد البشرية.

٢- بيان العوامل التي تؤثر على كفاءة أداء الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وممارساتها.

٣- بيان المقترح النظري لتطوير التعاون بين الموارد البشرية في كافة القطاعات.

٤- توضيح الوسائل التي يمكن الاستعانة بها بهدف تطوير وتعزيز مجال تعاون الموارد البشرية في كافة القطاعات.

فرضيات البحث:

- ١- لم يكن هناك تطورات مرتبطة بممارسات الموارد البشرية.
- ٢- لا تتأثر كفاءة الموارد البشرية بأي عوامل خارجية او داخلية.
- ٣- لا يمكن إيجاد مقترح النظري لتطوير التعاون بين الموارد البشرية في كافة القطاعات.
- ٤- لا يمكن إيجاد سبل وطرق لتعزيز التعاون بين الموارد البشرية في كافة القطاعات.

مكان التطبيق المقترح للبحث:

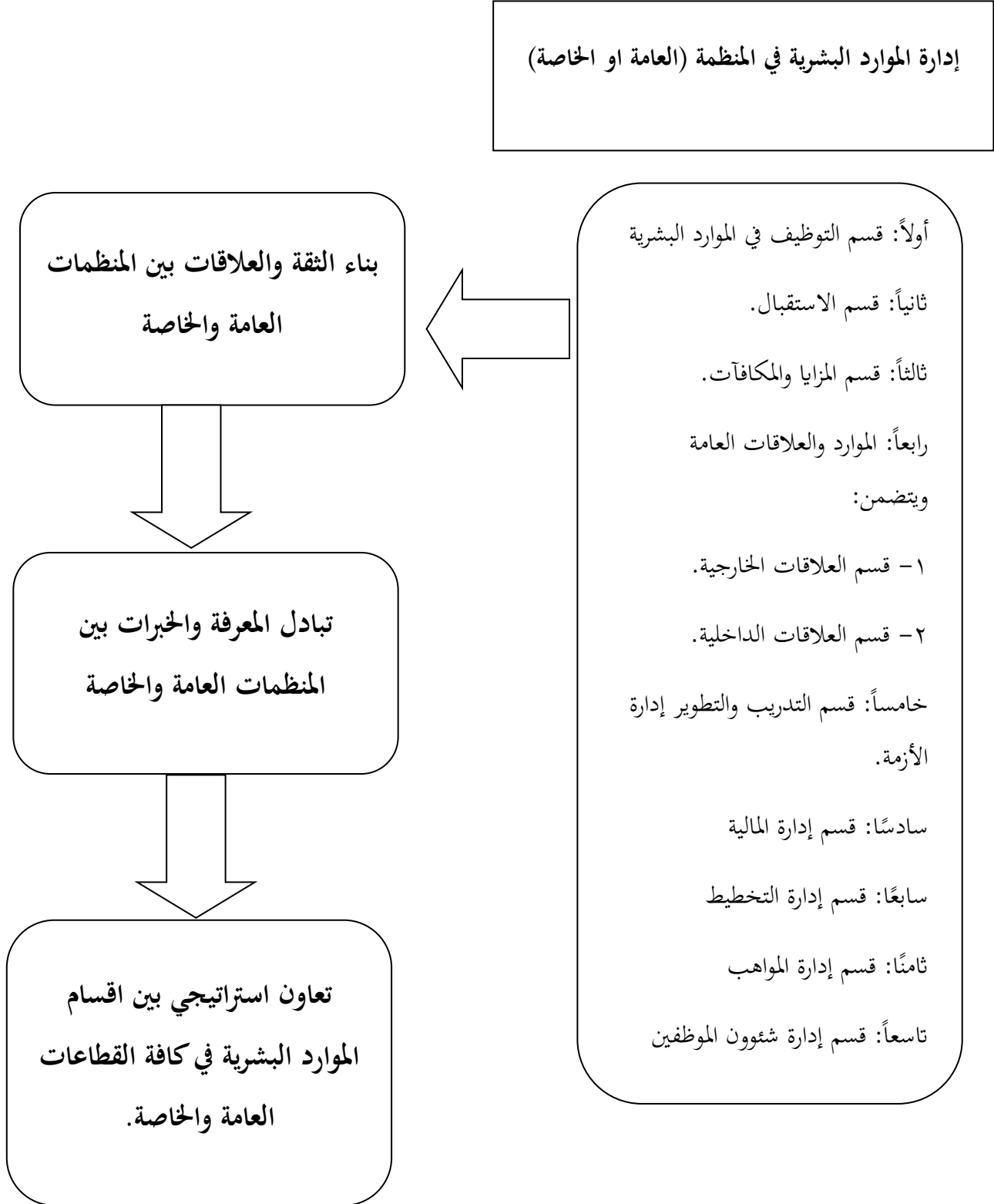
اقسام الموارد البشرية في كافة المنظمات العامة والخاصة.

منهج البحث:

استعنت بتوظيف المنهج الوصفي التحليلي كاقترح مستخدم للدراسة بهدف وضع طرق لتطوير التعاون بين اقسام الموارد البشرية وتحفيزها بين كافة القطاعات.

المخطط المقترح للمشروع:

إطار مقترح لتطوير التعاون بين اقسام الموارد البشرية بالمنظمات العامة والخاصة:



جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع
٦	التطور التاريخي لمفهوم إدارة الموارد البشرية

المحور الأول: التطور التاريخي بمفهوم اداة الموارد البشرية

مر مفهوم إدارة الموارد البشرية بعدة مراحل تاريخية، حيث يرجح الكثير من الكتاب والمفكرين في مجالي العلوم الإدارية بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص أن أول ظهور لممارسات هذا المفهوم عمليا يرجع إلى بيئة الثورة الصناعية، على نحو علمي متخصص ويمكن إيجاز أهم المحطات التاريخية التي تطور خلالها على النحو التالي:

المرحلة الأولى: تطور الحياة الصناعية الغربية وظهور تأثير الثورة الصناعية:

كانت الأنشطة الصناعية قبل الثورة الصناعية تمارس يدويا في المنازل وبأدوات بسيطة محصورة في نظام الطوائف المتخصصة لذا بدأت المشاكل الإنسانية المتعلقة بجانب الموارد البشرية مع البدايات الأولى لعصر النهضة الصناعية التطور الصناعي^١، مما دعا إلى ظهور توظيف الكثير الأيدي العاملة المتخصصة في النشاط الصناعي بدرجة كبيرة وبأعداد كبرى خاصة مع تنامي الصناعات كثيفة الاستخدام للطاقة البشرية من العمالة الماهرة والمدرية، ومنها بدأت الكثير من ممارسات إدارة الموارد البشرية في الظهور خاصة مع ما صاحبها من مشكلات تنظيمية واجتماعية وإنسانية شابت أداء الموارد البشرية العاملة والتي استدعت بالضرورة التعامل معها بمستوى الحرفية المطلوبة خاصة في ظل ما يستهلكه المورد البشري من موارد المنظمة المادية كالأجور والحوافز بدرجة كبيرة خاصة مع احتياج المصانع إلى أعداد كبيرة من العاملين ذوي المهارات لتشغيل الآلات في بادئ الأمر^٢.

(١) حسن، عبد العزيز علي(٢٠٠٩م) الإدارة المتميزة للموارد البشرية: تميز بلا حدود. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. ص١٧.

(٢) المغربي، عبد الحميد(٢٠٠٧م) الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة العصرية. ٢٣.

المرحلة الثانية: حركة الإدارة العلمية وإسهامات التيار الكلاسيكي (فريدريك تايلور)

تميزت هذه المرحلة باهتمامها بتحديد المواصفات اللازم توافرها في العاملين، وتحديد مستوى القدرات والمهارات الحاكمة لأداء العامل، بالإضافة إلى اهتمامها بالدراسات والبحوث التي تركز على زيادة الإنتاجية وأداء الوظيفة بأفضل الطرق المناسبة، كذلك عمليات تدريب العاملين وتطوير الأداء وصولاً للمستوى المطلوب.

يعتبر ظهور حركة الإدارة العلمية من عام ١٩٨١م حتى بداية الحرب العالمية الأولى حيث إسهامات فريدريك تايلور، المعروف " بأبو الإدارة العلمية" من التطورات الهامة التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الموارد البشرية، حيث تعتبر المبادئ العلمية التي ارساها تايلور بمثابة حجر الأساس لكثير من ممارسات الموارد البشرية في الوقت الحالي من خلال تأكيده على الآتي^٣:

- مسألة الاختيار العلمي للأفراد بعد التأكد من تأهيلهم المناسب وامتلاكهم القدرات والمهارات اللازمة لتحمل عبء ومسؤولية الوظيفة^٤.
- الاهتمام بتعليم وتنمية وتطوير الموارد البشرية.
- التعاون الحقيقي بين الإدارة والموظفين.
- التأكيد على فكرة الحافز المادي كأداة لرفع مستويات الأداء الفردي.

(٣) حسن، عبد العزيز علي (٢٠٠٩م) المرجع السابق. ص ١٧-١٨.

(٤) حسن، عبد العزيز علي (٢٠٠٩م). المرجع السابق. ص ٢٣.

- التأكيد على التطوير الحقيقي للإدارة من خلال استبعاد الأساليب التجريبية والعشوائية في الإدارة التي تعتمد على التخمين والتجربة والخطأ وتبني الأساليب العلمية المنطقية^٥.

المرحلة الأخيرة: إدارة الموارد البشرية من بعد فترة الحرب العالمية الثانية وحتى الوقت الحاضر

أما في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى وقتنا هذا، فقد كان لزاماً على إدارات الموارد البشرية أن تلتزم وتراعي ما تصدره الدولة من قوانين وتشريعات لحقوق العمال وواجباتهم، وممارسات أصحاب العمل، كما اتسع نطاق أعمالها فأصبحت مسئولة عن تدريب وتنمية مهارات العاملين وتحفيزهم وإعداد الدراسات والتوصيات المتعلقة بتحديد الحد الأمثل لأجر العامل ومنظومة حوافزه المادية وغيرها من المزايا، إضافة إلى إعداد الاختبارات النفسية والسلوكية للمتقدمين لشغل الوظائف، تصنيف العاملين وفقاً لقدراتهم ومهاراتهم ضماناً لوضعهم في المكان المناسب وفقاً للسمات العقلية والنفسية والجسمانية، هذا بالإضافة إلى اهتمام إدارة الموارد البشرية بمسائل تدعيم قيم الولاء الوظيفي والعدالة التنظيمية والثقة بين العاملين والقادة من خلال التركيز على مدخل العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل الرأسية والأفقية^٦.

٥) عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٢م) الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية القاهرة: دار الجامعة الجديدة للنشر. ص ٢٢.

٦) عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٢م) المرجع السابق. ص ٢٢.