

2.3 . استقطاب واختيار العاملين وتعنى هذه الوظيفة بالبحث عن الأفراد الصالحين لأداء الأعمال المطلوبة على أكمل وجه .

وتوصيف الأعمال ، وتحديد الحاجة من العاملين كمأ ونوعاً ( تخطيط الموارد البشرية ) ثم البحث عن أفضل المصادر للحصول عليهم تمهيداً لاختيارهم وتعيينهم 3 . تدريب وتطوير العاملين فبعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء الأعمال تأتي مهمة تنمية مواهبهم وكفاياتهم أي رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه ، وكذلك خلق وإكساب المهارات اللازمة للنجاح المستقبلي وفق المسار المهني المخطط . مكافأة العاملين 3 . تحقيق التكامل في محيط العمل فإذا ما تم تأمين أفراد الموارد العاملة الملائمين ، وكفاياتهم ، ثم تحديد الأجور المعقولة التي تحقق لهم مستوى كريماً من العيش ، يتضح للمسؤولين أنه لا يزال هناك أمراً يشكل مصدراً من مصادر الإزعاج والقلق لهم ، ألا وهو ضرورة تحقيق التكامل في محيط العمل . والمقصود من هذا التكامل هو محاولة التأثير على آراء وأفكار واتجاهات العاملين بما يجعلها متماشية ومطابقة لطبيعة ومتطلبات الأعمال التي يؤدونها ، ولأهداف المنشآت التي يعملون بها . ولاشك أن مهارة العامل الفنية أمر له أهميته ، ولكن أحاسيسه ومشاعره وسلوكه وتصرفاته وآرائه لا تقل أهمية في مجال العمل . ومن هنا يمكن أن ندرك أهمية وقيمة برامج العلاقات الإنسانية ، 5.2.3 رعاية العاملين والمحافظة على سلامتهم وتعتبر هذه الوظيفة خاتمة وظائف مدير الأفراد وغايتها تحسين أحوال وظروف العمل حتى يتسنى للعاملين أداء أعمالهم على أكمل وجه مرضي ، وبما يحفظ عليهم سلامتهم ضد الحوادث والأخطار ، وبرامج الأمن الصناعي . هذا ولما كان الغرض الأساسي من أداء الوظائف السابقة - إدارية وتنفيذية - هو العمل على تحقيق أهداف المشروع ، 4 أهمية إدارة المواد البشرية تكتسب إدارة المواد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة . إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة . الأهمية على مستوى المنظمة مهما اهتمت الإدارة بتحديث التجهيزات وتعزيز القدرة التحويلية وحددت أهدافاً طموحة للإنتاج والتسويق والتمويل وأخرى للتميز على المنافسين فإن كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون بشر قادرين محفزين يعملون بروح الفريق . وتجدر الإشارة إلى أنه بمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية مثل المناجم والمباني والتجهيزات الآلية ، بالاستهلاك والتقاعد ، لكن الموارد البشرية تتزايد قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات المتراكمة وبالتالي فهي تمثل أصلاً تتزايد قيمة وأهمية حسن الاستفادة منه . من ناحية أخرى فهناك علاقة تكاملية هامة بين إدارة المواد البشرية وغيرها من الإدارات أو الوظائف الأخرى للمنظمة . فإدارة أو وظيفة الموارد البشرية تزود إدارات الإنتاج والتسويق والشؤون المالية والبحوث والتطوير كل باحتياجاته من الأعداد والتخصصات المناسبة مع خصائص وطبيعة الأعمال المؤداة ومع أعباء العمل بكل إدارة ومع جداول التنفيذ . ويؤدي أي قصور في تقدير الاحتياجات من المواد البشرية أو في الاختيار والتعيين أو التدريب أو التحفيز لعرقلة أعمال الإدارات الأخرى سالفة الذكر . كما يؤدي لتعذر تحقيق أهداف هذه الإدارات ومن ثم الأهداف العامة للمنظمة . الأهمية على المستوى القومي 4 .

الموارد البشرية أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي إن النفوذ الاقتصادي يأتي عن قوة اقتصادية تقوم ليس فقط على موارد طبيعة بل على موارد بشرية قادرة على الإدارة الفاعلة وعلى الأداء الجاد المثمر للعاملين لتعظيم القيمة المضافة ، 4 . الموارد البشرية أداة تنافسية عالمية تسعى الشركات الكبيرة والنشطة عبر العالم لزيادة قدراتها التنافسية من خلال الجودة العالية والإنتاج الأسرع والتكاليف الأقل والكفاءة الأعلى 4 . العقول المبتكرة تخفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة أصبح تقدم وتفوق الدول رهناً بحسن تكوينها لذخيرتها العقلية والإفادة منها أي من عقول المبدعين فكراً وعلمياً . وإن لم تفعل أو لم يتوافر لها ذلك تصبح أسيرة الاعتماد على العقول المبدعة للآخرين . إن العقول المبدعة هي أساس نجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة 4 .