



جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية



امتحان السداسي الثاني في مقياس إدارة الموارد البشرية

2025-2024

ماستر مهني إدارة عامة

نص السؤال:

أدى التطور التكنولوجي إلى تحول جذري في إدارة الموارد البشرية على مستوى هندسة الوظائف والتخطيط وإدارة الجودة.

حلل وناقش مستعرضا مختلف مراحل تطور إدارة الموارد البشرية

الإجابة:

مقدمة: 3 ن

إدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة إنما هي نتيجة لعدد من التطورات التي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية، تلك التطورات التي ساهمت في إظهار الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية متخصصة ترعى شؤون الموارد البشرية في المنشأة ويمكن تلخيص أهم أسباب ظهورها فيما يلي :

1 ظهور التنظيمات العمالية المنظمة، التي تحاول بدورها الضغط على المنظمات لتحقيق أقصى فائدة للعمال الأمر الذي اجبر معظم المؤسسات للاهتمام بإدارة الموارد البشرية بجعلها إدارة متخصصة في رعاية وحل مشاكل الموارد البشرية في المؤسسة .

2-زيادة الوعي لدى العاملين، نتيجة ارتفاع مستواهم الثقافي، وبالتالي ظهرت الحاجة الى وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية ووسائل حديثة للتعامل مع النوعيات الحديثة من الموارد البشرية.

3-الضغط الحكومي من خلال إصدار قوانين وتشريعات عمالية لضبط العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، مما أدى إلى ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين، لتجنب وقوع المؤسسة في مشاكل مع الحكومة .

أ- المراحل تطور إدارة الموارد البشرية: 5 ن

واهم المراحل التاريخية التي مرت بها إدارة الموارد البشرية في منتصف القرن التاسع عشر حتى الآن هي :

المرحلة الأولى : مرحلة الثورة الصناعية

لقد ظهرت الثورة الصناعية في العالم الغربي في القرن الثامن عشر، وظهرت في العالم العربي في القرنين التاسع عشر والعشرين، ومن أهم ما يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة ولقد اعتمدت الإدارة في هذه المرحلة على الآلة أكثر من اعتمادها على العامل وبذلك قللت من قيمته واعتبرته سلعة تباع وتشترى، وقد سببت هذه المرحلة الكثير من المشاكل الانسانية، والتي اظهرت الحاجة الى نظام متخصص للموارد البشرية.

المرحلة الثانية: مرحلة الحرب العالمية الاولى:

اضافت ظروف هذه الحرب مدخلات جديدة على اهمية العنصر البشري في العمل ، فبحسب توجه الشباب الى جبهات القتال جعل هناك نقص في العمالة فتزايد الاهتمام ببرامج تحسين ظروف العمل خاصة بعد تطور الادارة العلمية وعلم النفس الصناعي .

حيث بدا بعض المتخصصين في ادارة الموارد البشرية الظهور في المنشآت للمساعدة في التوظيف والتدريب والرعاية الصحية والامن الصناعي ، ويمكن اعتبار هؤلاء الطلائع التي ساعدت في تكوين ادارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث .

المرحلة الثالثة: حركة الادارة العلمية

من التطورات التي ساهمت في ظهور اهمية ادارة الموارد البشرية هي انتشار حركة الادارة العلمية بقيادة فردريك تايلور، وقد توصل الى اربع اسس للإدارة وهي:

1- تطوير حقيقي في الادارة: ويقصد تايلور بذلك استبدال الطريقة التجريبية (الخطأ والصواب) في الادارة بالطريقة العلمية التي تعتمد على الاسس المنطقية والملاحظة المنظمة

2- الاختيار العلمي للعاملين: ويعتبره تايلور الاساس في نجاح ادارة الموارد البشرية فبعد ان نتأكد من قدراتهم ومهاراتهم الازمة لتحمل عبء الوظيفة يتم اختيارهم

3- الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمهم

4- التعاون الحقيقي بين الادارة والموارد البشرية، وذلك من خلال رفع وزيادة انتاجية لعامل مقابل مشاركته في الدخل الزائد لارتفاع معدل انتاجيته

المرحلة الرابعة: مرحلة نمو المنظمات العمالية

في بداية القرن العشرين نمت وقويت المنظمات العمالية في الدول خاصة في المواصلات والمواد الثقيلة، وحاولت النقابات العمالية زيادة اجور العمال وخفض ساعات العمل،

وتعتبر حركة الادارة العلمية (التي حاولت استغلال العامل لمصلحة رب العمل) هي التي ساعدت في ظهور النقابات العمالية

المرحلة الخامسة: مرحلة ظهور حركة العلاقات الانسانية

بعد الانتقادات التي وجهت للإدارة العلمية في العمل خاصة تلك المتعلقة بإهمال العلاقات الانسانية داخل المؤسسة والتركيز فقط على العلاقات الرسمية جاءت مجموعة من المحاولات التي ارادت اثبات اهمية الجانب الانساني والسلوكي داخل التنظيم ولعل اهمها ما قدمه التون مايو (1880-1949) بتجاربه على عمال مصانع الهاورثون بشيكاغو، وكان الهدف من التجارب معرفة أثر البيئة المحيطة بالعمل على الانتاجية.

المرحلة السادسة: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية الى الان

في هذه المرحلة اتسع نطاق الاعمال التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية حيث شملت تدريب وتنمية العاملين ووضع برامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الانسانية وليس فقط حفظ ملفات الموارد البشرية، وضبط حضورهم وانصرافهم .

ان الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية مازالت تركز على العلاقات الانسانية والاستفادة من بحوث علم النفس ولأنثروبولوجيا، وكان نتيجة ذلك تزايد استخدام نتائج بحوث العلوم الانسانية لأنها أكثر شمولاً لكونها تضع في اعتبارها جميع الجوانب الخاصة ببيئة وظروف العمل والعامل وأثرها على سلوكه .

ومستقبلاً يمكن النظر الى ادارة الموارد البشرية على انها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المؤسسات، ومواجهة كافة التحديات والتغيرات المتزايدة في بيئة العمل سواء الداخلية او الخارجية.

ب*- أثر التحول إلى الالكتروقراطية على إدارة الموارد البشرية: 10ن

- 1- الإدارة الالكترونية ومتغير الكفاءة لدى المورد البشري (ضرورة التدريب والتكوين)
- 2- تصميم الوظائف أصبح يخضع لهندسة وهيكلية جديدة تراعي الرقمنة.
- 3- إدارة الجودة تحولت للاهتمام بالابتكار والابداع في مجال الرقمنة والذكاء الاصطناعي.

الخاتمة: 2 ن

الإشارة إلى الأثر البالغ لتكنولوجيا الإعلام والاتصال على مختلف مراحل إدارة الموارد البشرية