

المحاضرة الثانية: علم اجتماع الموارد البشرية

تمهيد:

تأثر علم الاجتماع كمختلف العلوم الأخرى بمؤثرات مختلفة كظاهرة التخصص التي ظهرت بوضوح مع التوسع المعرفي الذي جاء بعد الثورة الصناعية والتقدم الذي طرا في العلوم حيث أدى ذلك ازدياد في تنوع وتشكل ميادين عنه، مما أدى إلى ظهور ميدان علم اجتماع الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمعالجة الكثير من القضايا التي تعني الموارد البشرية سواء في المجتمع أو المؤسسات الاقتصادية والتنظيمية ككل، حيث يعني بتنمية الموارد البشرية الموجودة في المجتمع كالأطفال، النساء، العاملين، البطالين والمتقاعدين من ناحية ومن ناحية أخرى يبحث في العمليات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية كعمليات التوظيف والترقية والتدريب وتحفيز وغيرها وتأثيرها على منحنى العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات.

لذا سيتم التطرق في هذه المحاضرة إلى كل ما هو متعلق بهذا الميدان من مفهوم ونظريات وأهم المواضيع التي يتناولها.

أولاً: لمحة عن ظهور علم اجتماع الموارد البشرية وتطوره

ارتبط ظهور الصناعة بالتقدم الحضاري للمجتمعات مما ساهم في ظهور المؤسسات الصناعية الضخمة مما انعكس على طبيعة المشاكل الاجتماعية مما يستدعي تدخل فرع علم من علم الاجتماع يهتم بدراسة القضايا التي تتعلق بالموارد البشري يدعى علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، فالتنمية عملية لها جوانب كثيرة حيث أنها تسعى بالإضافة إلى تحسين المستوى الاقتصادي والمادي للمجتمع، فهي تركز من ناحية أخرى إلى زيادة مهارات الفرد وتوسيع فرصه على الإبداع والمشاركة وزيادة شعوره بالمسؤولية والانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها.

إن الجذور الحقيقية للاهتمام بالتنمية ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد ظهرت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري والتركيز على

محاضرات في مقياس ميادين علم الاجتماع

تحسين مهارات وإنتاجية الفرد وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية القديمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة لتنمية المجتمع كدراسة "آدم سميت" التي اعتبرت القدرات الناتجة عن قوة العمل هي قوة أساسية للتقدم الاقتصادي.

دراسة آدم سميت: المتمثلة في نظرية سماها عليه، تقوم على اعتبار أن كل أمة وشعب تنتج وتبادل تعيش في رخاء.

ودراسة "إيفيان فشير" الذي أدخل عنصر رأس مال المعنوي (المورد البشري) ضمن عناصر رأس المال مؤكداً على وجوب ضرورة استثماره في التنمية الاقتصادية وهذا ما أكده "ألفريد مارشال" باعتباره أن الثروة الشخصية التي تكون هذه الطاقات والإمكانات والعادات التي تساهم بشكل مباشر في تكوين أشخاص ذوي مهارة صناعية هامة في التنمية الاقتصادية للمجتمع إلا أن فترة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور نظرية الاستثمار في التعلم من طرف المفكر الاقتصادي الأمريكي "شولز" الذي اهتم بالبحث عن تغييرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل وتحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بالمكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، واهتم في أبحاثه الأولى على أهمية المورد البشري في الإنتاجية وبوجه خاص في المجال الزراعي خاصة الولايات المتحدة الأمريكية مشيراً إلى أن إدخال رأس المال الجديد المتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاج، ومنه ظهر هذا التخصص كنتيجة حتمية لمعالجة الكثير من القضايا التي تعني المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية والتنظيمية، يبحث في العمليات المتمثلة في تسيير الموارد البشرية من عمليات التوظيف والترفيه والتدريب والتحفيز وغيرها وتأثيرها على منحنى العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات الاقتصادية لضمان تحقيق حاجات الأفراد كأفراد وتجمعات ولتحقيق المؤسسة من جهة أخرى⁽¹⁾.

(1) فاروق عبده فليح، "اقتصاديات التعليم - مبادئ راسخة واتجاهات حديثة"، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن،

2003، ص ص 19-30.

ثانيا: تعريف علم اجتماع الموارد البشرية (و مفهوم الموارد البشرية)

إن أهم جانب يتناوله هذا العلم هو تعزيز نشاط الفرد داخل منظمة معينة، وتعزيز العلاقات بين الموظفين وكذا دراسة المؤسسات والتنظيمات، وتعتبر سلوكيات العمال وأنشطتهم وتفاعلاتهم داخل تلك التنظيمات.

يقصد بالموارد البشرية تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع. الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي ويؤكد "بيتر دركر" "إن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان". كما يشير "أحمد سيد مصطفى" أنه لأي دولة أو مؤسسة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختبار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة. وتعرف أيضا: هي أهم عناصر العمل والإنتاج فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية ذات أهمية بالغة في بناء المؤسسات إلا أن المورد البشري يعتبر أهمها ذلك لأنه هو الذي يقوم بعملية الابتكار والإبداع وهو الذي يصمم العمل ويشرف على تأديته ورقابة جودته وهو المسؤول عن وضع الأهداف والاستراتيجيات التي تتناسب وطبيعة نشاط المؤسسة فبدون موارد بشرية فعالة لا يمكن اكتمال أهداف المؤسسة ورسالتها. (1)

ثالثا: موضوعات علم اجتماع الموارد البشرية

- تقديم النصح والإرشاد للمورد البشري من أجل تصحيح المسار الوظيفي.
- دراسة الموارد البشرية وتقديم الحافز المادي والمعنوي الذي سيساهم في زيادة الإنتاجية.
- مكافأة الإدارة للأيدي العاملة في المنشأة أو المنظمة على مختلف مستوياتها الإدارية.
- دراسة الاختلافات بين العاملين وزيادة فاعليتهم في العملية الاقتصادية.

(1)مدحت أبو النصر، "إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة"، مجمع النيل العربية، مصر، 2007، ص32.

رابعاً: أهمية علم اجتماع الموارد البشرية

- 1- **زيادة الجودة:** وذلك من خلال تحقيق أعلى درجة من جودة الأداء من خلال وجود أشخاص خبراء في المجالات التي يعملون بها ضمن الاختصاصات المختلفة.
- 2- **زيادة الأرباح:** تكمن أهمية هذا الاتجاه على الصعيد المادي فيما تحققه من زيادة في الهامش الربحي بالنسبة للمؤسسات من خلال زيادة كمية الإنتاج أو البيع.
- 3- **تحقيق الأهداف:** عن طريق ما تقدمه الموارد البشرية من منجزات تسهم في مساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال أداء المهام الوظيفية.
- 4- **النهوض المؤسسي الحضاري:** وهنا تقاس الموارد البشرية على مستوى المجتمعات ككل من خلال الإسهام في النهضة الإنسانية.

خامساً: أهداف علم اجتماع الموارد البشرية

- 1- **التدريب والتطوير:** توفير الموارد البشرية من خلال المنظمات المتنوعة مما يساهم في تحديد الحاجات الخاصة في التدريب ضمن المنشأة.
- 2- **التوظيف:** يكمن دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف التوظيف، إذ يحرص قسم الموارد البشرية على توفير معلومات عن المرشحين حول وظيفة ما، ومن ثم يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيفهم.
- 3- **تعزيز العلاقات بين الموظفين:** تسير الموارد البشرية ضمن سياسات وقوانين العمل الخاصة بالموظفين.
- 4- **توفير المساعدات للموظفين:** من مسؤولية الموارد البشرية في الإشراف على تنفيذ برامج مساعدة للموظفين. (1)

(1) مدحت أبو النصر، نفس المرجع السابق، ص 32-33.

سادسا: المداخل النظرية لدراسة علم اجتماع الموارد البشرية وأهم روادها

1- النظرية الكلاسيكية:

يقصد بها النظرية القديمة في تفسير السلوك الإنساني وامتد هذا النموذج خلال القرن الثامن عشر وأواخر إلى بداية عام 1950 حيث كان التحدي الأساسي الذي واجه الإدارة هو اكتشاف الأسلوب الأمثل لمعالجة عناصر الإنتاج المادية والبشرية في ظل المتغيرات التي أحدثتها النتائج الأولى للثورة الصناعية وتمثل هذا التحدي في شقين:

- كيفية زيادة الكفاءة الإنتاجية وجعل العمل أكثر يسرا في الأداء.

- كيفية تحفيز العاملين الاستفادة القصوى من جهودهم في تشغيل الآلات.

من أهم المداخل الكلاسيكية التي ظهرت خلال تلك الفترة، مدخل الإدارة العلمية والمدخل

البيروقراطي. (1)

أ- مدخل الإدارة العلمية: نشأت حركة الإدارة العلمية وتطورت (1920/1900) لتلبية الاحتياجات الشديدة لهذه الفترة حيث عرفت تطورا اقتصاديا أساسها شمل التوسع في الطرق ووسائل المواصلات الحديثة وزيادة وتركيز عدد السكان في المدن والتوسع في التصنيع واستخدام الآلات ذات التكاليف الباهظة واتساع الأسواق الخارجية، ومن الوسائل التي ساعدت على النهضة الصناعية في تلك الوقت ظهور الاختراعات العلمية الحديثة وتطور التكنولوجيا من ناحية وظهور فئة الدارسين الذين تخصصوا في عمليات الإدارة والتنظيم. (2)

إن أسلوب عمل المؤسسة وتحليلها في ضوء هذه المدرسة قائم على المعيار العقلاني

والآلي، فهدفها الأسمى هو البحث عن مردودية إنتاجية عالية بأقل التكاليف الممكنة.

(1) فاتن أبو بكر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي -، دار وائل للنشر، حلب، 2005، ص 21.

(2) حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم. مؤسسة الشباب الجامعية، مصر 2004، ص 53.

كانت البداية الأولى لهذه المدرسة مع حركة الإدارة العلمية لفريدريك تايلور محاولاً البحث عن حلول للآزمات التي كانت تعاني منها المؤسسات في تلك الفترة ككثرة الحوادث المهنية وقلة الأجور، بذل جهد مضاعف دون إنتاج فعلي مما أدى إلى إرهاق العمال وتراجع معدلات الإنتاج ويعتبر فريدريك تايلور أول من أخضع العمل للمنهج العلمي ملخصاً أعماله في كتابه مبادئ الإدارة العلمية وقد تطورت الحركة العلمية على يد تلاميذ تايلور وتبلورت مبادئها كالتالي: (1)

← العمل.

← التخصص وتقسيم العمل.

← الرشد في العمال والإدارة.

← هيكل التنظيم.

← استخدام الحوافز الاقتصادية في تشجيع الأفراد على العمل.

وعليه نظر تايلور للعامل على أنه آلة منتجة تحتاج للعناية كما هو الشأن بالنسبة للآلة الميكانيكية وركز بشكل كبير على تقسيم العمل إلى وحداته الجريئة والعمل على تدريب العمال لأداء مهامهم بأفضل الطرق.

وكان الهدف من ذلك تحسين مستوى الأداء لما له من تأثير إيجابي على مردودية المؤسسة وأجور العمال مما يسهم في القضاء على أزمة انخفاض المردودية وانخفاض أجور العمال.

ب- مدخل البيروقراطي

عالج العالم الألماني ماكس فيبر البيروقراطية كنظام عقلاي يتناسب مع المجتمع الصناعي في العالم العربي وقدم أفكاره البيروقراطية في سياق نظريته الخاصة بهيكل السلطة،

(1) علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص 36.

وحدد فيبر خصائص النظرية البيروقراطية في تقسيم التخصص والعمل ووضع خطوط السلطة عن طريق التسلسل الرئاسي إتباع نظام الجدارة على التعليم ورقابة العاملين واعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب ووجود قواعد وتعليمات محددة تسيير العوامل والاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات في علاقات العامل داخليا وخارجيا، ودفع أجور وتعويضات عادلة للعاملين، وتجدر الإشارة أن هناك علاقة وثيقة بين البيروقراطية وازدهار الرأسمالية العقلانية وأيضا يرى ماكس فيبر أن الإدارة البيروقراطية تعمل على التوازن وذلك عن طريق خلق أساليب تنظيمية⁽¹⁾.

2- المداخل الحديثة المفسرة لعلم الاجتماع الموارد البشرية:

انطلاق الأزمات المهنية والتنظيمية التي وجهت الى الاتجاه الكلاسيكي، بتركيزها على البناء الرسمي، للتنظيم الإداري متجاهلين العلاقات غير الرسمية التي يمكن ان تدعم السلطة الرسمية للقائد إذا أحسن استغلالها ومن هنا بدأ أصحاب المصانع يبحثون عن أساليب جديدة لرفع العمل، فجاءت المداخل الحديثة بمثابة الحل المناسب والسبيل لمواجهة ذلك تمثلت في:

أ- **مدخل العلاقات الإنسانية:** لم تتمكن المداخل الكلاسيكية من فهم خصائص التنظيمات لإهمالها عنصر أساسي وفعال وهو الجانب البشري ، وبذلك ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة لذلك الجهود الكبيرة التي بدأها ألتون مايو وأبحاثه الميدانية في مصنع هاوثورن ،وهو مجموع دراسات ميدانية أجريت(1927/1932) في الشركة العربية للكهرباء بمدينة هاوثورن قرب شيكاغو، ففي هذا العام دعت شركة مايو لدراسة المتغيرات التي تؤثر في إنتاجية العمال، بحيث اتجهت تلك التجارب في البداية نحو دراسة الآثار المترتبة على تغير الظروف الفيزيائية للعمل فقد استخدم الباحثين طريقة في حل تحاكي العلوم الطبيعية محاولين التحكم بقدر الأماكن في المتغيرات سميت بالتجربة المخبرية لقد بدأت تلك التجارب بمقياس إنتاج خمسة عاملات

(1) محمد قاسم القريوتي، **نظرية المنظمة والتنظيم**، ط1، دار وائل، الأردن، 2000، ص ص 65-66

كانت تشتغلن بتصنيع أجهزة التلفزيون، بحيث تم عزلهن في غرفة اختبار خاصة تماثل ظروف العمل فيها نفس الظروف في الشركة ثم شرع بعد ذلك بإدخال بعض المتغيرات على ظروف العمل تمثلت في تغيير فترات الراحة ووجبات الغداء وعند ساعات العمل اليومية، ومنه توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الإنتاج قد استمر في الزيادة بغض النظر على التغيرات التي حدثت على الظروف الفيزيائية في العمل، ومنه استخلص مايو انه هناك من العوامل أكثر تأثيرا من الظروف الفيزيائية. (1)

ب- مدخل الأنساق المفتوحة:

يمكن تعريف المؤسسة بأنها نسق اجتماعي مفتوح له بناء ووظيفة فيحقق تفاعل لتحقيق أهداف محددة لهذا النسق وللبيئة التي يتواجد فيها وتتميز المؤسسة بقدرته على إيجاد حالة من التوازن والاستقرار يعني أن النسق يتطور وينمون يتوسع ويتكيف مع الظروف لا يرتبط تنظيم فرق العمل إلا بالتكنولوجيا ولا سلوكيات داخل فريق العمل لكن بالاثنين معا. (2)

فالمؤسسات نسق اجتماعي مفتوح فهي وحدة اجتماعية هادفة تتكون من عدد من الوحدات الاجتماعية الأصغر لكل منها وظيفة أو أكثر، وهذه الوحدات الاجتماعية ليست منعزلة عن بعضها البعض لكنها ترتبط ارتباطا قويا فيما بينها، أذن يوجد نوعا من التماسك الوظيفي بين الوحدات الصغرى فهناك بعض الباحثين عندما درسوا النسق فهم تجاهلوا تأثير العناصر الخارجية للنسق وتركيزهم على العناصر المكونة للنسق مما أدى إلى ضرورة الاهتمام بدراسة المؤسسة كنسق اجتماعي مفتوح الذي يشير إلى العلاقة المتبادلة بين المنظمة كنسق وبين البيئة الخارجية اجتماعية التي ينتمي إليها النسق وتتكون المنظمة باعتبارها نسق اجتماعي مفتوح.

(1) يوسف سعدون، علم الاجتماع والتغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، عنابة، الجزائر، ص 20

(2) مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التطبيقي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص ص 82-84

من المدخلات الطاقة التي تستوردها الأنساق من الخارج عملية التحويل الداخلي: تحويل ومعالجة الطاقة من صورة إلى صورة أخرى.

المخرجات المنتجة والتي تقوم المنظمات بتصديرها إلى البيئة المحيطة.

فيجب اعتبار المؤسسات انساق مفتوحة لها أغراض متعددة مع البيئة الخارجية فهي في حالة تفاعل مستمر مع البيئة الاجتماعية حيث تحصل على الموارد الأولية والأفراد والطاقة والمعلومات، فتحولها إلى منتجات وخدمات يتم تصديرها للبيئة الخارجية.⁽¹⁾

خلاصة

يسعى علم اجتماع الموارد البشرية إلى دراسة تحقيق التكافؤ بين العمال والموظفين داخل المؤسسات والمنظمات أو عالج الكثير من القضايا التي تغنى بالموارد البشري، ويعمل على تقوية قدراتهم البشرية وكيفية استغلالها بما يخدم مصالح المؤسسات ومصالحهم أيضا، كما يعمل على رفع مستوى المعيشة من خلال الاقتصاد والاستثمار مما يؤدي إلى التقدم في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، ثقافية، صحية، اجتماعية كانت أم سياسية.

(1) المرجع نفسه، ص84.