

Mohamed Kheidher University of Biskra

Faculty of psychology science



Module: English

Class: work and organizational psychology

Group :01

The legacy of HRM

Student's full names:

Zouaid tarek

Louachi yahia

Oucif touati chaima

Aourar sifeddine

instructor:

D.r Benomor fatna

2024/2025

Table of Contents

Introduction.....	3
1. Definition of the legacy of Human Resource Management (HRM).....	3
2. the legacy of HRM	4
1. Origins of HRM: The Early Stages (Pre-1900s).....	4
2. Emergence of Personnel Management (Early to Mid-20th Century)	5
3. The Shift to Human Resource Management (1960s–1980s).....	6
4. Strategic Human Resource Management (1990s–Present)	7
5. The Modern Legacy of HRM: Globalization, Diversity, and Technology (2000s–Present).....	8
Conclusion	9
List of references	10

Introduction

Human Resource Management (HRM) has a rich and evolving legacy, shaping the way organizations manage their most valuable asset—people. From its origins as a largely administrative function focused on payroll and hiring, HRM has transformed into a strategic force that drives business success and enhances employee well-being. Today, HRM is responsible for attracting talent, developing leaders, fostering workplace culture, and creating systems that promote both organizational performance and employee satisfaction. Over the decades, HRM has shifted from a reactive, compliance-based role to a proactive, strategic partner that aligns with overall business goals. As the workplace continues to evolve with technology, globalization, and new workplace trends, HRM remains at the forefront, adapting to new challenges and ensuring that organizations thrive in an ever-changing environment.

The legacy of HRM is one of continuous transformation, focusing not only on administrative efficiency but also on creating workplaces that nurture growth, innovation, and inclusivity. Through its evolving practices, HRM has cemented its role as a cornerstone of organizational success in the modern world.

مقدمة

تتمتع إدارة الموارد البشرية بإرث غني ومتطور، يشكل الطريقة التي تدير بها المؤسسات أصولها الأكثر قيمة، ألا وهي الأشخاص. منذ نشأتها كوظيفة إدارية إلى حد كبير تركز على الرواتب والتوظيف، تحولت إدارة الموارد البشرية إلى قوة استراتيجية تدفع نجاح الأعمال وتعزز رفاهية الموظفين. اليوم، أصبحت إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن جذب المواهب، وتطوير القادة، وتعزيز ثقافة مكان العمل، وإنشاء أنظمة تعزز الأداء التنظيمي ورضا الموظفين. على مر العقود، تحولت إدارة الموارد البشرية من دور رد الفعل القائم على الامتثال إلى دور شريك استراتيجي استباقي يتماشى مع أهداف العمل الشاملة. مع استمرار تطور مكان العمل مع التكنولوجيا والعولمة والاتجاهات الجديدة في مكان العمل، تظل إدارة الموارد البشرية في الطليعة، حيث تتكيف مع التحديات الجديدة وتضمن ازدهار المؤسسات في بيئة دائمة التغير.

إن إرث إدارة الموارد البشرية هو تحول مستمر، لا يركز فقط على الكفاءة الإدارية ولكن أيضًا على إنشاء أماكن عمل تغذي النمو والابتكار والشمولية. ومن خلال ممارستها المتطورة، عززت إدارة الموارد البشرية دورها باعتبارها حجر الزاوية في النجاح التنظيمي في العالم الحديث.

1. Definition of the legacy of Human Resource Management (HRM)

refers to the long-term impact and evolution of HR practices, systems, and philosophies that have shaped the way organizations manage and develop their workforce. It encompasses the historical

progression of HRM from its early focus on administrative tasks—such as hiring, payroll, and compliance—to its modern role as a strategic partner in organizational success. The legacy highlights HRM's growing influence in areas like talent acquisition, employee development, performance management, workplace culture, and organizational change.

This legacy reflects HRM's ability to adapt to shifting business environments, technological advancements, and the changing needs of employees, while fostering a more inclusive, agile, and engaged workforce. Ultimately, the legacy of HRM is defined by its pivotal role in balancing the needs of both the organization and its employees, ensuring that human capital is leveraged effectively for sustained success.

تعريف إرث إدارة الموارد البشرية

يشير إرث إدارة الموارد البشرية إلى التأثير طويل المدى وتطور ممارسات وأنظمة وفلسفات الموارد البشرية التي شكلت الطريقة التي تدير بها المنظمات القوى العاملة لديها وتطورها. وهو يشمل التقدم التاريخي لإدارة الموارد البشرية من تركيزها المبكر على المهام الإدارية - مثل التوظيف وكشوف المرتبات والامتثال - إلى دورها الحديث كشريك استراتيجي في النجاح التنظيمي. يسلط الإرث الضوء على التأثير المتزايد لإدارة الموارد البشرية في مجالات مثل اكتساب المواهب، وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، وثقافة مكان العمل، والتغيير التنظيمي.

ويعكس هذا الإرث قدرة إدارة الموارد البشرية على التكيف مع بيئات العمل المتغيرة، والتقدم التكنولوجي، والاحتياجات المتغيرة للموظفين، مع تعزيز قوة عاملة أكثر شمولاً ومرونة ومشاركة. في نهاية المطاف، يتم تحديد إرث إدارة الموارد البشرية من خلال دورها المحوري في تحقيق التوازن بين احتياجات كل من المنظمة وموظفيها، وضمان الاستفادة من رأس المال البشري بشكل فعال لتحقيق النجاح المستدام.

2. the legacy of HRM

1. Origins of HRM: The Early Stages (Pre-1900s)

The roots of HRM can be traced back to the industrial revolution in the late 18th and early 19th centuries. Before this period, labor was largely unregulated, and workers often had little to no rights. However, the growth of large factories and mass production required a more structured approach to managing workers.

- **Early Workforce Management:** Before the formalization of HR practices, the management of employees was mostly the responsibility of factory owners or line managers. The primary concerns were to maintain a stable workforce and to ensure basic conditions of work.
- **Labor Unions and Employee Advocacy:** During the 19th century, the rise of labor unions played a significant role in the development of HR. Workers began to demand better working conditions, fair wages, and protections against exploitation. As a response, some companies started appointing personnel managers to oversee employee relations and negotiate with unions.

1. أصول إدارة الموارد البشرية: المراحل المبكرة (ما قبل القرن العشرين)

يمكن إرجاع جذور إدارة الموارد البشرية إلى الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر. قبل هذه الفترة، كان العمل غير منظم إلى حد كبير، ولم يكن للعمال في كثير من الأحيان سوى القليل من الحقوق. ومع ذلك، فإن نمو المصانع الكبيرة والإنتاج الضخم يتطلب نهجاً أكثر تنظيماً لإدارة العمال.

- الإدارة المبكرة للقوى العاملة: قبل إضفاء الطابع الرسمي على ممارسات الموارد البشرية، كانت إدارة الموظفين في الغالب من مسؤولية أصحاب المصانع أو المديرين التنفيذيين. كانت الاهتمامات الأساسية هي الحفاظ على قوة عاملة مستقرة وضمان ظروف العمل الأساسية.

- النقابات العمالية والدفاع عن الموظفين: خلال القرن التاسع عشر، لعب ظهور النقابات العمالية دوراً هاماً في تطوير الموارد البشرية. بدأ العمال يطالبون بظروف عمل أفضل، وأجور عادلة، والحماية من الاستغلال. وكرد فعل، بدأت بعض الشركات في تعيين مديري شؤون الموظفين للإشراف على علاقات الموظفين والتفاوض مع النقابات.

2. Emergence of Personnel Management (Early to Mid-20th Century)

In the early 20th century, HR practices began to evolve with the establishment of personnel management as a distinct function within organizations. This era marked a shift from ad hoc, reactive labor management to a more organized and formalized approach.

- **Focus on Efficiency and Administration:** Personnel management in this period was focused on administrative tasks such as hiring, managing payroll, enforcing labor laws, and addressing employee grievances. It was largely seen as a support function for the overall operations of the business.
- **Scientific Management Movement:** Influenced by Frederick Taylor's principles of scientific management, companies began using time-and-motion studies and other techniques to optimize labor productivity. HR's role during this period was closely tied to increasing the efficiency of workers and ensuring that they were properly trained for their tasks.
- **Labor Relations and Welfare:** As industrialization progressed, personnel managers also took on responsibilities related to labor relations, dealing with union negotiations, and ensuring compliance with labor laws. This period saw the creation of welfare programs and company-sponsored benefits such as pensions, health insurance, and safety measures, which were part of a growing awareness of employee well-being.

2. ظهور إدارة شؤون الموظفين (من أوائل إلى منتصف القرن العشرين)

في أوائل القرن العشرين، بدأت ممارسات الموارد البشرية في التطور مع إنشاء إدارة شؤون الموظفين كوظيفة متميزة داخل المنظمات. شهد هذا العصر تحولاً من إدارة العمل المخصصة والمتفاعلة إلى نهج أكثر تنظيماً ورسمياً.

- التركيز على الكفاءة والإدارة: ركزت إدارة شؤون الموظفين في هذه الفترة على المهام الإدارية مثل التوظيف وإدارة الرواتب وإنفاذ قوانين العمل ومعالجة تظلمات الموظفين. وكان يُنظر إليها إلى حد كبير على أنها وظيفة دعم للعمليات الشاملة للشركة.

- حركة الإدارة العلمية: متأثرة بمبادئ فريدريك تايلور للإدارة العلمية، بدأت الشركات في استخدام دراسات الزمن والحركة وغيرها من التقنيات لتحسين إنتاجية العمل. وكان دور الموارد البشرية خلال هذه الفترة مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بزيادة كفاءة العاملين والتأكد من تدريبهم بشكل صحيح على مهامهم.

علاقات العمل والرعاية الاجتماعية: مع تقدم التصنيع، تولى مديرو شؤون الموظفين أيضاً المسؤوليات المتعلقة بعلاقات العمل، والتعامل مع المفاوضات النقابية، وضمان الامتثال لقوانين العمل. وشهدت هذه الفترة إنشاء برامج الرعاية الاجتماعية والمزايا التي ترفعها الشركة مثل المعاشات التقاعدية، والتأمين الصحي، وتدابير السلامة، والتي كانت جزءاً من الوعي المتزايد برفاهية الموظفين.

3. The Shift to Human Resource Management (1960s–1980s)

In the mid-20th century, the field of personnel management began to shift toward what we now call Human Resource Management (HRM). This transformation reflected broader changes in business philosophy, economic forces, and societal expectations regarding the workplace.

- **Human Relations Movement:** The rise of the human relations movement in the 1930s and 1940s, influenced by figures like Elton Mayo and Abraham Maslow, emphasized the importance of social and psychological factors in the workplace. It promoted the idea that employees were motivated not just by money but by the need for personal development, job satisfaction, and meaningful work.
- **Focus on Employee Motivation and Development:** HR began to focus on employee motivation, job satisfaction, and career development. In this period, concepts such as employee empowerment, leadership development, and participative management took hold. The role of HR professionals expanded from administrative duties to more strategic activities, including workforce planning, training, and performance management.
- **Strategic HRM Emerges:** By the 1980s, HRM began to align itself with business strategy. HR practitioners became increasingly involved in helping businesses achieve their strategic goals through workforce planning, talent management, and organizational design. The idea that people are a key resource for competitive advantage gained traction, and HR was seen as a critical partner in achieving organizational success.

3. التحول إلى إدارة الموارد البشرية (الستينيات والثمانينيات)

في منتصف القرن العشرين، بدأ مجال إدارة شؤون الموظفين في التحول نحو ما نسميه الآن إدارة الموارد البشرية. ويعكس هذا التحول تغييرات أوسع في فلسفة العمل، والقوى الاقتصادية، والتوقعات المجتمعية فيما يتعلق بمكان العمل.

- حركة العلاقات الإنسانية: أكد ظهور حركة العلاقات الإنسانية في ثلاثينيات وأربعينيات القرن العشرين، متأثرة بشخصيات مثل إلتون مايو وأبراهام ماسلو، على أهمية العوامل الاجتماعية والنفسية في مكان العمل. لقد روجت لفكرة أن تحفيز الموظفين ليس فقط بالمال ولكن أيضًا بالحاجة إلى التطوير الشخصي والرضا الوظيفي والعمل الهادف.
- التركيز على تحفيز الموظفين وتطويرهم: بدأت إدارة الموارد البشرية في التركيز على تحفيز الموظفين، والرضا الوظيفي، والتطوير الوظيفي. في هذه الفترة، ترسخت مفاهيم مثل تمكين الموظفين، وتطوير القيادة، والإدارة التشاركية. توسع دور المتخصصين في الموارد البشرية من الواجبات الإدارية إلى أنشطة أكثر استراتيجية، بما في ذلك تخطيط القوى العاملة والتدريب وإدارة الأداء.
- ظهور إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: بحلول الثمانينيات، بدأت إدارة الموارد البشرية في موازنة نفسها مع إستراتيجية الأعمال. أصبح ممارسون الموارد البشرية يشاركون بشكل متزايد في مساعدة الشركات على تحقيق أهدافها الإستراتيجية من خلال تخطيط القوى العاملة، وإدارة المواهب، والتصميم التنظيمي. لقد اكتسبت فكرة أن الأشخاص موردًا رئيسيًا للميزة التنافسية زخمًا، وأصبح يُنظر إلى الموارد البشرية على أنها شريك حاسم في تحقيق النجاح التنظيمي.

4. Strategic Human Resource Management (1990s–Present)

The 1990s and early 2000s marked a significant shift in HRM, as it began to evolve into a more strategic and integrated function within organizations. This period witnessed a deeper understanding of the value of human capital and the increasing importance of HR's role in organizational performance.

- **Linking HR to Business Strategy:** HR professionals became more involved in decision-making processes related to organizational design, talent acquisition, and workforce planning. The focus shifted to managing and developing human capital in alignment with the business's long-term goals. HR began to be seen as a strategic partner in business success, not just as an administrative support function.
- **Emphasis on Culture and Leadership:** Organizational culture and leadership development became central to HR practices. Companies began to realize the importance of fostering a positive workplace culture to improve employee engagement, productivity, and retention. HR practitioners took on the responsibility of shaping culture, enhancing communication, and ensuring alignment between corporate values and employee behaviors.
- **Technology and HR Innovation:** The 1990s and 2000s saw rapid technological advancements, with HR increasingly using software solutions for recruiting, performance management, and learning and development. The rise of Human Resource Information Systems (HRIS) allowed HR professionals to streamline operations and focus more on strategic activities.

4. الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (التسعينيات إلى الوقت الحاضر

شهدت التسعينيات وأوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين تحولاً كبيراً في إدارة الموارد البشرية، حيث بدأت تتطور إلى وظيفة أكثر استراتيجية وتكاملاً داخل المنظمات. شهدت هذه الفترة فهماً أعمق لقيمة رأس المال البشري والأهمية المتزايدة لدور الموارد البشرية في الأداء التنظيمي.

• ربط الموارد البشرية بإستراتيجية الأعمال: أصبح متخصصو الموارد البشرية أكثر مشاركة في عمليات صنع القرار المتعلقة بالتصميم التنظيمي، واكتساب المواهب، وتخطيط القوى العاملة. تحول التركيز إلى إدارة رأس المال البشري وتطويره بما يتماشى مع أهداف الشركة طويلة المدى. بدأ يُنظر إلى الموارد البشرية كشريك استراتيجي في نجاح الأعمال، وليس فقط كوظيفة دعم إداري.

• التركيز على الثقافة والقيادة: أصبحت الثقافة التنظيمية وتنمية المهارات القيادية أمراً أساسياً في ممارسات الموارد البشرية. بدأت الشركات تدرك أهمية تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل لتحسين مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم والاحتفاظ بهم. تولى ممارسون الموارد البشرية مسؤولية تشكيل الثقافة، وتعزيز التواصل، وضمان التوافق بين قيم الشركة وسلوكيات الموظفين.

• الابتكار في مجال التكنولوجيا والموارد البشرية: شهدت فترة التسعينيات والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين تطورات تكنولوجية سريعة، مع استخدام الموارد البشرية بشكل متزايد للحلول البرمجية للتوظيف وإدارة الأداء والتعلم والتطوير. سمح ظهور أنظمة معلومات الموارد البشرية لمحترفي الموارد البشرية بتبسيط العمليات والتركيز بشكل أكبر على الأنشطة الإستراتيجية.

5. The Modern Legacy of HRM: Globalization, Diversity, and Technology (2000s–Present)

In the 21st century, the legacy of HRM has continued to evolve, with an increased focus on globalization, diversity, technology, and employee experience.

- **Globalization and International HRM:** As organizations expanded globally, HRM had to adapt to managing an increasingly diverse and geographically dispersed workforce. HR professionals took on the challenge of managing cross-cultural teams, ensuring compliance with international labor laws, and designing global talent acquisition strategies.
- **Diversity, Equity, and Inclusion (DEI):** The legacy of HRM today is significantly influenced by a growing emphasis on diversity, equity, and inclusion. Organizations recognize the value of diverse perspectives in driving innovation and performance. HR departments are now responsible for fostering inclusive environments, promoting diversity in hiring, and ensuring that all employees feel valued and respected.
- **Technology and HR Analytics:** The rise of artificial intelligence (AI), machine learning, and data analytics has radically changed the HR landscape. HR professionals now have access to real-time data on employee performance, engagement, and well-being, which allows for more informed

decision-making. Technologies like AI-driven recruitment tools and automated HR processes are reshaping how HR departments operate, making them more efficient and data-driven.

- **Employee Experience and Well-being:** Modern HRM places a strong emphasis on the overall employee experience, focusing not only on performance but also on well-being. Companies have increasingly prioritized mental health initiatives, flexible work arrangements, and wellness programs to improve employee satisfaction and retention.

5. الإرث الحديث لإدارة الموارد البشرية: العولمة والتنوع والتكنولوجيا (من القرن الحادي والعشرين إلى الوقت الحاضر)

في القرن الحادي والعشرين، استمر إرث إدارة الموارد البشرية في التطور، مع زيادة التركيز على العولمة والتنوع والتكنولوجيا وخبرة الموظفين.

- العولمة وإدارة الموارد البشرية الدولية: مع توسع المنظمات عالميًا، كان على إدارة الموارد البشرية أن تتكيف مع إدارة القوى العاملة المتنوعة والمنتشرة جغرافيًا بشكل متزايد. واجه متخصصو الموارد البشرية التحدي المتمثل في إدارة فرق متعددة الثقافات، وضمان الامتثال لقوانين العمل الدولية، وتصميم استراتيجيات اكتساب المواهب العالمية.

- التنوع والإنصاف والشمول: يتأثر إرث إدارة الموارد البشرية اليوم بشكل كبير بالتركيز المتزايد على التنوع والإنصاف والشمول. تدرك المنظمات قيمة وجهات النظر المتنوعة في دفع الابتكار والأداء. أصبحت أقسام الموارد البشرية الآن مسؤولة عن تعزيز البيئات الشاملة، وتعزيز التنوع في التوظيف، وضمان شعور جميع الموظفين بالتقدير والاحترام.

- تحليلات التكنولوجيا والموارد البشرية: أدى ظهور الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وتحليلات البيانات إلى تغيير جذري في مشهد الموارد البشرية. أصبح بمقدور متخصصي الموارد البشرية الآن الوصول إلى البيانات في الوقت الفعلي حول أداء الموظفين ومشاركتهم ورفاهيتهم، مما يسمح باتخاذ قرارات أكثر استنارة. تعمل تقنيات مثل أدوات التوظيف المعتمدة على الذكاء الاصطناعي وعمليات الموارد البشرية الآلية على إعادة تشكيل كيفية عمل أقسام الموارد البشرية، مما يجعلها أكثر كفاءة واعتمادًا على البيانات.

- تجربة الموظف ورفاهيته: تركز إدارة الموارد البشرية الحديثة بشدة على تجربة الموظف الشاملة، مع التركيز ليس فقط على الأداء ولكن أيضًا على الرفاهية. أعطت الشركات الأولوية بشكل متزايد لمبادرات الصحة العقلية، وترتيبات العمل المرنة، وبرامج العافية لتحسين رضا الموظفين والاحتفاظ بهم.

Conclusion

the legacy of Human Resource Management reflects its growth from a purely administrative function to a strategic partner that is integral to business success. Over the years, HRM has adapted to changes in society, business, and technology, shaping the way organizations engage with their employees and manage human capital. As HR continues to evolve in response to new challenges, its legacy will be defined by its ability to drive innovation, foster diversity and inclusion, and enhance the overall employee experience in a rapidly changing world

يعكس إرث إدارة الموارد البشرية نموها من وظيفة إدارية بحتة إلى شريك استراتيجي يعد جزءاً لا يتجزأ من نجاح الأعمال. على مر السنين، تكيفت إدارة الموارد البشرية مع التغيرات في المجتمع والأعمال والتكنولوجيا، وشكلت طريقة تعامل المؤسسات مع موظفيها وإدارة رأس المال البشري. مع استمرار الموارد البشرية في التطور استجابةً للتحديات الجديدة، سيتم تحديد إرثها من خلال قدرتها على دفع الابتكار وتعزيز التنوع والشمول وتعزيز تجربة الموظف الشاملة في عالم سريع التغير.

List of references

https://archive.mu.ac.in/myweb_test/M.Com.%20Study%20Material/Human%20Res.%20Management%20-%20M.%20Com%20-%20I.pdf

[https://www.researchgate.net/publication/373757833 Legacy of Human Resources Management and training in the Human Resource Development](https://www.researchgate.net/publication/373757833_Legacy_of_Human_Resources_Management_and_training_in_the_Human_Resource_Development)

<https://www.coursehero.com/file/p3b9gu/Legacy-of-HRM-The-legacy-of-HRM-needs-to-be-analysed-from-two-differe>