**موضوع المحاضرة** : **مفهوم تسيير الموارد البشرية وتطورها التاريخي.**

2- مفهوم **تسيير الموارد البشرية:**

تعتبر تسمية تسيير الموارد البشرية تسمية حديثة نوعا ما ، بحيث أنها مرت بعدة تسميات قبل أن نصل إلى التسمية الحديثة فعلى سبيل المثال:

-يستخدم علماء الإدارة الأوائل تسمية إدارة التوظيف لأنهم اعتبروا التوظيف الجزء الأهم من إدارة شؤون العاملين، فافترضوا بأن أهم ما على المنظمة أن تهتم به هو تحديد حاجاتها للعاملين وتوظيفهم.

 ثم بعد ذلك تغيرت التسمية إلى إدارة الأفراد بعد أن توسع الإهتمام ليشمل كل ما يتعلق بشؤون الأفراد، خاصة الأجور وأنظمة العمل وغيرها .

كما يستخدم البعض تسمية إدارة شؤون العاملين كبديل لإدارة الأفراد لوصف الوظيفة في منظمة صناعية، تتكون قوتها العاملة من عمال محدودي أو متوسطي المهارة.

 وهناك إتجاه آخر يستخدم تخصص الإدارة العامة للإشارة إلى الإهتمام بشؤون العاملين في أجهزة الدولة.

 لكن وبفضل مساهمة مدرسة المنظومة وبعد قيام وتطور المنظمات التي تحتاج إلى مختصين من ذوي الكفاءات والتأهيلات العالية إلى التطوير المستمر، تحولت التسمية إلى تسيير الموارد البشرية.

 من هنا بدأت تظهر أهمية هذا الجانب في التنظيم ،لأنها بكل بساطة تتمثل في التسيير الكلي للوظائف الموجودة بالمنظمة بحيث تقوم بتثمينها وتمكينها وإستغلالها بطريقة حسنة وعقلانية.

 يجدر الإشارة إلى أن هذا التغيير جاء نتيجة لتغير طريقة عمل المنظمات و تغير نظرتها للأفراد ، وعليه يمكن تعريف تسيير الموارد البشرية على أنها نشاط إداري ووظيفة من وظائف المدير ، يختص بتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغباتها في العمل بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة بما يحقق أهداف المنظمة بأحسن كفاية ممكنة.

 إن تغير وتطور مفهوم تسيير الموارد البشرية إلى ماهو عليه في الوقت الحالي جاء نتيجة تحولات فرضها عالم الشغل وتطور العلم الإداري الذي إنعكس على عملية تطور الأفراد من حيث محتوى الوظائف.

2**-وظائف ودور تسيير الموارد البشرية:** يمكن حصر وظائف تسيير الموارد البشرية في النقاط التالية:

-الإستخدام الأمثل للطاقات البشرية ، إذ لا تقتصر إدارة الأفراد على القضاء على الشعور بالقلق وعدم الإستقرار ولكن يجب عليها الحصول على الإستخدام الأمثل للطاقات الموجودة وهذا يمثل الوجه الإيجابي ويتطلب هذا دراسة مطالب العمال ورغباتهم والكشف عن سلوكاتهم لتوجيه هذا السلوك، وهذه الرغبات بما يتفق مع مصلحة المؤسسة ويحقق الربح.

-تحفيز الموارد البشرية بموازنة الأجور والمرتبات والحوافز والمكافآة والعلاوات، لأن المناخ الخاص بالتحفيز يدعوا إلى توجيه جهود الأفراد وطموحاتهم وأهدافهم نحو المؤسسة وإستمرارها.

-تحديد الإجراءات: تتصل سياسة الأفراد بطريقة توجيه العلاقات العمالية داخل التنظيم، وتعكس السياسة نظرة إدارية تجاه العمال وتعتمد البرامج الموضوعة على السياسة المرسومة وتحتاج الإدارة إلى الإجراءات لترجمة فلسفتها وهي شاملة ونظرية إلى تطبيق عملي تستخدمه إدارة الأفراد ويتفهمه العمال أنفسهم وتتصل هذه الإجراءات ب: التوظيف ، الترقية، الأجور، تسيير الوظائف، تسيير الكفاءات.

-المراقبة وهي عملية تهدف إلى التأكيد على سير الأعمال التنفيذية وهذا حسب إستراتيجية مسطرة من طرف الإدارة سواء تعلق الأمر بالجانب البشري أو الإنتاجي.

-تطوير الموارد البشرية وذلك بأن تتولى إدارة الأفراد تطوير و تنمية الأفراد، سواء تعلق الأمر بالجانب البشري أو الإنتاجي.

-التنظيم: هي عملية تهدف إلى إنشاء العلافات بين محتويات التنظيم، كما يعمل أيضا على توجيه الأفراد من أجل بلوغ أهداف المؤسسة، إذ أنه يمكن تحديد أنواع الأفراد اللازمين لأداء الأعمال في ضوء الأهداف العامة أو الفرعية لتنظيم المؤسسة وفي ضوء التحولات المستقبلية المحتملة والمتوقعة.

-الحفاظ على الموارد البشرية: لا يتوقف عمل إدارة الموارد البشرية على تخطيط وجذب وتحفيز، بل يتناول أيضا البحث عن الوسائل والبرامج الناجحة في الحفاظ على هذه الموارد.

 من بين الإهتمامات التي شغلت مؤخرا إدارة الموارد البشرية هي تلك المتعلقة بخلق وإيجاد مناخات العمل الصحية والسلمية، إذ أن صحة وسلامة الموارد البشرية قد ضمنتها عدة تشريعات وقوانين في مختلف بلدان العالم.

-تخطيط الموارد البشرية: من أبرز الوظائف التي تتفاعل من خلالها المؤسسات مع محيطها الداخلي والخارجي، داخليا يساعد على تحديد حجم الموارد، وإلى التنبؤ بالحاجات والشواغر، وتحديد الوقت، أما خارجيا فيؤدي التخطيط إلى عدم إغفال العوامل والتأثيرات التي يمكن أن تعطل مسيرة المؤسسات، إذ يساعد التخطيط إدارة الأفراد على مواجهة التحديات والتطورات الطارئة والمستجدة.

**3-التطور التاريخي للفكر التسييري :**

كان التنظيم مركزا على عملية الصيد، حيث كانت القبيلة تعمل على اختيار الفرد لقيادة العمليات، إذ كان الصيادون محاطون بعمالة لخدمة شؤون النقل ، الصيد والتخزين إلخ...

 بفضل التطور الذي عرفته البشرية ، أبدع الإنسان عملية التعامل الاقتصادي أي عملية تبادل الخبرات بين القبائل ومن هنا يظهر ما يسمى بالتسلسل الهرمي للقبيلة ، بحيث ظهرت ثلاث تقسيمات وهي:

-المزارعين في مجال الحقول

-الرعاة: في مجال الرعي

-الصيادون .

هذا التقسيم أدى إلى ظهور ما يسمى بتقسيم العمل، فقد كان دور القبيلة متعدد المجالات ، حيث نجد دورها يرتكز مثلا في القضاء والعدل للنظر في المنازعات التي تحدث بين الأفراد، ثم تشكل ما يعرف بالملكية العائلية للحقول وسن القوانين وتنظيم عملية استغلال الغابات والخشب والمراعي.، كما شهد أيضا تشييد المباني الضخمة التي يتطلب بناؤها تنظيمات خاصة تستدعي أيادي عاملة متخصصة ، غالبا ما تكون طبقة العبيد.

كما تم استغلال المناجم ، الذي ساعد بدوره في بروز نوع جديد من الاقتصاد الذي يتمثل في أن العامل يبيع قوة عمله مقابل إشباع حاجياته الأساسية كالأكل والشرب.

نستخلص مما سبق أن المرحلة البدائية جاءت بالأفكار التنظيمية التالية:

-ظهور عملية التبادل بين الأفراد والقبائل

-ضرورة خلق قوانين وقيم و أحكام مشتركة موكلة غالبا إلى رجال الدين.