تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی

فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی ، ساختار و سازماندهی آن به شکل امروزی همگی نتیجه ی تعامل میان مجموعه حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان ( حدود سال 1760) آغاز شده است و تا به امروز ادامه دارد .البته پیدایش و رشد تدریجی مدیریت منابع انسانی به پیشتر از آن و به دوران باستان باز می گردد و شواهدی از تشکیل اصناف و بروز اعتصابات کارگری ِ منظم و سازمان یافته در روم و مصر مشاهده شده است.

تحقیقات نشان می دهد که پیشه وران و صنعتگران رومی در قرن هفتم قبل از میلاد اتحادیه ها و سندیکاهایی به وجود آورده بودند که اعضای آن را اصناف مختلفی مانند صنف مطرب (نوازنده) ، طلاکار ، مسگر ، سفالگر ، رنگرز ، کفاش و مهتر تشکیل می دادند . همچنین تحقیق دیگری نشان می دهد در 1100 سال قبل از میلاد ، بردگانی که در یکی از معابد مصر به کار واداشته شده بودند ، دست به اعتصاب زدند.

انقلاب صنعتی

انقلاب صنعتی تقریباً همزمان با سایر تحولات عظیم علمی ، فلسفی و سیاسی قرون هفدهم و هجدهم در اروپا به وقوع پیوست. منظور از انقلاب صنعتی ، جانشین کردن ماشین به جای انسان در صنعت است.یکی از نتایج مستقیم انقلاب صنعتی ، پیدایش کارخانه های بزرگ در جوامع صنعتی بود که برای اولین بار ، استخدام و تمرکز عده کثیری کارگر را در یک مکان و زیر یک سقف ایجاب نمود.

با ورود ماشین به صحنه ، امکان تقسیم کار به اجزای کوچکتر فراهم شد و هر کس موظف به انجام دادن بخش کوچکی از کل کار در خانه یا سیستم تولیدی گردید.

ادم اسمیت اقتصاددان معروف اسکاتلندی (1723-1790) در سال 1776 کتابی منتشر کرد و مفهوم تقسیم کار در یک فرایند تولیدی را با شرح چگونگی ساختن یک سنجاق ساده بیان نمود.

با تقسیم کار به مراحل مختلف در نظام تولید کارخانه ای ، کارگر دیگر مجبور نبود مانند گذشته که در کارگاههای سنتی کوچک کار می کرد ، مجموعه ای از کارهای متفرقه و پراکنده را انجام دهد.اکنون ، هر کارگر مسئول کار با ماشین یا دستگاه خاصی بود و قسمت کوچکی از یک کار را با سرعت زیاد انجام می داد. او حال کارگری بود که به جای آشنایی سطحی با چند کار پراکنده ، در یک کار مهارت داشت.

استقرار کارخانه و برقراری یک نظام تولیدی مبتنی بر آن و لزوم استخدام و تجمع عده ی کثیری کارگر در یک مکان ، نیاز به ایجاد نظام جدیدی داشت که سرپرستی و کنترل گروههای کار گری را امکانپذیر کند.

وضعیت نامطلوب کار در کارخانه منحصر به بزرگسالان نبود. خردسالان کمتر از نه سال ( حتی کودکان چهار و پنج ساله ) نیز مجبور بودند در شرایطی رقت بار ، شانزده ساعت در روز یعنی چهار ساعت بیشتر از بزرگسالان کار کنند. استفاده از کودکان منع قانونی نداشت ؛ زیرا مقامات انگلیسی به دلیل حمایت از کودکان فقیر ، یتیم و بی سرپرست ، قانونی به نام قانون فقرا وضع کرده بودند که به موجب آن ، این قبیل کودکان در کلیسای محل قرار  می گرفتند و کلیسا موظف بود با پیدا کردن کارگاهی آنها را به شاگردی بگذارد تا شغل و حرفه ای بیاموزند. اما مقامات کلیسا که همیشه مترصد فرستی برای رها ساختن خود از قید بار نگهداری این کودکان بودند ، با سوء استفاده از قانون فقرا که استخدام کودکان را مجاز دانسته بود ، عملاً آنها را به هر کسی که خریدار خدمتشان بود می فروختند.

در ارزیابی کلی تبعات انقلاب صنعتی با ید گفت که از نظر اقتصادی ، انقلاب صنعتی تحول بزرگی به وجود آورد و موجب افزایش چشمگیر تولید و بازدهی ، تراکم سرمایه و دارایی و در نتیجه رونق   فوق العاده تجارت و شتاب گرفتن فعالیتهای بازرگانی گردید.

نهضت کارگری

با جحاف و ستمی که در حق کارگران می شد ، طبیعی بود که آنها دیر یا زود برای دفاع از خود به تشکیل صنف و اتحادیه پرداخته ، به عنوان یک نیروی منسجم و متحد با صاحبان صنایع روبرو شوند و به وضع آشفته زندگی خود سرو سامان دهند.بدین ترتیب کارخانه ها یکی پس از دیگری به تشکیل سندیکاها و اتحادیه ها دست زدند و به دنبال آن کارگران چاپخانه ها برای اولین بار در فیلادلفیای آمریکا در سال 1786 اعلام اعتصاب کردند.

موفقیتهای اولیه کارگران در تشکیل اتحادیه و فعالیتهای سازمان یافته آنها برای احقاق حق خود ، با عکس العمل روبرو شد و کشورهای صنعتی هر کدام با وضع قوانین و مقرراتی به نوعی با نهضت کارگری به مقابله برخاستند.

به طور کلی ، تشکیل اتحادیه های کارگری موجب توازن قدرت میان کارگر و کارفرما شد و این «دموکراسی صنعتی» تحولات اجتماعی عمیقی در جوامع صنعتی بوجود آورد.

نهضت مدیریت علمی

شکل گیری مدیریت منابع انسانی به عنوان یک وظیفه ی حرفه ای – تخصصی عمدتاً ناشی از اصول و مفاهیمی است که برای اولین بار با بوجود آمدن این نهضت مطرح گردید.

اگر چه تیلور و گیلبرت به عنوان پیشگامان نهضت مدیریت علمی نام برده می شود ، ولی بسیاری از اصولی که تیلور در این زمینه پیشنهاد کرد ، عملاً یک قرن پیش از آن ، در کارخانه ای واقع در بیرمنگام انگلیس که جیمز وات و متیو بولتون آن را اداره می کردند ، اجرا می گردید.

مطالعه علمی کار ، شامل حرکت سنجی و زمان سنجی و تعیین استانداردهای تولید و کارکرد بر اساس آن است.یعنی با تجزیه و تحلیل علمی کار ، معین می شود که بازده متوسط یک فرد عادی در یک روز کاری عادی چقدر است و برای این کارکرد یا تولید استاندارد ، چه دستمزدی باید پرداخت شود.

تیلور رابطه ی بین بهترین راه انجام کار ، انتخاب شایسته ترین فرد و آموزش بهترین روش انجام آن را گوشزد  می کند. تیلور معتقد است که رعایت این اصول منافعی دارد که هم کارگر و هم کارفرما می توانند از آن بهره مند شوند. به عبارت دیگر ، اگر کار به کاردان سپرده شود و به طور صحیح انجام گیرد ، سازمان قادر خواهد بود محصولات بیشتری با هزینه کمتر و کیفیت بهتر تولید کند و کارگر نیز درآمد بیشتری خواهد داشت.

در مجموع می توان نتیجه گرفت که مدیریت علمی با تاکید بر انتخاب بجا و شایسته منابع انسانی و آموزش علمی آنان و اهمیت خاصی که برای برنامه ریزی جزئیات کار قائل بود ، توانست گام بزرگی در جهت افزایش تولید و کارایی در کارخانه ها و سازمانها بردارد.

روانشناسی صنعتی

به دلیل به کارگیری اصول و نظریه های روانشناسی در صنعت ، بتدریج رشته ی جدیدی به نام روانشناسی صنعتی در دهه 1890 و اوایل دهه 1900 به علوم اضافه شد.

مساله مورد توجه آنان این بود که چگونه می توان افراد را برای مشاغلی که با نیرو ، استعداد و تواناییهای بالفعل و بالقوه آنها مطابقت داشته باشد انتخاب کرد.

در کتاب مشهوری که مانستربرگ در سال 1913 منتشر کرد مطرح نمود که بعضی از کارکنان برای بعضی کارها ، مناسبتر از دیگران هستند؛ یعنی علاقه و استعداد همه ی کارکنان برای انجام دادن هر کاری به یک میزان نیست و از این نظر ، میان آنها تفاوتهایی وجود دارد .اگر چه این مطلب تازگی نداشت و افلاطون 2500 سال پیش در کتاب جمهوریت خود آن را مطرح کرده بود ، اثبات علمی آن ، برای اولین بار در تاریخ ، با تجربیاتی که مانتسربرگ انجام داد میسر شد. وی آزمونهایی طراحی کرد که بوسیله آن توانستند تفاوت میان استعداد ها و تواناییهای افراد را اندازه بگیرند.

مانتسربرگ در تجربیات خود به دنبال یافتن این بود که « چگونه می توان بهترین فرد را برای کار پیدا کرد، بهترین عملکرد را داشت و بهترین نتیجه را بدست آورد.

روانشناسان صنعتی علاوه بر طراحی آزمونهایی برای اندازهگیری میزان تفاوت در استعدادها و قابلیتهای فرد اشخاص ، اولین کسانی بودند که از مفهوم اعتبار آماری استفاده و آن را تشریح کردند. منظور از اعتبار آماری (یا روایی ) یک آزمون ، «توانایی آن آزمون در سنجیدن چیزی است که         می خواهد بسنجد»

همان طور که مشاهده می شود مانتسربرگ نیز خواسته ها و نیازهای معنوی کارکنان را مطرح می کند و مانند تیلور ، تا حدودی به آثاری که ساختار و روابط اجتماعی کار در تولید و کارایی دارد آگاه است؛ ولی بر خلاف بر خلاف تیلور ، کار گروهی و وجود روابط اجتماعی در محیط کار را مفید و در افزایش تولید و کارایی موثر می داند.

متخصصان امور نیروی انسانی

در اثر تحولات ناشی از انقلاب صنعتی ، نهضت کارگری و نهضت مدیریت علمی و در اثر نفوذ و گسترش نظریه های روانشناسی صنعتی ، بتدریج پذیرفته شد که مدیریت منابع انسانی نیز مانند تولید و فروش ، وظیفه ای تخصصی است که باید بر عهده متخصصان و کارشناسان گذاشته شود . زمینه های فعالیت این متخصصان در طول سالهای 1880 تا 1920 در سازمانها و شرکتهای مختلف به شرح زیر بود:

1. انتخاب و استخدام. برای اولین بار این وظیفه به صورت متمرکز در سازمان بر عهده کارشناسان سازمان گذاشته شد تا شایسته ترین افراد را برای تصدی مشاغل یافته ، استخدام کنند.

2. مسائل رفاهی کارکنان. رسیدگی به مسائل عمومی کارکنان ، از قبیل وام ، مسکن ، مدرسه برای فرزندان آنها و دارو و درمان ، همچنین طرح برنامه هایی برای استراحت و رفع خستگی کارکنان در دستور کار متخصصان مسائل رفاهی قرار گرفت.

3. قیمت گذاری کار. مطالعه علمی کار به منظور تعیین نرخ مناسبی برای پرداخت دستمزد بر عهده کارشناسان قیمت گذاری کار گذاشته شد.

4. ایمنی کار. بعد از اینکه دیوان عالی آمریکا ، در سال 1911 ، کارفرما را موظف به جبران خسارت ناشی از کار کرد ، ایمنی محیط کار ، مساله پر اهمیتی شد. بعلاوه قانون ، کارفرما را مکلف به پرداخت هزینه مداوای کارگر و پرداخت دستمزد و مزایا تا زمان بهبودی و بازگشت او به کار نمود.

5. مسائل آموزشی و بهداشتی.  همراه با متخصصان ایمنی ، پای پزشکان و کارشناسان آموزشی نیز به سازمان باز گردید . عده ای معتقدند که پیدایش وظایف تخصصی در زمینه های ایمنی ، پزشکی و آموزشی و همچنین پیدایش واحدی در سازمان با وظیفه ی تخصصی جذب و استخدام نیروهای شایسته و کارآمد ، همگی بازتاب تصویب و اجرای قوانینی بوده است که به موجب آن کارفرما مسئول جبران صدمات ناشی از کار می گردید.

مکتب روابط انسانی

با مشخص شدن تاثیر مهم عواملی از قبیل انگیزه و روحیه کارکنان ، تیم تحقیقاتی دیگری به رهبری التون مایو از دانشگاه هاروارد و همکارانش ( مانند روث لیسبرگر و وایت هد ) مسئولیت ادامه کار را به عهده گرفتند و تحقیقات خود را تا اوایل دهه 1930 ادامه دادند.

تحقیقات تیم مایو نشان داد کا میزان تولید ، تابع همکاری های گروهی است.مطالعه التون مایو در هاتورن سرآغاز جنبشی بود که بعدها به نام نهضت یا مکتب روابط انسانی مشهور شد و تا به امروز ادامه دارد؛ همانگونه که نظرات و مفاهیم نهضت مدیریت علمی نیز امروزه در قالب مهندسی صنایع متبلور گشته است.

به عنوان خلاصه ای از مطالب این تحقیق باید گفت که عوامل موثر در شکل گیری مدیریت منابع انسانی به صورت امروزی آن به این شرح است:

1.      پیشرفت و تحول سریع تکنولوژی و تخصصی شدن مشاغل در اثر انقلاب صنعتی ؛

2.   اوج گیری نهضت های کارگری و ظهور اتحادیه ها که به نمایندگی از طرف تمام کارگران با کارفرمایان وارد مذاکره شدند؛

3.      مدیریت علمی؛

4.      روانشناسی صنعتی؛

5.   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 حوزه خاصی در سازمان برای نظارت بر این فعالیتها؛

6.      مکتب روابط انسانی.