

ادارة الموارد البشرية - المرحلة الثانية

كلية الادارة والاقتصاد – جامعة بغداد

المحاضرة الثانية

إدارة الموارد البشرية والمصطلحات البديله

م.م. أسرار عبدالزهرة

إن العمل في الوزارات والدوائر الحكومية والذي يطلق عليه اسم " الوظيفة العامة " في بعض الأنظمة القانونية واسم " الخدمة المدنية " في أنظمة أخرى هو من الحقوق السياسية التي يختص بممارستها مواطنو الدولة دون غيرهم. و تثير تسمية المادة المتعلقة بإدارة الجانب البشري نقاشاً بين المعنيين بها والذي يعكس وجهات نظر مختلفة حولها، وما يجعلنا نلاحظ اختلاف التسميات ربما تكون الترجمة الحرفية في التسميات الأجنبية إلى ما يقابلها باللغة العربية إحدى أسباب هذا الاختلاف. وكما أن تباين التسميات المعمول بها من قبل الأقطار العربية التي خضعت لتأثير نظم أجنبية متباينة هي الأخرى مصدراً لتعدد المصطلحات المطروحة. وفيما يلي عرض لأهم المصطلحات الشائعة الاستعمال :

(1) إدارة الأفراد :

وهذه التسمية مترجمة من المصطلح (Personal Management) والذي ظهر أول ما ظهر في المشاريع الخاصة في أمريكا حين بدأ التأكيد ينصب على الطاقات البشرية وضرورة الاهتمام وتحسين اختيارها وإحلالها في مواقعها المناسبة بعد أن زادت مشاكل العمال وكثرت إضراباتهم وقوي نفوذ النقابات وصارت المفاوضات والمساومات والتحكيم في المنازعات تستحوذ على معظم وقت الإدارة.

(2) إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية :

وهي انعكاس لواقع مواجهة التحالفات بين العمال من مختلف مجالات الصناعة ضمن نقابات واتحادات مهنية لتمكينهم من التفاوض والمساومة وعقد الاتفاقيات مع أرباب العمل وخاصة

وان ظروف العمل بالبيئة الصناعية كانت في مطلع القرن العشرين في مقدمة القضايا التي كثرت حولها المنازعات واشتد حولها الخلاف ،وهذه التسمية أكثر تخصصاً في إطار القطاع الخاص وإدارة الأفراد.

(3) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية :

ويرجع هذا الربط بين الأفراد والعلاقات الإنسانية إلى الضجة الكبرى التي أحدثتها تجارب هورثن وما تمخضت عنه من مفاهيم ونظريات عن أهمية العلاقات اللارسمية وعلى معنويات العمال ورغباتهم وتلبية احتياجاتهم وخلق الحوافز الذاتية لديهم وخلق الرغبة والدافع لديهم من خلال المشاركة الفعالة في القرارات والاحترام المتبادل للآراء وإشاعة جو تعاوني بعيداً عن الرقابة المباشرة او التلويح بالعقاب والفصل.

(4) إدارة الأفراد والعلاقات العامة :

ويرجع أنصار هذه التسمية الداعية إلى الربط بين إدارة الأفراد والعلاقات العامة إلى أن العاملين بالمشروع هم أولى من غيرهم من فئات الجمهور للتعامل معه من حيث الاهتمام بكسب ثقتهم واجتذابهم وتحقيق رضاهم باعتبارهم أنهم سيكونون بمثابة السفراء الذين يمثلون المشروع بالخارج، وكأفراد لهم حقوق وعليهم واجبات وأن الربط من شأنه أن يساعد على بناء الطاقة البشرية الكفوة والمؤهلة أولاً وعلى شحنها بالطاقة المعنوية الكفيلة بتعبئتها وتجنيدتها لصالح المشروع والمجتمع ثانياً.

(5) إدارة الخدمة المدنية :

ظهرت هذه التسمية في الأجهزة الحكومية الرسمية إثر حركات الإصلاح الإداري المتعاقبة التي نادى بضرورة الاعتناء بشئون العاملين في القطاع الحكومي وقد أعطيت هذه التسمية (خدمة) نظراً للطابع الخدمي الذي يتميز به القطاع الحكومي عن القطاع الخاص أو الصناعي وأعطيت تسمية مدنية للتمييز بين العاملين في الأجهزة المدنية وأولئك العاملين في الخدمة العسكرية فشاعت هذه التسمية (إدارة الخدمة المدنية).

وقد شاع لفظ إدارة الخدمة المدنية على تطبيقات الإدارة الحكومية المتعلقة بشئون العاملين ومنها انتشرت إلى مختلف الأقطار وخاصة النامية، والتي خضعت للسيطرة الإنجليزية وتعتبر منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية من أهم ما كتب في هذا المجال.

(6) إدارة الوظيفة العامة :

وهذه التسمية مترجمة من مصطلح فرنسي وذلك لما حظيت به الوظائف العامة في فرنسا من اهتمام منذ قيام الثورة الفرنسية وقد تعكس هذه التسمية البعد القانوني الذي أكده الفقهاء ورجال القضاء الإداري الفرنسي، وقد تأثر أغلب الدارسين العرب ممن تخصصوا في القانون في الجامعات الفرنسية.

(7) إدارة القوى العاملة :

بدأت تسميات جديدة أخرى تظهر بعد أن أوضحت بعض الدراسات الاقتصادية والسكانية وأهمية التمييز بين فئات متعددة من القوى البشرية المتواجدة مثل (فئة الأطفال - فئة الشباب - فئة العاملين - فئة المشتغلين - فئة العاجزين) وهكذا بدأ مصطلح القوى العاملة يشيع استعماله لتمييز هذه الفئة السكانية عن غيرها وخاصة القوى العاطلة والقوى العاجزة لأغراض التخطيط للقوى العاملة وتحديد الاحتياجات المستقبلية من المتخصصين في مختلف الحقول وتطويرها أو تدريبها .

ويصلح هذا التصنيف للقطاع العام والقطاع الخاص. وهي تعكس البعد الحضاري بكل جوانبه الاقتصادية والقانونية والإدارية والإنسانية وتتسجم مع المصطلحات السلوكية السائدة .

(8) إدارة شؤون العاملين العموميين :

يطرح هذا المصطلح عدد من الكتاب الذين ساءهم أن يتم التمايز بين الموظفين والمستخدمين والعمال على صعيد الدراسة الأكاديمية أسوة بالتمايز الذي تفرضه بعض التشريعات ونظم الخدمة المدنية في التفريق بين حقوق وامتيازات هذه الفئة ممن يعملون لدى أجهزة ومؤسسات الإدارة العامة ، وقد أخذت مصر بهذه التسمية ووضعت تشريعاتها ولوائحها على أساس التوحيد بين كل الفئات . (الكبيسي ، 1980 : 4 - 9)

الخلاصة :

اختلاف التسميات للإدارة المعنية بشؤون العاملين مرده إلى

✓ تباين وجهات النظر من باحث لآخر ومن دولة لأخرى.

✓ تباين الثقافات والاتجاه القانوني

✓ التطورات الزمنية.