

مدیریت منابع انسانی دکتر اسفندیار سعادت

فصل دوم

تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی

داود فلاحی : ۹۶۰۰۶۴۴۵۴

بهمن ماه ۱۳۹۶

زمان و محل وقوع تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی

تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی به دوران باستان در روم و مصر بر می گردد و شواهدی از اعتراضات کارگری و تشکیل تشکل ها و اصناف کارگری در روم موجود است.

اما مدیریت منابع انسانی به شکل و شمایل امروزی آن ، نتیجه انقلاب صنعتی سال ۱۷۶۰ میلادی می باشد که در کشور انگلستان و مقارن با صنعت نساجی اتفاق افتاده است.

انقلاب صنعتي

منظور از انقلاب صنعتي ، جايگزين کردن ماشين به جاي انسان بود و يکي از نتايج انقلاب صنعتي پيدائش کارخانه هاي بزرگ بود که خود باعث استخدام عده کثيري از نيروي انساني شده بود که در يک مکان و زير يک سقف مشغول به کار مي شدند.

همچنين نظام صنعتي ويژگي هاي ديگري نيز به شرح ذيل داشت ؛

- تقسيم کار به مراحل مختلف که باعث تبحر کارگر در يک خدمت يا وظيفه مي شد

- ایجاد نظام اجتماعی جدید با تشدید اختلاف طبقاتی میان مدیران ، روسا و کارگران
- بی‌اعتنایی به جنبه‌های عاطفی و عدم رعایت اصول انسانی (به‌کارگیری کودکان در کاخانات ، شرایط محیطی بسیار بد کاری ، فروش کودکان به کارخانه داران از طریق کلیساها و...)

در ارزیابی کلی تبعات انقلاب صنعتی باید گفت که آثار صنعتی و اقتصادی مثبت و آثار اجتماعی و انسانی منفی بسیاری به دنبال داشته است.

تقسیم بندی دوران پس از انقلاب صنعتی

به طور کل ، دوران پس از انقلاب صنعتی به سه بخش زیر تقسیم می گردد ؛

۱- نهضت کارگری

۲- نهضت مدیریت علمی

۳- روانشناسی صنعتی

نهضت کارگري

با توجه به تبعات منفي اجتماعي و انساني انقلاب صنعتي ، کارخانه ها به تدریج شروع به تشکیل سندیکاها و اتحادیه ها کرده و در اولین اقدام ، کارگران چاپخانه ها در سال ۱۷۸۶ در فیلادلفیا اقدام به اعتصاب نموده اند.

اگر چه اعتراضات و اعتصابات با مقاومت و عکس العمل هاي شديد کارخانه داران و حتي حاکمیت مواجه می شد اما در نهایت قوانینی از جمله آزادی اجتماعات کارگري ، آزادی تشکیل شوراهای کارگري ، قانونی بودن اعتصاب و تحریم تولیدات کارخانه ها ، به منظور حمایت از کارگران وضع شد و موجب شکل گیری دموکراسی صنعتی گردید

نهضت مدیریت علمی

در حقیقت شکل گیری مدیریت منابع انسانی به عنوان یک وظیفه حرفه ای و تخصصی عمدتاً ناشی از اصولیست که با پیدایش نهضت مدیریت علمی ، مطرح شد. همچنین در حالی از تیلور و گیلبرت به عنوان پیشگامان این نهضت نام برده می شود که اصول پیشنهادی تیلور ، حدود یک قرن قبل از وی ، در انگلستان به طور عملی استفاده و اجرا می گردید.

چهار اصل اساسي و مهم مدیریت علمی از دیدگاه تیلور

- اصل اول : مدیریت باید علمی باشد
- اصل دوم : انتخاب کارکنان بر مبنای اساس علمی
- اصل سوم : آموزش و تربیت کارکنان دارای جنبه علمی باشد
- اصل چهارم : وجود روابط نزدیک و دوستانه و روحیه همکاری بین مدیریت و کارکنان

اصل اول

با توجه به اصل اول ، مي بایست مدیریت علمی و تخصصی ، جایگزین روش تجربه و آزمون و خطا گردد.

طبق این اصل تیلور بر آن بود تا هر وظیفه و کار به طور دقیق بررسی شده و هر شغل به طور کامل شامل حرکت سنجی ، زمان سنجی و تعیین استانداردهای تولید و کارکرد ، بر اساس آن بررسی گردد.

با توجه به این موارد می توان میزان دستمزد روزانه هر شغل را تعیین نمود و همچنین در صورت بازده بالاتر از استاندارد ، می توان سیستم پرداخت تشویقی را نیز تدوین کرد

اصل دوم

اصل دوم بیانگر انتخاب افرادی برای هر شغل است که متناسب با شغل و وظیفه مورد نظر باشد. فردی که بیشترین کارایی و توانایی برای انجام وظیفه مذکور را داشته باشد.

اصل سوم

اصل سوم نیز اعلام می‌دارد به جهت یادگیری اصول و فنون و روش‌های انجام یک کار ، به جای یادگیری از طریق تجربه و آزمون و خطا ، باید برنامه آموزش مدونی برای یادگیری روش انجام آن کار ، به بهترین نحو و با صرف کمترین زمان ممکن ، وجود داشته باشد.

اصل چهارم

و در انتها ، اصل چهارم به تقسیم مساوی کار و مسئولیت بین مدیران و کارکنان اشاره دارد.

بدین صورت که برنامه ریزی و کارهای فکری با مدیران و کارهای جسمی با کارکنان باشد

روانشناسی صنعتی

با بکارگیری نظریه ها و اصول روانشناسی در کارخانجات و به طور کلی صنعت ، در اوایل ۱۹۰۰ رشته جدیدی به نام روانشناسی صنعتی پدیدار شد که در یافتن فنونی برای افزایش فروش و سپس در یافتن افراد متناسب و با استعداد جهت شغل مورد تقاضا ، کمک می کرد.

در سال ۱۹۱۳ مانتسبرگ در کتاب خود اعلام نمود که بعضی از کارکنان برای بعضی شغل ها متناسب تر هستند و علاقه و استعداد افراد در انجام یک شغل با هم متفاوت می باشد. مبحثی که اگر چه ۲۵۰۰ سال قبل افلاطون در کتاب جمهوری خود به

آن اشاره کرده بود اما ماننسبرگ با آزمون هایی که طراحی کرده بود ، به طور علمی
میتوانستند تفاوت های میان استعداد ها و تواناییهای افراد را اندازه گیری کرد.
وی به دنبال آن بود که چگونه می توان بهترین فرد را برای یک کار پیدا کرد ، بهترین
عملکرد را داشت و بهترین نتیجه را به دست آورد

متخصصان امور نیروی انسانی

بعد از انقلاب صنعتی و با توجه به تحولات پیش آمده ناشی از نهضت ها و نظریه های روانشناسی صنعتی ، پذیرفته شد که مدیریت منابع انسانی ، مانند سایر تخصص ها ، وظیفه ای تخصصی بوده و باید توسط متخصصان صورت گیرد.

زمینه فعالیت این متخصصان در سال های ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ به شرح ذیل بوده است

؛

❖ **انتخاب و استخدام** : انتخاب و استخدام شایسته ترین افراد توسط این کارشناسان صورت می گرفت

❖ **مسائل رفاهی کارکنان** : مسائلی از قبیل وام ، مسکن ، تحصیل فرزندان کارکنان ، دارو ، درمان ، طراحی برنامه های تفریحی و ...

❖ **قیمت گذاری کار** : مطالعه دقیق بخش های کار به منظور تعیین نرخ کارمزد برای آن

❖ **ایمنی کار** : بعد از قانون پرداخت هزینه های حوادث ناشی از کار توسط کارفرما ، وظیفه تامین ایمنی جزء وظایف اداره امور کارکنان بود

- ❖ **مسائل آموزشی و بهداشتی:** به دلیل اهمیت حوادث و آسیب های ناشی از کار ، پای پزشکان و متخصصان طب نیز به کارخانجات باز شد. با توجه به موارد فوق ؛
- ✓ کارشناسان آموزشی ، وظیفه آموزش روش صحیح انجام کار و آگاه سازی آنان از خطرات محیط کار را داشتند.
- ✓ کارشناسان جذب ، انتخاب و استخدام افراد وظیفه داشتند با توجه به استعداد افراد ، بهترین فرد را برای هر شغل انتخاب کنند تا کمترین حوادث را در پی داشته باشد.
- ✓ و پزشکان نیز وظیفه داشتند با توجه به وضعیت جسمی افراد ، تعیین کنند برای چه شغلی متناسب هستند.

مکتب روابط انسانی

با توجه به تحقیقات به عمل آمده در شرکت وسترن الکتریک با همکاری موسسه تکنولوژی ماساچوست در سال ۱۹۲۳ که به بررسی میزان تولید کارکنان و ارتباط آن با متغیر نور محیط ، به این نتیجه رسیدند که تنها عوامل محیطی مثل نور و رنگ آمیزی محیط یا صدا ، باعث افزایش بهره وری و کارایی نمی شود. بلکه موارد دیگری از قبیل انگیزه و روحیه کارکنان و همکاری های گروهی و ارتباط دوستانه با سرپرستان نیز دخیل هستند.

ایجاد روابط انسانی میان کارگران و سرپرستان عاملی مهم و تعیین کننده در افزایش تولید و کارایی کارمندان بوده است.

خلاصه مطالب فصل دو

- پیشرفت و تحول سریع تکنولوژی و تخصصی شدن مشاغل در اثر انقلاب صنعتی
- اوج گیری نهضت های کارگری و ظهور اتحادیه ها که با کارفرمایان وارد مذاکره شدند
- مدیریت علمی
- روانشناسی صنعتی
- ظهور و ورود متخصصان و کارشناسان نیروی انسانی به صحنه و انجام مجموعه ای از وظایف تخصصی در زمینه هایی از قبیل استخدام ، رفاه کارکنان ، قیمت گذاری کار ، ایمنی ، آموزش و خدمات پزشکی و ایجاد بخش خاصی در سازمان جهت نظارت بر این فعالیت ها
- مکتب روابط انسانی