

Newsletter

Issue No. 16, March 2015

Happy 8th
Anniversary
IHRM

8





Faculty of Business Administration



اختصاصات كلية إدارة الأعمال

Human Resource Management	إدارة الموارد البشرية
Marketing & Logistics	التسويق والإمداد
Service Operations Management	إدارة عمليات الخدمات
Financial & Banking Institutions Management	إدارة المؤسسات المالية والمصرفية
Accounting & Auditing	المحاسبة والتدقيق
Entrepreneurship and Small Business Management	الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة

المحتويات

4	كلمة رئيس التحرير
6	مقابلة مع وزيرة الشؤون الاجتماعية د. كندة الشماط
8	نشاطات الجمعية ٢٠١٤
22	مهنتي قراري - مساهمة عمار نذير العموري
26	الجمعية في صور

رئيس التحرير د. منير عباس

المشاركون في العدد:

المشاركون في العدد: عمار نذير العموري، ميلين مخول، صبري أرناؤوط



جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

www.ihrmsyria.org - E-mail: ihrmsy@gmail.com

Mobile +963 991113777

 IHRM-Syria

 Ihrm_Syria

 Ihrm Syria



لكي تعمل عملاً مميزاً لا بد أن تحب ما تعمل

The only way to do great work is to love what you do

رئيس التحرير: د. منير عباس

بالنتائج هو الذي أعطاهم الأمل وحبهم بالعمل الذي يقومون به.

٢- يجب أن تحب العمل الذي تقوم به حتى تنجزه بشكل متميز؛ ولا تنتظر العمل المحب فقط حتى تقوم به بشكل متميز. واجعل كل عمل تؤديه قريباً ومحبياً لك حتى لو كان غير ذلك. وفعلًا فإن ذلك ما هو إلا عبارة عن تمرين نفسي فقط وهو أن تحب نفسك بما تقوم به متمسكاً بالنتائج التي يمكن أن تجنيها وتغير حياتك للأفضل بعد إنجاز العمل.

٣- تذكر دائماً أن سوق العمل والأوضاع الاقتصادية عالمياً لا تعمل لصالح الغالبية منا، ومن الصعب جداً أن نغتر على عمل أو وظيفة أو مجال نحبه من أول مرة. فهل نبقي عاطلين عن العمل؟ وإذا ما قبلنا هذا العمل الذي لا نحبه فهل نمضي ثلث عمرنا بعداب ومعاناة (٨ ساعات عمل يومياً)؟ الجواب: بالتأكيد لا.

٤- يجب عليك أن تلغي عبارة «لا أحب هذا العمل» من قاموس مفرداتك وتستبدلها بعبارة «بالتأكيد سأنجح بهذا العمل». كما يجب عليك أن تتحدى نفسك وتقوم بهذا العمل على أكمل وجه وانتظر النتيجة، بالتأكيد في البداية لن تكون سهلة ولكن مع التكرار تتلمس نتائج ذلك عندها يندر أن تواجه عملاً غير محبب إليك. وهذا ما جربته بنفسني وصدقني أنني نجحت بذلك وأنا متأكد أنك ستنجح أيضاً بذلك.

وأخيراً أتمنى أن يكون عمك دائماً مميزاً بنتائجهم بغض النظر عن ما إذا كان تحب هذا العمل أو حبيت نفسك به.

رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية

الحل بسيط جداً ومن السهولة القيام بذلك، فبدلاً من أن تنتظر العمل المحبب ليأتي إلينا، لم لا نحاول أن نحبه العمل غير المحبب، ونقربه منا ونقتنع أنفسنا أن هذا العمل ليس شيئاً سيئاً، وهو جيد وبالتدرج يمكن أن يصبح محبباً لنا، ونستطيع القيام به بشكل مميز ونحن مسرورين. أو بكلام آخر، حتى تعمل عملاً مميزاً لا بد لك من أن تحب نفسك بهذا العمل حتى ولو لم يكن محبباً إليك». ولنتساءل مرة أخرى كيف يتم ذلك؟ وبهذه السهولة يمكن أن تحب عملاً غير محبب إليك؟ المقترحات التالية ستساعدك في أن تحب الأعمال التي لا تحبها لتصل إلى مرحلة تصبح فيها تحب كل الأعمال التي تقوم به.

١- فكر بنتائج العمل الذي تقوم به ولا تحبه، وانعكاسات هذه النتائج على تغيير حياتك في حال تم إنجازها بإتقان وتميز وليس لرفع العتب أو كما يُقال (تمشاية حال).

أوضح مثال على ذلك الآباء وما يعانونه من تصرفات أبنائهم والمشاكل التي يتسببون بها بشكل دائم، وبالرغم من ذلك يستمر الآباء بالعطاء بحب كبير ولا يتخلون عن مسؤولياتهم تجاه أبنائهم لأنهم ينتظرون النتائج البعيدة المدى وهي أن يصبح الأولاد أفضل الناس.

هل فكرت ولو لمرة واحدة عن حجم التضحيات التي قدمها أبويك لك من سهر وتعب حينما تمرض وقلق حينما تتأخر عن البيت أو حرمانهم من أجمل الأمور بحياتهم من أجل راحتك؟ فهل كل ذلك محبب إليهم؟ بالتأكيد لا. ولكن من المؤكد أنهم حببوا أنفسهم بهذه الأعمال (الواجبات) متأملين أنك ستغدو أفضل الناس وسيشعرون بالفخر تجاهك. معنى ذلك أن تفكير الأبوين

نلتقي كل يوم بأشخاص لا يحبون عملهم الذي يقومون به، ويتهربون منه قدر الإمكان بأعذار مختلفة، والأكثر استعمالاً أنهم مشغولون، بهدف إكمال هذا العمل إلى شخص آخر، وإذا ما اضطروا لذلك فإنهم يقومون به رفّع عتب وبسرعة كبيرة دون إتقان وبالطبع تكون النتائج ليست بالمستوى المطلوب وغالباً ما تلاحظ الأعمال التي تؤدي بهذه الطريقة من قبل الجميع. والمزعج في الأمر أن الغالبية تريد أن تحصد نتائج الأعمال غير المحببة لهم وغير المتقنة دون أن تنجزها أو كما يقال نريد أن نأخذ تعب الغير ونسجله برصيدنا، ويبقى الذي يؤدي هذا العمل كالجندي المجهول. ومما لا شك فيه كوننا نؤمن بالله واليوم الآخر أن الأجر محفوظ عند الله، ولكن تكرار هذا الشيء دائماً يسبب الإحباط للشخص الذي يقوم بالعمل، إذ إنه هو الذي يزرع ولكن غيره يقوم بالحصاد مما يؤدي به إلى تغيير جهده المميز وبذل الحد الأدنى من الجهد تماشياً مع التيار.

ولو ترك الخيار لنا لاخترنا الأعمال التي نحبهما ونحب القيام بها، ولكن «ما كل ما يتمنى المرء يدركه» إذ أن التجارب تؤكد أن علينا في الواقع القيام بأعمال غير محببة إلى نفوسنا أكثر من الأعمال المحببة. ولكن السؤال هنا هل من المعقول أن نتهرب دائماً من العمل غير المحبب لنا وندع الغير هو من يقوم به، أو أن تؤدي هذا العمل بطريقة غير متقنة، وماذا نعمل إذا علمنا أن معظم الأعمال التي تنعكس علينا نتائجها بشكل إيجابي وتغير حياتنا نحو الأحسن هي أعمال غير محببة. وكيف لنا أن نتعامل مع هذه المشكلة؟

دورات في اللغات الإنكليزية و الفرنسية و الألمانية و الإسبانية

البرنامج الرئيسي لدورات اللغة الانكليزية 2015 :

- دورة الربيع : من 28 آذار حتى 4 حزيران .
- دورة رمضان : من 20 حزيران حتى 23 تموز .
- دورة الصيف : من 25 تموز حتى 1 تشرين الأول .
- دورة الخريف : من 12 تشرين الأول حتى 20 كانون الأول .

دورات خاصة

- دورات تحضيرية لامتحانات TOEFL (PBT + iBT) IELTS - SAT - GRE - GMAT- GED
- دورات في إدارة الأعمال للمستويات المبتدئة و المتوسطة
- Office English : English for Emails, Meetings, Presentations,
- دورات تقوية المهارات
- English Skill Polish : Conversation, Listening, Reading & Writing

دورات الأطفال

للغات الإنكليزية و الفرنسية و الألمانية و الاسبانية

Online Learning

TESOL : Teaching English to Speakers of Other Languages.

BCC : Business Communication.

الدكتورة كندة الشماط - وزيرة الشؤون الاجتماعية لـ IHRM

تم عقد لقاء مع الدكتورة كندة الشماط بحضور المكتب الصحفي في الوزارة، تم خلاله الحديث عن حاجة القطاعات جميعها العام والخاص والأهلي إلى نشر مفهوم إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين آليات التشغيل في هذه القطاعات. وقد خصت السيدة الوزيرة النشرة الإعلامية لجمعية إدارة الموارد البشرية بالحوار الآتي:



سيادة الوزيرة حبذا لو نتعرف بلمحة سريعة عن حياتك.

الجواب: نشأت ضمن عائلة متعلمة مكونة من أب يحمل شهادة الحقوق وأم وخمس بنات أنا أكبرهم وثلاثة شباب. وجميع هؤلاء حاصل على الشهادة الجامعية والبعض حصل على شهادات في الدراسات العليا.

شجعني والدي رحمه الله على دراسة الحقوق رغم أنني لم أكن أرغب بذلك، لكن والدي كان مقتنعاً أن الشخص القانوني لديه معارف واسعة، وهو مجال واسع، وقد ساعدني والدي كثيراً خلال دراستي الجامعية، وأذكر أنني بدأت بالاطلاع على كتب القانون منذ كنت في الثالثة من العمر، وأدين بالفضل لوالدي لكل ما حققته في حياتي، وأعتبر أن الأب هو خير من يربي الفتاة وينمي شخصيتها.

ما رأيك فيما تم من فصل وزارة الشؤون الاجتماعية عن وزارة العمل؟ وهل كان تأثير ذلك سلبياً أم إيجابياً؟

الجواب: بالتأكيد إن الفصل يعني التوسع وبالتالي زيادة التخصص والتركيز على محاور العمل الأكثر أهمية، وقد كانت خطوة جيدة سمحت للشؤون الاجتماعية بالتركيز أكثر على محاور الحماية والرعاية والتخصص أكثر في مواضيع إنسانية كشؤون المرأة والطفل والمسنين إضافة للجمعيات الأهلية. فدمج العمل مع الشؤون الاجتماعية كما كان في السابق سبب الإهمال لبعض الملفات والتأخير في إنجازها، كما أن الفصل سمح لوزارة الشؤون الاجتماعية أن تحقق خبرة وإنجازاً في المجال الإغاثي.

أرجو أن تحدثنا عن قانون الجمعيات الجديد وماذا قدم للجمعيات الأهلية لاسيما التي تعمل في المجال التنموي.

الجواب: إننا في طور إعداد قانون جديد للجمعيات والمؤسسات الأهلية تحت مسمى قانون المنظمات غير الحكومية، وقد تضمن طرح أنواع وأشكال جديدة للجمعيات لتطوير آليات عملها وحثها للانتقال من العمل الخيري إلى العمل التمكيني والتنموي.

ما هي رؤيتكم لعمل الجمعيات الأهلية خلال الأزمة وبعد انتهائها؟

الجواب: إن الأزمة خلقت فرصة لتنشيط عدد كبير من الجمعيات لتحفيزها، وقد اكتسبت هذه

الجمعيات خبرة كافية تؤهلها للانتقال النوعي ودخول مجالات جديدة، وبات من الضروري إخراجها من العمل الإغاثي حتى لا تبتعد عن دورها الإنساني والاجتماعي.

كيف تقيمون ما تقوم به جمعية الموارد البشرية من فعاليات؟ وما أثر ذلك على نشر ثقافة الموارد البشرية في سورية؟

الجواب: إن وزارتنا تعتز بوجود مثل هذه الجمعيات النوعية، لكن الأزمة أدت إلى تعييب دور هذه الجمعيات النوعية وقلة التركيز عليها، لكنها تبني خبرات جيدة ومميزة ستظهر بعد انتهاء الأزمة.

هل تدعمون فكرة إيجاد أو تعزيز إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، ضمن (مأسسة)

الجمعيات خيرة كافية تؤهلها للانتقال النوعي ودخول مجالات جديدة، وبات من الضروري إخراجها من العمل الإغاثي حتى لا تبتعد عن دورها الإنساني والاجتماعي.

قامت جمعية الموارد البشرية بتقديم هيكل تنظيمي لمديرية الموارد البشرية في وزارتم مع توصيف كامل عام ٢٠١١ كمشروع تطويري يهدف إلى نشر المفاهيم الصحيحة لإدارة الموارد البشرية في سورية خاصة في القطاع العام. هل تم الاطلاع عليه؟

الجواب: بالتأكيد وقد استفاد منه الفريق العامل على إعداد النظام الداخلي والهيكل

القطاع العام، إذا تطرقنا لآليات التوظيف والتدريب ومنح المكافآت والترقيات، وما هو دور الوزراء في ذلك؟

الجواب: بالتأكيد، لأن الموارد البشرية هي من أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة مهما كان تصنيفها (حكومي- خاص- أهلي)، ولكن لا تزال التشريعات في القطاع الحكومي قاصرة عن مجاراة علم الموارد البشرية. إن الوزارة حديثة العهد في بناء منظومتها الداخلية لذلك تسعى لترسيخ هذه المفاهيم قدر الإمكان بالتوافق مع القوانين والأنظمة النافذة.

يتم التداول أن العمل الإغاثي طغى على عمل وزاراتكم بسبب الأزمة، فكيف نسقتم العمل لتغطية كافة المهام؟

الجواب: تطلبت الأزمة منا جهوداً وإجراءات سريعة لإغاثة المواطنين السوريين بمختلف الوسائل والطرق، ومع امتداد الأزمة اكتسبنا خبرات مميزة، وآليات سريعة للتعامل مع كافة

الأوضاع، ونحن اليوم في طور عمل استراتيجي يركز على الخروج من الأزمة ومع عمليات دعم وحماية متكاملة.

يغلب على عمل الجمعيات الأهلية الطابع غير الربحي والتطوعي، ما هي رؤيتكم للعمل التطوعي الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في سورية لاسيما في مرحلة الأزمة وما بعدها؟

الجواب: تبدأ كافة الجمعيات العمل استناداً إلى الفكر التطوعي البسيط، وينحو مجتمعنا السوري باتجاه التطوع فهو من مكونات الشعب السوري، ولكن مع التطور الحاصل في واقعنا بات مطلوباً من الجمعيات مهاماً أوسع وأبعد، مما حما العمل التطوعي عبئاً أكبر خاصة في مرحلة الأزمة، فصار لزاماً الاتجاه نحو بعد تمكيني مستدام والاتجاه نحو بناء القدرات أيضاً.

ولدينا إيمان أن مرحلة إعادة الإعمار ستطلب من القطاع الأهلي القيام بدور محوري وأساسي أبعد مما قام به حتى الآن، ليشكل ذلك نقلة نوعية

في القطاع الأهلي السوري. ما هي رؤيتكم لأفق التعاون بين الوزارة وجمعية إدارة الموارد البشرية في المرحلة الحالية وما بعد الأزمة؟

الجواب: نعتبر الجمعية شريك أساسي لنا لتدريب عدد كبير من الجمعيات ورسم استراتيجيات بناء القدرات لدى العاملين في الجمعيات الأخرى.

ما هي توصياتكم لجمعية إدارة الموارد البشرية؟

الجواب: نود أن تكون جمعية إدارة الموارد البشرية معيماً لمثيلاتها من الجمعيات النوعية والخيرية لمساعدتها في تمكين نفسها من خلال تمكين وتأهيل العنصر البشري فيها، الذي يعتبر المورد الأهم لتشكيل أرضية تنطلق منها لحماية ودعم وتمكين المجتمع السوري. في النهاية أود أن أشركم بالنيابة عن أعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية.

أجرى الحوار الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة IHRM

What's Coming?



Institute of Human Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

Think HR

تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية بدعوتكم لحضور

العيد السنوي الثامن لتأسيس الجمعية

الثلاثاء 24 آذار 2015 - الساعة الرابعة مساءً
فندق أمية (قاعة الروابي)



Souccar for Electronic Industries LLC.
Member of Riad Nassib Souccar and Sons Complex

Leads The Way

برعاية شركة سكر للصناعات الإلكترونية م.م.

الجمعية تحتفل بعيدها السنوي السابع بتاريخ 28-1-2014 وبرعاية من شركة Ousos



في شركات الأعضاء في الجمعية، حيث تم تأمين العديد من فرص العمل من خلال تحقيق الالتقاء بين الباحثين عن العمل والشركات المهتمة. فقد ساهمت الجمعية في رفع مستوى مهارات البحث عن العمل من خلال تثقيف الباحثين عن عمل بكيفية كتابة السيرة الذاتية واجتياز مقابلات العمل وتخطيط مسارهم المهني وغيرها من المهارات اللازمة لدخول سوق العمل. كما قامت الجمعية بتفعيل كل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لتأمين الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين. وقد أطلقت الجمعية شعارها لعام 2014 بعنوان «إعادة إعمار العنصر البشري» إيماناً منها بأن عملية إعادة الإعمار تبدأ بإعادة إعمار العنصر البشري والنظر إليه كراسم بشري والنظر إلى إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي للأعمال.

للجمعية بشكل استثنائي خلال الأزمة وذلك دليل على تعاطف السوق السوري لهذا النوع من الجمعيات الاختصاصية، إذ غادرت عدة جمعيات أهلية اعتادت أن تقوم بهذا النوع من العمل التنموي ولم يتبقى إلا القليل منها وعلى رأسها جمعية إدارة الموارد البشرية. كما قامت الجمعية بتكريم المدربين المتطوعين الذين قدموا كل الجهد التطوعي على حساب وقتهم الخاص إيماناً منهم بأهمية الدور الذي تمارسه الجمعية، بالإضافة إلى تكريم الطلاب المتطوعين الذين ساندوا الجمعية في كافة نشاطاتها. كما تم استعراض أهم الإنجازات التي قامت بها الجمعية وهي تدريب الباحثين عن العمل بكافة أنواعهم من خريجي الجامعات والمعاهد والمهنيين وقد تم تخريج المئات من هؤلاء المستفيدين وتم الترويج لهم

احتفلت جمعية إدارة الموارد البشرية بعيد تاسيسها السابع وبحضور عدد كبير من مدراء وكوادر الشركات والفعاليات الاقتصادية المختلفة وأساتذة الجامعات ومجالس إدارة جمعيات أهلية تطوعية ومراكز تدريب واستشارات وعدد كبير من أعضاء الجمعية وطلاب الجامعات والمتطوعين من مختلف القطاعات العام والخاص والأهلي وبحضور حشد كبير من الإعلاميين. واستعرضت الجمعية أعماله المتميزة خلال الظروف التي تمر فيها البلاد حيث ضاعفت من أعمالها واستمرت في تقديم خدماتها التنموية والتطوعية معتمدة بذلك على الأفراد المؤمنين بأهدافها وقد أثبتت لكل المجتمع الأهلي في سورية أن بإمكان هذا النوع من الجمعيات أن يستمر في كل الظروف وبشكل خاص منها في الأزمات وقد ازداد عدد المنتسبين

كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

السادة المهتمين بالانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية نفيديكم علماً أن آلية الانتساب للجمعية كما يلي:

- إملأ طلب الانتساب للجمعية.
 - إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنكليزية أو العربية.
 - إرفاق رسائل الخبرة والدورات المتبعة في مجال الموارد البشرية إن وجدت.
- ومن ثم الانتظار للحصول على الموافقة على العضوية وتحديد نوعها من قبل مجلس الإدارة.

في حال تم الموافقة يتم الاتصال بالمنتسب الجديد لاستكمال الأوراق اللازمة لملف العضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت، والذي يدفع لمرة واحدة عند الاشتراك لأول مرة مضافاً إليه رسم الاشتراك السنوي المحدد حسب نوع العضوية المعطاة للمنتسب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

- صورة شخصية عدد (2)
- نسخة موقعة من القواعد الناظمة لسلوكيات الأعضاء (Code of professional conducts)
- صورة عن الهوية الشخصية

- أخيراً يقوم العضو بتسليم الأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة إلى مسؤول مكتب الجمعية وذلك بالاتصال على رقم جوال الجمعية (0991113777)، علماً أن إيميل الجمعية الجديد ihrmsy@gmail.com وبعد ذلك يستلم العضو رسالة شكر وترحيب من قبل مجلس الإدارة ليتم بعدها إرسال بطاقة العضوية له.

كما نود إعلامكم بأنه يمكنكم تجديد اشتراكاتكم إما نقداً أو الدفع مباشرة إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبيلوس حسب المعلومات التالية:

فرع أبو رمانة رقم 200 - رقم الحساب: 203094

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية في الجمعية كما يلي:

أولاً: أعضاء عاملين: ويضم هذا النوع من العضوية نوعين من الأعضاء:

1. **أعضاء عاملين اختصاصيين في إدارة الموارد البشرية:** وهم الأشخاص الذين يعملون في مجال إدارة الموارد البشرية، ولديهم الحق في الترشيح والتصويت في الانتخابات في المؤسسة، ويحققون أحد الشروط التالية:
 - يملك خبرة لا تقل عن 3 سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.
 - عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية 3 سنوات على الأقل.
 - استشاري ومدرب متفرغ في مجال إدارة الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
2. **أعضاء عاملين عامين:** وهم الأشخاص الذي عملهم يدخل في مجال إدارة الموارد البشرية، ولكن لا يحققون متطلبات وشروط الأعضاء الاختصاصيين، وهذا النوع من الأعضاء لديهم الحق في التصويت في الانتخابات ولكن لا يملكون الحق في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة.

ثانياً: أعضاء مؤازرين: هذا النوع من الأعضاء ليس لديهم الحق في التصويت أو الترشيح لعضوية مجلس الإدارة، ويضم هذا النوع الأشخاص الذين لا يعملون في مجال إدارة الموارد البشرية ولا يحققون شروط الفئات السابقة، ولكن لديهم الاهتمام في مجال إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: أعضاء طلاباً: ويضم الطلاب الذي لديهم اهتمام في مجال إدارة الموارد البشرية، أو أعضاء في فروع المؤسسة لدى الجامعات.

www.ihrmsyria.org

E-mail: ihrmsy@gmail.com

Mobile +963 991113777

 IHRM-Syria

 Ihrm_Syria

 Ihrm Syria



جمعية إدارة الموارد البشرية

تقيم لقاء مفتوحاً حول «التقييم الذاتي للمخاطر والإجراءات الرقابية في إدارة الموارد البشرية» ١٣ أيار ٢٠١٤

الرقابية الموجودة فيها، وفحص مدى ملائمتها وفعاليتها، حيث يتم ذلك بالتنسيق بين إدارة المخاطر مع إدارة التدقيق الداخلي وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

كما حدد السيد «أصفر» أهمية التقييم الذاتي للمخاطر بشرح الأثار والانعكاسات السلبية التي ستنتج عن احتمالية وقوع المخاطر وعدم اتخاذ الإجراءات الرقابية المناسبة، وتشجيع العاملين على تطبيق الإجراءات الرقابية وتحديد مسؤولية تطبيق هذه الإجراءات، ونشر الوعي العام والمعرفة عن أهمية وقيمة أنظمة الرقابة.

وختم السيد «أصفر» حديثه أن فوائد التقييم الذاتي للمخاطر عديدة منها أنها تساعد

قليل من الشركات قد طبقت هذا المفهوم بشكله الصحيح في سورية. ولعل أهميته تكمن بالدور المتكامل والتعاون بين إدارات الموارد البشرية والمخاطر والتدقيق الداخلي، حيث أن هذه الإدارات لم تأخذ دورها بشكل كامل في شركاتها وقد حان الوقت للتركيز على أهمية دورها في تخفيف آثار المخاطر والخسائر على الشركات التي تهتم مسبقاً بمؤشرات المخاطر قبل الوقوع فيها.

السيد «أحمد أصفر» شرح خلال الاجتماع عملية التقييم الجماعية من قبل موظفي الإدارة كل في مجال مسؤوليته، وذلك لتقييم وتحديد وقياس المخاطر المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تقييم الإجراءات

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM اجتماع «الطاولة المستديرة» لشهر أيار ٢٠١٤، بعنوان «التقييم الذاتي للمخاطر والإجراءات الرقابية في قسم إدارة الموارد البشرية» في فندق أمية في دمشق، أداره السيد «أحمد أصفر» استشاري في التدقيق وإدارة المخاطر - وحضره أعضاء وأصدقاء الجمعية من مدراء الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات وعدد من الطلاب والمتطوعين والمهتمين والإعلاميين.

الدكتور «منير عباس» رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية ركز على أن «التقييم الذاتي للمخاطر» من المواضيع الهامة جداً التي يجب التركيز عليها في الشركات في كل الأوقات وبشكل خاص في فترة الأزمات، فعدد



معسعس، ومحمد بسيم اسماعيل، وهاني الخوري، وخليل رسلان، وسماح شوري، وهدي الميداني، ود. منير عباس.

وتهدف هذه البرامج إلى إعداد الباحثين عن العمل من خريجي الجامعات والمعاهد السورية بمهارات سوق العمل المطلوبة وتتضمن: كيفية كتابة السيرة الذاتية وتخطيط المسار المهني واختيار العمل المناسب وتجاوز مقابلة العمل ومهارات التواصل والتدريب والتطوير وأنماط الشخصية والتوظيف ومهارات القيادة وبيروتوكول الأعمال والعلاقات العامة وغيرها من المهارات المتنوع. وتعمل الجمعية على استمرار هذه البرامج على مدار عام ٢٠١٥ القادم أيضاً.

الموارد البشرية في سورية» و «بناء الروابط الأكاديمية وتعزيز العلاقات مع خريجي الجامعات السورية وطلابها». أطلقت جمعية الموارد البشرية وللمرة الثانية على التوالي برامج «مهارات سوق العمل» من بداية شهر شباط إلى نهاية شهر كانون الأول عام ٢٠١٤. واستهدفت بالبرنامج طلاب وخريجي جامعة دمشق والجامعات الخاصة في سورية.

حيث تم إعداد برنامج شهري لمهارات سوق العمل المتنوعة وبشكل مسبق والإعلان عنه على مواقع التواصل الاجتماعي في الجمعية ومركز التوجيه المهني، وقام بتقديم تلك الورشات والمحاضرات أعضاء الجمعية المختصين وذوي الخبرة في التدريب والتألية أسماؤهم: أحمد

الإدارة والمدققين في التعرف على النواحي ذات المخاطر المرتفعة ونقاط الضعف في أنظمة الرقابة الداخلية وبما يؤدي إلى منع الأخطاء وعملية الاحتيال، والعمل على رفع مستوى الكفاءة في العمل وذلك من خلال التلخص من الإجراءات الرقابية العديدة الفائدة، وزيادة مستوى الطمأنينة لدى مجلس الإدارة والجهات الأخرى المهتمة حول فاعلية أنظمة الرقابة.

جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM تطلق برامج «مهارات سوق العمل» بالتعاون مع مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق على مدار عام ٢٠١٤.

عملاً بأهداف الجمعية «تعزيز ثقافة إدارة

IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR لعام ٢٠١٤ في ٣ تشرين الثاني وحتى بداية شهر كانون الأول ٢٠١٤ بالتعاون مع مركز عيادات العمل في جامعة دمشق



الإدارة. وورشة عمل التدريب والتطوير قدمها د. محمد النحاس -عضو مجلس الإدارة، وورشة عمل سيكولوجيا النجاح قدمها د. هاني الخوري، عضو مختص في الجمعية، وأنماط الشخصية والتوظيف قدمها د. منير عباس.

■ تضمن الأسبوع الثاني خمس ورشات عمل كالتالي: الذكاء العاطفي قدمها السيد عمار العموري عضو مختص في الجمعية، والعقل اللاوعي وأهميته

في إعطاء ورشات عمل ومحاضرات متنوعة. وقد شملت مواضيع غنية وواسعة في وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية على مدى خمسة أسابيع متواصلة كما يلي:

■ تضمن الأسبوع الأول أربع ورشات كالتالي: تعريف بالجمعية ولمحة عن إدارة الموارد البشرية وأهم وظائفها قدمها د. منير عباس- رئيس مجلس

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية بتاريخ ٣ تشرين الثاني لعام ٢٠١٤ ولمدة شهر حتى بداية كانون الأول ٢٠١٤، برنامج ورشات عمل ومحاضرات «شهر الموارد البشرية» بالتعاون مع مركز عيادات العمل في جامعة دمشق. حيث يعد شهر الموارد البشرية من أهم نشاطات الجمعية لنشر ثقافة وممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في سورية. ويتم بمشاركة أعضاء الجمعية المختصين والمتطوعين



التواصل قدمها السيد محمد إيهاب الجندي، وورشة عمل تخطيط المسار المهني قدمتها السيدة نهى شويحنة.

■ تضمن الأسبوع الخامس ورشتي عمل كالتالي: مهارات التطوير الذاتي قدمها السيد عدي طوزان عضو من فئة عام في الجمعية، وورشة عمل حل المشكلات واتخاذ القرارات قدمها السيد محمد أسامة لازيني- نائب رئيس مجلس الإدارة.

مجلس الإدارة، وورشة عمل مهارات تقديم العروض قدمها السيد محمد إيهاب الجندي عضو مؤازر في الجمعية، وورشة عمل تقييم الأداء لمدة يومين متتالين قدمها السيد فواز الفريح عضو مجلس الإدارة.

■ تضمن الأسبوع الرابع خمس ورشات عمل كالتالي: ورشات عمل: إدارة الوقت وبروتوكول العمل ومهارات التفاوض قدمها السيد خليل رسلان في ثلاثة أيام متتالية على التوالي، وورشة عمل مهارات

قدمها د. هاني الخوري، وكتابة السيرة الذاتية قدمتها الأنسة علياء الدقر، ولغة الجسد قدمها السيد أنس عبد العزيز - عضو مؤازر في الجمعية، والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية قدمتها السيدة نهى شويحنة عضو في مجلس الإدارة.

■ تضمن الأسبوع الثالث أربع ورشات عمل كالتالي: مقابلة العمل قدمتها الأنسة علياء الدقر، ومهارات القيادة قدمتها السيدة سماح شوري - عضو في

جمعية الموارد البشرية تشارك في معرض فرص العمل «شبابلينك» المقدم من فريق سند الترموي في قاعة رضا سعيد للمؤتمرات بتاريخ ٤ و ٥ تشرين الثاني ٢٠١٤



الراغبة بالتوظيف والتدريب من خلال اللقاء المباشر بين الطرفين. وأكد أن جمعية إدارة الموارد البشرية كانت ومازالت ستظل شريك استراتيجي لمعارض فرص العمل على اختلاف أنواعها لما لها من أهمية في تحقيق فرص عمل وتدريب وإخبار الباحثين عن عمل بمتطلبات العمل في عالم الأعمال الحقيقي وبشكل خاص في ظل الأزمة التي تمر بها بلادنا. وهذه المعارض تعطي أمل كبير للطلاب والخريجين الجدد بأن هناك فرص عمل مازالت موجودة ويستلزم منهم العمل على تزويد أنفسهم بالمهارات المطلوبة من قبل تلك المنظمات عن طريق اللقاء المباشر في هذه المعارض.

تعليمية من القطاعين العام والخاص والأهلي من أعضاء الجمعية إيماناً منهم بربط سوق العمل مع خريجي الجامعات والمعاهد الخاصة والعامّة. وقد لاقى المعرض قبول كبير وقدم مئات من الطلاب والخريجين الجدد والباحثين عن عمل سيرهم الذاتية للشركات الراغبة بتوظيف وقام البعض منهم بإجراء مقابلات عمل فورية وحصل العشرات منهم على فرص عمل حقيقية وفرص تدريبية من خلال المعرض.

د. منير عباس رئيس مجلس الإدارة، بدوره أكد على أهمية هذه المعارض للدور الذي تقوم به من ربط وتواصل بين الباحثين عن عمل والشركات

عملاً بتحقيق أحد أهدافها الهامة «بناء الروابط الأكاديمية وتعزيز العلاقات مع خريجي وطلاب الجامعات السورية» شاركت جمعية الموارد البشرية في معرض فرص العمل «شبابلينك» الذي قام بمبادرة فريق سند الترموي بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية في قاعة رضا سعيد للمؤتمرات بتاريخ ٤ تشرين الثاني ٢٠١٤ ولمدة يومين على التوالي بهدف تأمين فرص عمل وتدريب من خلال تحقيق اللقاء المباشر بين الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل مع الشركات والمؤسسات الراغبة بتوظيفهم وتدريبه. وقد شاركت أكثر من عشرين شركة وبنك ومنظمة أهلية ومؤسسة

جمعية الموارد البشرية في ملتقى التوجيه والتطوير في جامعة اليرموك الخاصة في ١٧ كانون الأول ٢٠١٤



المنافسة في سوق العمل. وبين أهمية دور المنظمات الأهلية وعلى رأسها جمعية الموارد البشرية في تقديم تلك الورشات والمحاضرات مجاناً للمجتمع السوري والفائدة التي يجنيها الطلاب من التطوع والانتساب لهذا النوع من الجمعيات حيث يستطيع الداخل الجديد لسوق العمل التعريف بنفسه واكتساب مهارات عالم الأعمال ومقابلة أعضاء هذه الجمعيات من مدراء في قطاع الأعمال وأفراد عاملين ومهنيين وأكاديميين ليستفيدوا من خبراتهم وبناء شبكة علاقاتهم التي ستقودهم في النهاية لإيجاد الفرصة الوظيفية المناسبة لهم.

مهني ناجح، إضافة إلى توضيح الفرص المتاحة أمامهم في سوق العمل ومتطلبات دخول السوق بنجاح.

بدوره ألقى د. منير عباس محاضرة بعنوان «متطلبات بدء مستقبل مهني ناجح» وبين فيها للطلاب والخريجين الجدد أهمية تعلم مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية ابتداءً من كتابة السيرة الذاتية ومقابلة العمل وتخطيط المسار المهني ومهارات التواصل وتقديم العروض وغيرها من المهارات التي يتوجب على الداخلين الجدد لسوق العمل تعلمها وممارستها قدر الإمكان ليتمكنوا من

شاركت الجمعية ممثلة برئيس مجلس إدارتها د. منير عباس في «ملتقى التوجيه والتطوير المهني» الذي نظّمته كلية العلوم الإدارية والمالية في جامعة اليرموك الخاصة. وقد تم استضافة عدد من رجال الأعمال والمدراء العامين والاختصاصيين ورؤساء جمعيات أهلية وبحضور طلاب من كافة كليات جامعة اليرموك الخاصة بالإضافة إلى كوادرها التدريسية وبحضور عمداء وهيئات تدريسية من جامعات أخرى عامة وخاصة. وشمل الملتقى عدد من المحاضرات التي تهدف إلى تعريف الطلاب وتوجيههم نحو بدء مسار

جمعية الموارد البشرية تطلق برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل» بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة من بداية شهر شباط ٢٠١٤ وخلال عام ٢٠١٥



الحصول على شهادات حضور مصدقة من جمعية الموارد البشرية والجامعة السورية الخاصة. وتضمن البرنامج ورشات العمل التالية: ورشة عمل «تعريف بالجمعية ووظائف إدارة الموارد البشرية وكيفية كتابة السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغتين العربية والانكليزية» قام بتقديمها د. منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية، ومن ثم ورشة عمل «إدارة المواهب» قام بتقديمها السيد محمد بسيم اسماعيل عضو مختص في الجمعية، ومن ثم ورشة

الموارد البشرية في تحقيق أهدافها بنشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية والتواصل مع الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل لتأهيلهم بمهارات سوق العمل. ابتداءً البرنامج ببداية شهر شباط ٢٠١٤ بورشات عمل متنوعة تقديمية ومازال مستمرا حتى عام ٢٠١٥ وتضمن برامج متضمنة «سلسلة مهارات سوق العمل - الجزء الأول والجزء الثاني» وتحتوي كل منها على خمس ورشات عمل تؤهل من يحضرها بشكل كامل

عملا لتحقيق أحد أهداف الجمعية «بناء الروابط الأكاديمية وتعزيز العلاقات مع خريجي وطلاب الجامعات السورية» أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل» بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة وفي مقرها المؤقت في مدرسة اللابيك. حيث تم دعوة كافة طلاب كليات الجامعة وطلاب الجامعات العامة والخاصة الأخرى والمعاهد والمراكز التدريبية لحضور تلك الورشات في مسرح اللابيك ليكون منصة ومنارة لجمعية إدارة



الجامعات والخريجين الجدد بتقديم المزيد من مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية، أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية وبالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة، الجزء الثاني من سلسلة مهارات سوق العمل في شهر آذار ليستمر حتى شهر أيار ٢٠١٥ متضمنا خمس ورشات عمل جديدة يقدمها مدربين مختصين من أعضاء الجمعية تطوعيا ومجانا للراغبين في حضورها في مسرح اللاييك في مقر الجامعة المؤقت.

من المهارات وقد بلغ عددهم أكثر من ٥٠ شهادة في حفل تم برعاية الجمعية ممثلة برئيس مجلس إدارتها د. منير عباس والجامعة السورية الخاصة ممثلة برئيس الجامعة الأستاذ الدكتور عبدالرزاق الشيخ عيسى ليكون ذلك حافزا للطلاب على متابعة تأهيل أنفسهم بمهارات سوق العمل المطلوبة ونشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية في سوق العمل السوري. وللإقبال الشديد والرغبة الشديدة من طلاب

عمل «الذكاء العاطفي» قدمها السيد عمار العموري - عضو مختص في الجمعية، وورشة عمل «مقابلة العمل» قدمتها الأناثة علياء الدقر، وورشة عمل «تخطيط المسار المهني» قدمتها السيدة نهى شويحنة - عضو في مجلس الإدارة، وورشتي عمل «مهارات التواصل» و «مهارات تقديم العروض» قدمها السيد محمد إيهاب الجندي - عضو مؤازر في الجمعية. وقد تم توزيع شهادات حضور لكل الذين حضروا كامل محاضرات وورشات عمل السلسلة الأولى

جمعية الموارد البشرية تشارك في الندوة الوطنية الثامنة عشرة للجودة بمناسبة اليوم الوطني للجودة في سورية، بعنوان «معاً على طريق الجودة في إعادة البناء» بتاريخ ٢١ و ٢٢ كانون الأول ٢٠١٤



المهارات التي تقدمها الجمعية وأبدى استعدادها لاستضافة كل ورشات العمل والمحاضرات في قاعة التدريب والمحاضرات الخاصة بالمشفى ليتسنى لكل الكادر العامل الحضور من دون أن يعطل عمله اليومي.

بدوره أبدى د. منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية استعداد الجمعية ومديريها التعاون مع الهيئة العامة لمشفى دمشق لتكون من أوائل المنظمات التي تعمل في قطاع الصحة العام في سورية وتستفيد من برامج الجمعية المقدمة للمجتمع السوري بكافة أطيافه. وافتتح ورشات العمل بورشة «كيفية كتابة السيرة الذاتية باللغة الانكليزية رسالة التحفيز» وتلتها في الأسبوع التالي ورشة عمل «مقابلة العمل» ألقته الأنسة علياء الدقر. على أن يتم متابعة ورشات عمل أخرى خلال عام ٢٠١٥ تشمل أهم مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية علماً أن التعاون بين الجهتين تم عن طريق الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات كجهة منسقة ومنظمة لورشات العمل بين الطرفين.

الموارد البشرية الصحيحة في شركات ومنظمات القطاع العام والخاص في سورية، أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية ورشات عمل «مهارات سوق العمل ومهارات حياتية» في «الهيئة العامة لمشفى دمشق» بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بتاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠١٥ في المركز التدريبي الخاص بالمشفى وبحضور مدير المشفى وكافة أعضاء الهيئة الإدارية والأطباء المقيمين والجهاز الإداري لمشفى دمشق.

وقد أبدى د. أديب محمود مدير الهيئة العامة لمشفى دمشق سعادته بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية والاستفادة من ورشات العمل والمحاضرات التي تقدمها لكل المنظمات العاملة في سورية على اختلاف العمل الذي تقوم به. وعبر عن رغبته الكبيرة في استمرار التعاون بين المشفى والجمعية لنشر ثقافة إدارة الموارد البشرية الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية لما في ذلك من أهمية كبيرة على تطوير الكوادر التي تعمل في المشفى وعبر عن إيمانه الكبير بأهمية التدريب المتواصل وحاجتنا الكبرى لهذه

شاركت جمعية الموارد البشرية ممثلة بمجلس الإدارة وأعضاء من الجمعية وعدد من المتطوعين في الندوة الوطنية الثامنة عشرة للجودة بمناسبة اليوم الوطني للجودة في سورية بعنوان «معاً على طريق الجودة في إعادة البناء» وامتدت لمدة يومين ٢١ و ٢٢ كانون الأول ٢٠١٤ والذي أقامته الجمعية العلمية السورية للجودة بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية ووزارة الصناعة. وتناولت الندوة محاور هامة نذكر منها: الجودة ودورها في إعادة البناء، والتغيير ضرورة حتمية لإعادة البناء، استمرارية الأعمال ضمان لنجاح إعادة البناء، وتجارب وطنية ناجحة في مجال الجودة. وتم اختتام الندوة بتوصيات عن دور الجودة في مرحلة إعادة الإعمار تم رفعها للمعنيين.

جمعية الموارد البشرية تطلق ورشات عمل «مهارات سوق العمل ومهارات حياتية» في «الهيئة العامة لمشفى دمشق» بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بتاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠١٥ سعياً من الجمعية في نشر ممارسات إدارة

الجامعة السورية الخاصة تكرم مدربين جمعية إدارة الموارد البشرية في ٢٢ شباط ٢٠١٥ عن برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل»



الجدد إلى سوق العمل بمهارات تساعدهم على إثبات أنفسهم في سوق العمل. وفي نهاية الاجتماع قام د. عبد الرزاق الشيخ عيسى بتسليم شهادات تقدير للمدربين الأربعة الذين قدموا ورشات عمل هذه السلسلة وهم: د. منير عباس والسيدة نهى شويحنة والأنسة علياء الدقر والسيد محمد إيهاب الجندي متمنيا منهم ومن بقية المدربين في الجمعية تقديم المزيد من ورشات العمل والمحاضرات التي تساعد الطلاب والخريجين الجدد من دخول سوق العمل باستعداد أكبر.

الجزء الأول من المهارات وأبدى رغبته بالتعاون المستمر بين الجامعة والجمعية وأعطى د. منير عباس رئيس الجمعية وعدا باستمرار هذه البرامج طوال العام الدراسي في الجامعة ودعوة كافة طلاب الجامعات الأخرى للحضور لتكون الجامعة السورية الخاصة منارة في تقديم ورشات عمل مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية. وأعربت السيدة نهى شويحنة عضو مجلس إدارة في الجمعية ومديرة في نفس البرنامج عن استعدادها لتقديم المزيد من ورشات العمل والمحاضرات لما فيها من فائدة في تهيئة الداخلين

قام رئيس الجامعة السورية الخاصة أ.د. عبد الرزاق الشيخ عيسى بتكريم مدربين من جمعية إدارة الموارد البشرية الذين قدموا برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل» الجزء الأول والذي امتد من شهر تشرين الأول ٢٠١٤ وحتى بداية عام ٢٠١٥، في مقر الجامعة في مدرسة اللابيك وكانت الدعوة عامة لكل طلاب الجامعات العامة والخاصة في سورية وحضرها المئات من الطلاب وتم توزيع شهادات حضور لمن حضر ورشات عملها الخمس بشكل كامل. وأعرب د. عيسى عن شكره وامتنانه للمدربين الذين ساهموا في



«مبروك للمدربين المعتمدين من قبل جمعية إدارة الموارد البشرية» Congratulations IHRM Accredited Trainers

حال لم يحضر المرشح لأسباب غير واضحة أو تبرير منطقي، يُلغى طلبه ويعتبر منسحباً.

وقد تم تصنيف فئات المدربين الناجحين إلى فئتين:

مدرب (Trainer): وهم المدربون الناجحون الذين لم تتجاوز سنوات خبرتهم التدريبية خمس سنوات.

مدرب محترف (Senior Trainer): وهم المدربون الذين تجاوزت سنوات خبرتهم التدريبية خمس سنوات فما فوق.

وقد تقدّم عدد كبير من المرشحين للحصول على اعتمادية الجمعية كمدربين بإسم الجمعية وبعد انتقاء المرشحين الذين يحققون شروط التقديم وخضوعهم لفحص اللجنة كانت النتائج فوز المدربين التالية أسماؤهم:

- عشرة مدربين من فئة (مدرب محترف) Senior Trainers «التالية أسماؤهم:

د. منير عباس

السيد: سامر سامي

د. محمد النحاس

السيد: محمد أسامة لازيني

السيدة: نهى شويحنة

الآنسة: غادة حرفوش

السيد: أحمد معسوس

السيد: خالد صوالحة

السيد: أنس عبد العزيز

السيد: محمد إيهاب الجندبي

- مدريان من فئة (مدرب) Trainer «التالية أسماؤهم:

د. هاني الخوري

السيد: محمد طافش

هذا وسيتم تعميم أسماء المدربين المعتمدين على مواقع الجمعية المختلفة وسيتم توزيع شهاداتهم في الحفل السنوي الثامن للجمعية علماً أن مدة صلاحية الشهادة الممنوحة للمدربين هي سنتان تبدأ من تاريخ ١ آذار ٢٠١٥ ويتم تجديدها كل سنتين وتاريخ الاختبار القادم للمرشحين الجدد سيكون شهر حزيران من عام ٢٠١٥.

د. محمد النحاس - عضو مجلس الإدارة
(مدير مشروع مدربين IHRM)

التدريب، وخبرة جيدة في التحكيم وقد شاركوا بلجان تحكيم سابقاً.

فئات المدربين المرشحين للاختبار: شملت الفئات الثلاث التالية:

الفئة الأولى: المرشحون الذين تم استثنائهم من فحص اللجنة: وقد تقدموا باستمارات ترشح واستوفوا الشروط التالية كاملة: تجاوزت سنوات خبرتهم التدريبية ٦ سنوات على الأقل، وافق عليهم أعضاء مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية بإجماع أربعة من سبعة أعضاء على الأقل، وافقت عليهم لجنة فحص المدربين بإجماع ثلاثة من خمسة على الأقل، ويملكون سمعة جيدة في سوق التدريب (وقد تم قياس هذه الميزة بسؤال بعض الجهات التي دربوها).

الفئة الثانية: المرشحون الذين تقدموا باستمارات ترشح وتم تأجيل النظر بأمرهم في الوقت الحالي وشملت هذه الفئة:

المرشحون الذين ليس لديهم خبرة أبداً في التدريب، والمرشحون الذين لديهم خبرة بسيطة ولكن سمعتهم في سوق التدريب ليست جيدة (تم قياس هذه الميزة بسؤال بعض الجهات التي دربوها)، والمرشحون الذين تم رفضهم بإجماع أعضاء مجلس إدارة الجمعية. ويُعطى هؤلاء المرشحون فرصة أخرى بعد مرور سنة على الأقل على أن يجتازوا كل الشروط السابقة.

الفئة الثالثة: المرشحون الذين تقدموا باستمارات ترشح وتم فحصهم من قبل اللجنة:

يجتاز المرشح اختبار اللجنة في حال وافق ثلاثة أعضاء على الأقل لصالح المرشح، وأخذ رأي الإثنين الآخرين لاحقاً كداعمين، ويُمنح الناجحين شهادة مدرب «Certificate of Accreditation» صادرة من IHRM، مدتها عامين، تُجدد في حال بقي المدرب في سوق التدريب، أما في حال توقفه عن التدريب يُعاد اختياره مجدداً. كما يتم تعميم أسماء المدربين الناجحين ومواصفاتهم ومجال تدريبهم على موقع الجمعية على الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بشكل دائم. وفي

أول مرة في سورية أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية مشروع اعتماد مدربين محترفين من قبل جمعية إدارة الموارد البشرية في اختصاصات مختلفة، مهيئاً للتدريب في السوق السورية، وذلك لتدريب وتأهيل الكوادر البشرية المختلفة في القطاعات الحكومية والخاصة.

وقد اعتمدت الجمعية الاختصاصات الأساسية التالية: إدارة الموارد البشرية، الإدارة والقيادة، المهارات الأساسية للعمل (Soft Skills)، القانون، الصحة والسلامة المهنية، المالية والمشترقيات، الجودة، المستودعات والمخازن، تكنولوجيا المعلومات.

وقد تم فحص المدربين المتقدمين بناء على ثمان معايير تم تطويرها من قبل الجمعية بإسم «دليل مقدرات المدرب»، وهي:

(١) التواصل، (٢) تعليم الكبار، (٣) النقل الصحيح للمادة التدريبية، (٤) التعليم عن طريق التجريب، (٥) بناء وإدارة فرق المدربين، (٦) نقل المعرفة، (٧) تطوير واستخدام وسائل التعلم والشرح والإيضاح، (٨) بناء وتطوير المناهج التدريبية.

وتألفت لجنة فحص المدربين من خمسة أعضاء، يمكن أن تُعقد بعدد ثلاثة أعضاء كحد أدنى. كما يمكن أن ينضم للجنة عضو إضافي (عضو رأي) للمساعدة في تقييم المرشح في حال كان اختصاصه من خارج اختصاصات علم الموارد البشرية، ويتم دعوته بطلب من أعضاء لجنة فحص المدربين. وتم تمثيل جمعية إدارة الموارد البشرية بعضوين من مجلس الإدارة ويعادل صوتين في الترشيح وبقية أعضاء اللجنة الثلاثة من أعضاء الجمعية من درجة الاحترافيين.

أما عن شروط أعضاء لجنة فحص المدربين فكانت: أن يوافق عليهم أعضاء مجلس إدارة الجمعية بالإجماع، أن يكونوا أعضاء في جمعية إدارة الموارد البشرية من درجة الاحترافيين، وأن يكونوا من الأعضاء الناشطين والملتزمين في جمعية إدارة الموارد البشرية، أن يكون لديهم خبرة في مجال التدريب أو أي نشاط آخر يتعلق بالعملية التدريبية (مثلاً مستشار تدريب) لا تقل عن ٨ سنوات، ولديهم سمعة جيدة في سوق

Individual & Corporate Training

تدريب أفراد وشركات

Human Resources Consulting

استشارات موارد بشرية

**20% Discount
for IHRM Members**

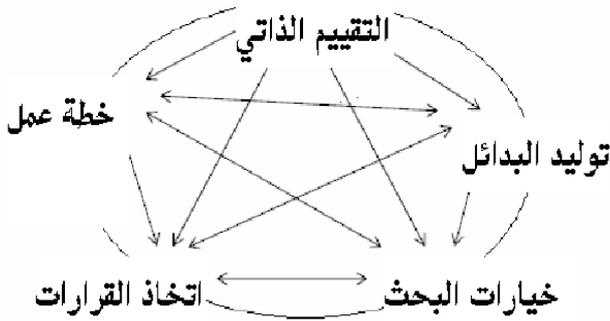


مهنتي قرارتي

بهذه المهنة.

• إحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب الفني لراغبين بالالتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة بها.

فهنا يكمن القرار المهني الحكيم القائم على التخطيط الجيد للمستقبل المهني الذي يساعدك على اتخاذ قرار سليم يتعلق بحياتك. وإذا كونت فكرة حول طبيعة العمل أو المهنة التي تريدها لنفسك في المستقبل، فإن ذلك سوف يساعدك على تحديد نوع الدراسة أو التدريب الذي تحتاج إليه لكي تحقق طموحك المهني. أن الاختيار المهني المناسب يزيد من فرص نجاحك في الدراسة أو التدريب كما يزيد من فرص نجاحك في العمل أو المهنة.



لذلك فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار الجوانب التالية:

- عدم ترك موضوع القرار المهني للصدفة.
- عدم ترك موضوع القرار الخاص بمستقبلك المهني للأصدقاء لكي يتخذوه بدلاً منك.
- عدم التسرع في اتخاذ القرار المهني .
- التخطيط للمستقبل المهني بطريقة صحيحة.
- سؤال الآخرين عن رأيهم ، ولكن مع التذكر بان الفرد نفسه هو صاحب القرار الأخير لان الأمر يتعلق بحياته الخاصة .
- إعطاء الوقت الكافي للتفكير بنوع العمل المستقبلي .
- لا بد من الإيجابية والمبادرة والعمل على تطوير الاتجاهات الأيجابية نحو العمل بشكل عام.

فمن الضروري أن تعرف المهنة أو الدراسة المناسبة لك وتتخذ القرار المناسب، فانك تحتاج معرفة الفرص المتاحة لك كما تحتاج لمعرفة ذاتك. أن معرفتك لذاتك تتطلب منك أن تعرف قيمك ذات العلاقة بالعمل وميولك ومهاراتك أو قدراتك ومنها:

- الدافعية للعمل
- وضع العمل المفضل
- طبيعة الميل للتفاعل مع الآخرين

ومن ثم تم العمل على تحليل الاجابات بحيث يتم تحديد القيم التي تم اختيارها بوصفها تحمل أهمية كبيرة، متبوعة ببعض المهن التي قد تتوافق معها، فعلى سبيل المثال إذا أجاب أحدهم على الفقرة الأولى من المقياس (إن فكرة الدافعية لإنتاج المال شيء عظيم بالنسبة لي) أنها مهمة .

فإن هذا النوع من الدافعية يتناسب معه مجموعة من الأعمال مثل: الاستثمار المالي أو الاستشارات الإدارية على سبيل المثال وليس الحصر، وإن اختيار نوع الدراسة أو مجال العمل المناسب هو اختيار يتعلق بالحياة الشخصية.

لذا يجب أن يعتمد الشخص على نفسه في اتخاذ القرار المهني . ومن الطبيعي أن تسأل الآخرين عن رأيهم وأن تستفيد من توجيهاتهم، إلا أنك في النهاية صاحب القرار . وتكون هنا وصلت إلى قرارك مستنداً إلى بيانات واقعية صحيحة .

عمار نذير العموري

مدير الموارد البشرية

الشركة التقنية للصناعات الغذائية

يواجه كل فرد منا يوماً بسلسلة من المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ قرار مناسب بشأنها ، بعض هذه القرارات قد يكون سهلاً وبسيطاً ، ولا يكون له تأثير كبير على حياتنا مثل شراء قميص جديد أو تناول وجبة طعام، ولكن بعضها الآخر قد يكون صعباً (كاختيار مهنة- منزل..إلخ)، فيما قد يلقي بعضها بظلال إيجابية تتسم بالسعادة والعطاء والإنتاجية على أيامنا في حال كونه إيجابياً أو سلبياً بحكم ما نمر به بسبب الظروف والأوضاع الحالية.

وعلى الرغم من التأثير الكبير الذي تتركه عملية اتخاذ القرار في حياتنا، إلا أننا نلمح لدى البعض من شبابنا تهوراً أو تواكلاً في اتخاذ قراراتهم على أهلهم أو أساتذتهم، أو نلمس عدم ثقتهم بأنفسهم وعجزهم عن اتخاذها، وميلهم في المقابل إلى الاعتماد على الآخرين أو على الظروف في تسيير قراراتهم العاطفية حتى المهنية.

نقول هذا بالترزامن مع التنوع المتنامي في فرص الاختيار والظروف الاقتصادية الصعبة السائدة، سواء على المستوى التعليمي أو المهني عما كان عليه في السابق؛ مما اقتضى ضرورة التأني في اتخاذ القرار السليم.

ويمكن أن نصف عملية اتخاذ القرار بالإيجابية والجدائية إذا نبع من أعماق الفرد ذاته، وقام على روافد علمية سليمة تجمع دقة المعلومات وصدقها مع الإخلاص والتفاني المحض بالإصرار والتركيز.

ولكي نحكم على شخص أنه ناضج مهنياً علينا أن نأخذ ما يلي بالحسبان:

- الاختيار المهني: فالمرهق الذي يحاول أن يختار المهنة مثلاً أنضج من المرهق الذي لم يحاول أن يحدد المهنة التي سوف يلتحق بها أو الملائمة له.

- المعلومات المهنية التي وصل إليها الشخص والتخطيط الذي وضعه بالنسبة لمستقبله المهني: فمدى معرفة الفرد بالمهن التي يمكنه أن يلتحق بها، وخاصة فيما يتعلق بمطالبها ومستوياتها والإعداد لها، كل هذا يدخل في باب المعلومات المهنية.

- التطابق في الاختيار المهني: ويظهر هذا في عدم تغير المهنة التي يختارها الفرد لفترة معينة أو في عدم تغيير المجال المهني الذي يختار منه المهنة، أو عدم تغيير مستواها أو المجموعة التي تنتمي إليها المهنة (المقصود هنا التغيير الجذري وليس القريب).

- تباعد الميول والقيم والاتجاهات المهنية والاستقلال المهني عن الآخرين: وتظهر أهمية هذا البعد في أن السمات الشخصية تعتبر أساساً في الاختيار المهني وفي السلوك المتعلق بالعمل.

- العلاقات الملائمة بين المهن المفضلة والقدرات وأوجه النشاط والميول وكذلك العلاقة بين الميول والتخيل، ومستوى الميول المهنية وإمكانية تحقيق المهن المفضلة لدى الفرد.

وهنا يتبادر للذهن السؤال التالي: ماهي العلاقة ما بين النضج المهني والتوجيه المهني؟

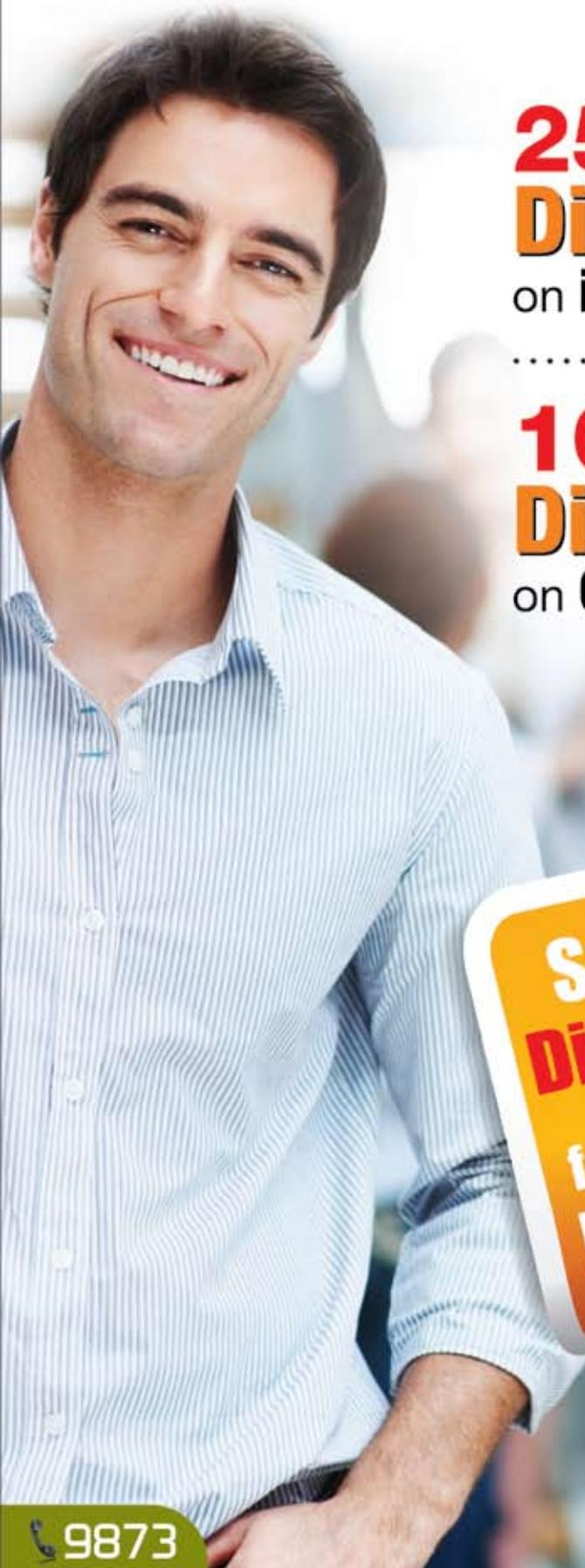
إن النضج والتوجيه المهني يخدمان بعضهما من خلال:

- تعريف الفرد بالبيئة المحيطة وظروفها مع التركيز على القدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروط السن، والجنس و..و.

- تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن و واجباتها ومزاياها وهي المجموعة التي يحتمل أن يختار الفرد مهنته من بينها.

- مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تمهيتها وتطويرها.

- مساعدة الفرد على اتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة على أساس من تحقيق الرضا الشخصي من المهنة ومقدار الخدمات التي يمكنه أن يؤديها إلى مجتمعه، وعلى أساس إشباع حاجاته، وتنمية قدراته عن طريق العمل



25%
Discount
on **introduction Courses**

10%
Discount
on **Certification Courses**

CPA®
المحاسب القانوني
المعتمد

CMA®
المحاسب الإداري
المعتمد

CIA®
المدقق الداخلي
المعتمد

CFA®
المحلل المالي
المعتمد

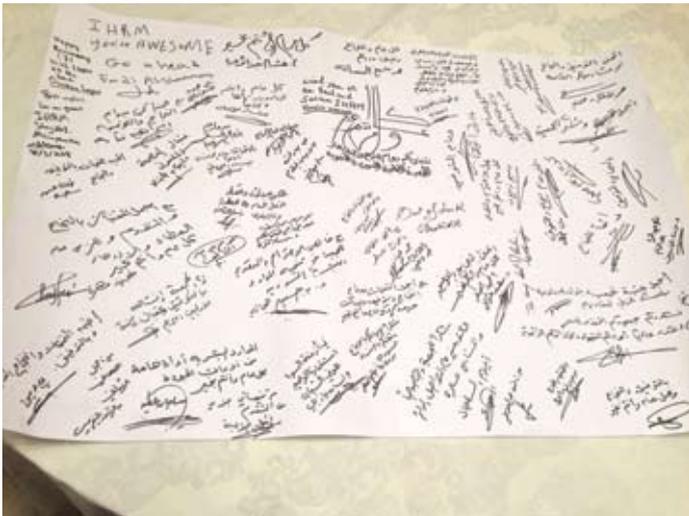
IA
المحاسبة المتوسطة

IF
مبادئ التمويل

AP
مبادئ المحاسبة

**Special
Discounts
for IHRM
Members**

الجمعية تحتفل بعيدها السنوي السابع بتاريخ ٢٨-١-٢٠١٤ وبرعاية من شركة Ousos





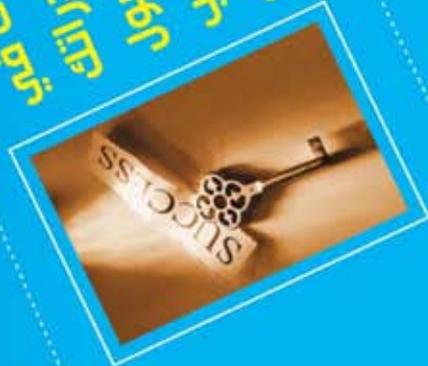
مركز التوجيه المهني
Career Management Center

جامعة دمشق مركز التوجيه المهني

طريق الطلاب للوصول إلى سوق العمل

عزيزي الطالب...

مجموعتك
منذ البداية
تتميز بالتميز
والاستعداد
والاجتهاد
والالتزام
والنجاح
في
سوق العمل



مركز التوجيه المهني
Career Management Center

خدمات إرشادية متميزة
مقابلات و دورات تدريبية
ورش عمل في التوجيه المهني



السكن الجامعي لطلبة الدراسات العليا (الوحدة ١٨)
شارع فايز منصور - المزة - دمشق - سوريا

Tel. +963 11 666 4587

Fax. +963 11 666 4867



career.management.center

ما هو مركز التوجيه المهني؟
تم تأسيس مركز التوجيه المهني في
جامعة دمشق ليخدم خدمات إرشادية
متميزة للطلاب المتوقع تخرجه لتدعم
ظموحاته و تطلعاته المهنية و لتؤهله
لدخول سوق العمل.



من هو مستخدم مكتب الإرشاد المهني؟
المركز يخدم جميع طلاب جامعة دمشق
الذين يودون التخطيط لمسارهم المهني.

IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR لعام ٢٠١٤ في ٣ تشرين الثاني وحتى بداية شهر كانون الأول ٢٠١٤ بالتعاون مع مركز عيادات العمل في جامعة دمشق





جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم لقاء مفتوحا حول «التقييم الذاتي للمخاطر والإجراءات الرقابية في إدارة الموارد البشرية» ١٣ أيار ٢٠١٤



جمعية الموارد البشرية في ملتقى التوجيه والتطوير في جامعة اليرموك الخاصة في ١٧ كانون الأول ٢٠١٤





ORC-HR
Harmonize your Business

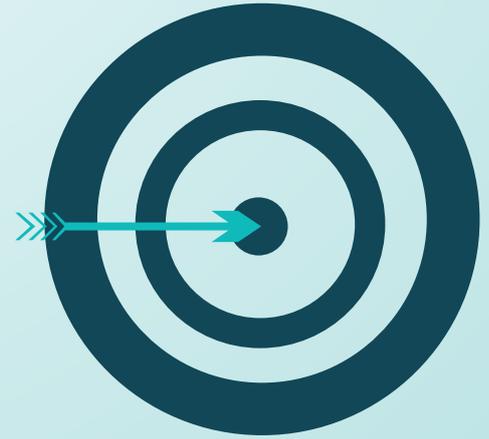
Organizational



Resources



Consistency



- ✓ Aims at harmonizing your organizational resources via consistent employees performance.
- ✓ Empowers you with the ability to monitor staff performance and productivity.
- ✓ ORC - HR supports the concept of management by objectives
- ✓ Helps in talent management through using reports and KPIs related to the different functions of human resources according to global standards.

- ✓ يهدف برنامج أورك إتش آر إلى تنظيم وإدارة الموارد البشرية بالمنظمة بتناغم وتناسق .
- ✓ يدعم برنامج أورك إتش آر القدرة على مراقبة أداء وإنتاجية الموظفين.
- ✓ يدعم برنامج أورك إتش آر مفهوم الإدارة بالأهداف.
- ✓ يساعد على إدارة الكفاءات من خلال إصدار تقارير ومؤشرات أداء متعلقة بالوظائف المختلفة للموارد البشرية حسب المعايير العالمية.

جمعية الموارد البشرية تطلق برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل» بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة من بداية شهر شباط ٢٠١٤ وخلال عام ٢٠١٥



دوراتنا المعتمدة

القاعة العامة

- تقنيات دعم إدارة المشاريع
- السكرتارية التنفيذية
- استخدام الحاسب في المحاسبة وإدارة المستودعات
- 5,0 IC DL
- مهارات التواصل عبر الشبكة (للسيدات)
- دورات الروبوتيك لليافعين
- دورات البرمجة لليافعين SCRATCH
- TOT Robotic
- TOT N / D
- Photoshop للصم
- مهارات التواصل عبر الشبكة للصم

مشغل الشبكات

- إدارة أنظمة تشغيل الشبكات من مايكروسوفت MCITP
- إدارة شبكات سيسكو CCNA
- إدارة أنظمة تشغيل الشبكات من LINUX
- فني تشبيك
- فني شبكات متوسطة ومقاهي إنترنت
- صيانة الحواسيب والطرفيات
- تقنيات الشبكة الخليوية Mobile Network Technology

قاعة المكفوفين

- مدخل الى الحاسب الآلي للمكفوفين
- الطباعة باللمس ومعالجة النصوص للمكفوفين
- البريد الإلكتروني وإدارة الوقت للمكفوفين
- الإكسل للمكفوفين
- أدوات مساعدة : تقنيات الحاسب والاتصالات

مشغل التصميم

- التصوير الفوتوغرافي ومعالجة الصورة
- تصوير ومونتاج الفيديو
- التصميم الطباعي

مشغل التحكم

- نظم إدارة المباني BMS
- DCS

Scada System

الاستديو الصوتي

- إعداد وتقديم وإخراج إذاعي
- فني تسجيل ومونتاج الصوت

مشغل البرمجة

- برمجة تطبيقات الأجهزة الذكية واللوحة
- تطوير Web
- دورات برمجة احترافية تعتمد بيئة .NET
- دورات احترافية في بناء وإدارة قواعد البيانات D.B



الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية

تدريب مهني متكامل
يؤهل لسوق العمل

إمكانية دمج ذوي الإعاقات
الجسدية بمجتمع الإنتاج

تدريب بأسعار مخفضة
(نصف التكلفة)

نطاق عملنا

- التدريب الحقلّي للمهن المعتمدة على تقنيات الحاسب بشكل أساسي.
- استهداف كافة شرائح الشباب بما فيهم ذوي الإعاقات الحركية والسمعية والبصرية.
- الدعم الخدمي المعلوماتي للأفراد والمؤسسات بالاعتماد على الخبرات العملية التي تمتاز بها هذه المؤسسة.

رسالتنا

- تقديم تدريب فعال ومتكامل، يوفر لسوق العمل أشخاصاً محترفين مهنيّاً، بخبرات ذات بُعدٍ معرفيٍّ علميٍّ وسليم.
- تقديم فرص تدريب متساوية للجميع، للوصول إلى مجتمع لا تشكل فيه الإعاقة الجسدية جداراً فصلٍ داخل المجتمع.

هدفنا

- أن نكون مشروعاً رائداً تحذو حذوه مؤسسات القطاعات الأخرى في المجتمع لما فيه الصالح العام.
- أن تكون سمة الاعتماد على وثائق الحديقة جواز سفر للمتخرجين موثقاً لدى سوق العمل.

ورشة تدريب مدير مشاريع محترف PMP بالإضافة إلى ورشات تدريبية إختصاصية تحضر تبعاً للإحتياجات والمتطلبات

دمشق - جرمانا - الحمصي - خلف مطعم أوسكار

Tel: 011 5650026 Ext: 0/101 - Fax: 011 5650028 - FB: CBTPlaza

Email: cbtplaza@sa3ed.sy - Website: www.sa3ed.sy



الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية

الجامعة السورية الخاصة تكرم مدربين جمعية إدارة الموارد البشرية في ٢٢ شباط ٢٠١٥ عن برنامج «سلسلة مهارات سوق العمل»



جمعية الموارد البشرية تشارك في الندوة الوطنية الثامنة عشرة للجودة بمناسبة اليوم الوطني للجودة في سورية، بعنوان «معاً على طريق الجودة في إعادة البناء» بتاريخ ٢١ و ٢٢ كانون الأول ٢٠١٤

جمعية الموارد البشرية تشارك في معرض فرص العمل «شبابلينك»
المقدم من فريق سند التنموي في قاعة رضا سعيد للمؤتمرات
بتاريخ ٤ و ٥ تشرين الثاني ٢٠١٤





إعداد السيد: صبري أرناؤوط
المدير الإداري
مجموعة بن لادن سورية SBG

كلمة السر

١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
ا	م	ب	ا	ر	م	ط	S	Y	ل	م	ت	م	ل	ا	ا	١
ع	د	ح	م	ا	ا	ا	ت	س	ه	ا	ل	ن	ا	ل	٢	
م	ب	ا	ظ	ج	ع	ب	H	ر	ر	ك	ت	ت	ع	ل	٣	
ا	ل	ا	ر	ن	ج	ن	R	ل	ي	ا	ج	ا	ب	م	٤	
ا	ل	ا	ا	ل	ا	ل	ق	ن	ل	م	ع	ا	ل	م	٥	
ا	ا	ر	ا	ا	ا	ا	ب	ي	ع	م	ض	ق	ا	ر	٦	
ق	ط	ر	ل	ا	ل	ا	ر	ا	ط	غ	ا	ل	ع	م	٧	
س	ر	ف	ل	ا	ل	ل	ف	ل	ه	ب	ي	ل	ق	ل	٨	
م	ا	ف	ا	ص	ن	م	ع	ر	ي	ن	ر	ب	ا	ب	٩	
ح	ل	س	ل	ة	ر	ح	م	ف	ل	ج	ك	ب	ع	ب	١٠	
س	ل	ي	س	ع	ا	م	ل	ف	ة	ك	ت	ر	ل	ر	١١	
ب	ة	ث	ا	د	ح	ا	ل	ي	ا	ن	ا	ت	ا	ح	١٢	
ا	ل	م	ا	ن	س	ا	ب	ل	ا	ل	ي	ا	ن	ا	١٣	
م	ذ	ن	م	ا	ت	ا	ل	غ	ل	أ	ن	ا	ل	د	١٤	
ي	ق	و	ي	٢	٠	١	٥	ل	ق	ل	ه	ك	ل	ل	١٥	
ة	ل	ا	ر	ق	ل	ا	ر	ذ	ل	ذ	ا	ا	ا	ا	١٦	

من غير المحتمل التطرق للانضباط في مرحلة العمل المبكرة لكنها مهمة للغاية...
لا تتجنب أبداً تأجيل هذه الأمور مع فريق العمل...
راجع الأمر بدقة - حدد وقت لاتخاذ إجراء - تعامل مع الموضوع بحسم - لا تتساهل - اتخذ
القرار المناسب حسب النظام - مهمتك أن لا تتكرر الحادثة - كن منصفاً - لا تكن ليناً - لا
تسرف بالعقوبة

كلمة السر: جملة مؤلفة من خمس كلمات (اثنا عشر حرفاً)

The HR Department Caption Contest





الهيئة العامة للتشغيل والتنمية المشروعات

أحدثت الهيئة بالمرسوم التشريعي رقم /٣٩/ لعام ٢٠٠٦ بهدف توليد فرص عمل جديدة في القطاع الخاص من خلال دعم رواد الأعمال لإقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة وبالغة الصغر أو تطويرها. وتفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه.

بعض البرامج التدريبية في الهيئة:

- برنامج تدريب رواد الأعمال الذين لديهم الرغبة والقدرة على إقامة مشروعات صغيرة خاصة بهم ويتضمن التدريب تحديد فكرة المشروع وتقييم السوق ومبادئ عن ادارة المشروع وكيفية البدء بانثائه ويتم خلال البرنامج تدريب ذوي الشهداء وجرحى الجيش العربي السوري للاستفادة من قرض وطني الذي تقدمه مؤسسة الوطنية للتمويل الصغير.

- برنامج تدريب الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل لاكسابهم المهارات والقدرات المناسبة التي تؤهلهم للدخول إلى لسوق العمل وتتضمن:



- تنمية مهارات شخصية وحياتية (مهارات الاتصال والتواصل، لغة الجسد)
- مهارات التفاوض، التفكير الإيجابي (...)
- تنمية مهارات متعلقة بالمسار المهني (كتابة السيرة الذاتية، مقابلة العمل، اخلاقيات العمل

- دورات تدريبية تخصصية بالتعاون مع جامعة دمشق ومؤسسات وشركات القطاعين الخاص والعام.



- يقوم بالتدريب: مدربون مؤهلون من كادر الهيئة ومتطوعون من القطاع الخاص

هاتف : ٦١٢٣٤٦٠ - ٦٦٦٢٣٦٠

Facebook: cgc.friends
www.employ.gov.sy

طموحك معنا اكبر

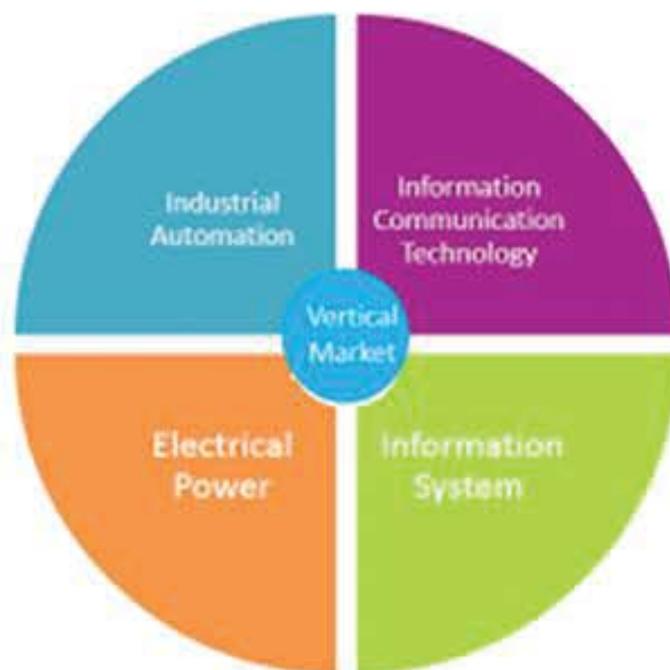
نؤمن أن نكون " عضواً نافعاً في المجتمع "



Vision

To be recognized in the region for delivering a specialized integrated high-end solutions.

Souccar for Electronic Industries Main Business Lines



شركة سكر للصناعات الإلكترونية م.م.