

Think HR

IHRM Institute of Human
Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

نشرة دورية تصدر عن جمعية إدارة الموارد البشرية

عدد سنوي خاص

العدد العشرون - أيار ٢٠١٩

Newsletter

Issue No. 20, May 2019



Happy 12th Anniversary IHRM

إثنا عشر عاماً من التميز والعطاء



”IHRM تطلق برنامج
”مهارات الحصول على
عمل مناسب“ بالتعاون مع
الجامعة السورية الخاصة



«احتفالية اليوم العالمي لأصحاب
الهمم» برعاية جمعية إدارة الموارد
البشرية IHRM تزامناً مع اليوم
العالمي لذوي الاحتياجات الخاصة

إن نجاح مؤسّسات الأعمال مرهون دائماً بقدرتها
على بناء فرق العمل والاستثمار بمواردها البشريّة



المحتويات

4	كلمة رئيس التحرير
8	مقابلة مع السيّد محمد بسيم اسماعيل -مديردائرة تطوير الكفاءات في شركة MTN سوريا
10	نشاطات الجمعية في الربع الأول من عام ٢٠١٩
16	نشاطات الجمعية لعام ٢٠١٨
34	اثنا عشر خطأ يجب عليكم عدم فعلهم أثناء مقابلة العمل - محمد أسامة لازيني
35	عشرة أسباب توضح أهمية إدارة الموارد البشرية في الشركة - محمد منصور
36	الالتزام بالأجر في قانون العمل السوري - محمد إقبال أنق
38	أخلاق المجتمع - د. منير عباس

رئيس التحرير د. منير عباس

المشاركون في العدد:

محمد أسامة لازيني، محمد منصور، محمد إقبال أنق، صبري ارناؤوط
الإخراج الفني: أسامة يعقوب - التدقيق اللغوي: منال نذير العك



جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

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

Mobile +963 991113777

f IHRM-Syria

t Ihrm_Syria

in Ihrm Syria

دروس مستفادة ونصائح لعام ٢٠١٩

وشاركهم بالنعمة التي أنعم الله بها عليك، وتذكر أن الذي تعطيه هو الذي يسجل في دفتر حساباتك، والذي تكتنزه تضيّع ثواب توزيعه عليك وعلى غيرك. واليوم الله أعطاك وغداً سيعطي غيرك؛ فاترك ذكراك بالخير دائماً.

- عائلتك وأهلك على رأس قائمتك، وليس بإمكانك أن تتخلى عنهم، وحتى لو فرضوا عليك بالدم فهم الأصل، وعندما تصغرهم تصغر معهم، وعندما تكبر بهم تكبر، ومقياس الدنيا كلها هو «من ليس به خير لأهله لن يكون به خير لأي شخص» فاحرص عليهم؛ لأنهم لن يتكروا.

- أصدقاؤك هم ثروتك في الدنيا التي ستظهرها، وصديقك هو الذي يسندك عندما تقع، ويفرحك عندما تقف. واعمل المستحيل لتحافظ على أصدقاؤك؛ لأنه صعب جداً أن تجد مثل أصدقاؤك، وكل صديق جديد ستكسبه هم معارف يلزمهم زمن من الاختبارات ليصلوا إلى مرحلة صديق. لذلك تعلم أن تغفر لأصدقاؤك كثيراً، وألا تقف على كل صغيرة؛ لأنه في النهاية نحن بشر، ونخطئ أحياناً.

- «أنت كل القصة» عبارة يجب أن تؤمن بها وتفهمها؛ أي يجب عليك أن تهتم بحالك صحياً ونفسياً ومادياً واجتماعياً وروحانياً؛ كي تستطيع أن تهتم بالآخرين من حولك. إياك أن تهمل نفسك؛ لأنه في هذه الحالة لن تستطيع أن تساعد غيرك. انتبه على نفسك وصحتك أولاً؛ كي تستطيع أن تكمل المشوار وتعين غيرك. وأرجو لكم كل السعادة وتحقيق الأمنيات في عام ٢٠١٩، وكل عام أنتم بألف خير.



د. منير عباس

رئيس مجلس إدارة IHRM

في بداية عام ٢٠١٩ أود مشاركتكم بعض الدروس المستفادة ونصائح عسى أن تكون مفيدة لعامكم الجديد.

- الفرصة أنت فقط منيحدد أنها فرصة أم لا؛ لأن كل شخص يرى فرصة الآخرين فرصة لا تعوض، ومن حولك يحاولون التشويش عليك وتشيت ذهنك، ويجعلونك تشعر بالندم لرفضك أموراً لاتوافق مبادئك وقيمك وأسلوب حياتك؛ فلانعتك أنك لأي شخص، وادرس الفرصة التي تتأسبك أنت؛ لأنك في النهاية أنت الوحيد الذي سيدفع ثمن خياراتك.

- لاتحاول أن تأخذ كل شيء في الدنيا، وتذكر أنه لا يمكنك أن تأخذ الفرص كلها وتملك الدنيا كلها، وحاول أن تشارك الخير مع غيرك، وصدقتي عندما تزرع الخير فإنك لن تحصد إلا الخير. وتذكر جيداً ألا تمن أحداً بأي شيء قدمته له؛ لأنك حينها تكون قد ضيعت الخير الذي عملته معه كله.

التواضع والابتسامة أفضل خلقين تتحلى بهما، وهما سلاحك لدخول قلوب الجميع، وتذكر بيت الشعر القائل: «ملأى السنابل تنحني بتواضع --- والشامخات رؤوسهن فوارغ»؛ فلا يتواضع إلا الكريم والذي عنده علم ومعرفة، ولا يتكبر إلا البخيل الذي ليس لديه شيء يعطيه للآخرين. والابتسامة يجب ألا تفارق وجهك، وحتى لو لم تكن معتاداً على الابتسامة، تمرن عليها؛ لأنها

مفتاح الطاقة الإيجابية وقلوب الآخرين، وسر من أسرار النجاح.

-اترك قدميك على الأرض، ولا تظن وتعش في أحلام حتى في ظروف أنت تراها لاتصدق، اترك قدميك على الأرض، وعش الحقيقة أولاً، ومن ثم احلم ثانياً.

وإذا صار ووصلت إلى مركز رفيع، والكل يحلمون به؛ استثمر مركزك لتكسب محبة الناس، وليس عداوتهم؛ وتذكر أنها "لو دامت لغيرك ماكانت وصلت إليك" وبالنهاية لا تأخذ معنا إلا عملنا وسمعتنا الطيبة مع الآخرين.

- إذا الله أعطاك أعط كل الذين من حولك،



ورشات مجانية

خدمات استشارية

فرص عمل

طريقك نحو سوق العمل

https://t.me/Career_Management_Center_DU

دمشق - الزوة - العسكن الجامعي لطبقة الدراسات العليا

011 6864587



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 الإلكتروني للجمعية على موقع الجمعية: www.ihrmsyria.org

• إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنكليزية أو العربية.

• إرفاق صورة شخصية مع طلب الانتساب الإلكتروني.

ومن ثم الانتظار للحصول على الموافقة على العضوية وتحديد نوعها من قبل مجلس الإدارة.

وفي حال تمت الموافقة يتم إرسال إيميل إلى المنتسب الجديد لاستكمال الأوراق اللازمة لملف العضوية بالإضافة إلى الرسوم المستحقة وتتضمن:

١- رسم الانتساب الثابت (يدفع لمرة واحدة عند الاشتراك لأول مرة وقدره ٢٥٠٠)، مضافاً إليه

٢- رسم الاشتراك السنوي المحدد حسب نوع العضوية المحددة للمنتسب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

- صورة شخصية

- نسخة موقعة من ميثاق القواعد الناظمة لسلوكيات الأعضاء (Code of professional conducts)

- صورة عن الهوية الشخصية

- ويتم تسليم الأوراق المطلوبة مع الرسوم المستحقة إلى مسؤول مكتب الجمعية الكائن في مركز التوجيه المهني - أسترداد المزة القادم من ساحة الأمويين

- بناء الدراسات العليا في المدينة الجامعية - الطابق الأول فني علماً أن:

رقم جوال الجمعية (٠٩٩١١٣٧٧٧)، وإيميل الجمعية ihrmsy@gmail.com

وبعد ذلك يستلم العضو رسالة ترحيب من قبل مجلس الإدارة ويتم إعلامه بالإيميل عندما تجهز بطاقة العضوية عند الرغبة.

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

المعلومات التالية: فرع أبورمانة رقم ٢٠٠ - رقم الحساب: ٢٠٣٠٩٤

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية في الجمعية كما يلي:

أولاً: أعضاء عاملين في إدارة الموارد البشرية: ويضم هذا النوع من العضوية نوعين من الأعضاء:

١. أعضاء عاملين اختصاصيين: Professional وهم الأشخاص الذين يعملون في مجال إدارة الموارد البشرية، ولديهم الحق في الترشيح والتصويت في

الانتخابات في الجمعية، ولديهم الحق في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ويحققون أحد الشروط التالية: (يقررها ويعتمدها مجلس إدارة الجمعية)

- خبرة لا تقل عن ٣ سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.

- عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية ٣ سنوات على الأقل.

- استشاري ومدرب متفرغ في مجال إدارة الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

- رسم الاشتراك السنوي ٤٠٠٠ ل.س + رسم بطاقة العضوية + رسم الانتساب لأول مرة ٢٥٠٠

٢. أعضاء عاملين عامين: General وهم الأشخاص الذي عملهم يدخل في مجال إدارة الموارد البشرية ولا يحققون متطلبات وشروط الأعضاء

الاختصاصيين، ويكون لديهم الحق في التصويت في انتخابات مجلس الإدارة ولكن لا يملكون الحق في الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ويحققون مايلي:

- خبرة لا تقل عن سنة في مجال إدارة الموارد البشرية (يعتمدها ويقررها مجلس إدارة الجمعية)

- رسم الاشتراك السنوي ٤٠٠٠ ل.س + رسم بطاقة العضوية + رسم الانتساب لأول مرة ٢٥٠٠

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.

- رسم الاشتراك السنوي ٣٠٠٠ ل.س + رسم بطاقة العضوية + رسم الانتساب لأول مرة ٢٥٠٠

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


- رسم الاشتراك السنوي ١٠٠٠ ل.س + رسم بطاقة العضوية + رسم الانتساب لأول مرة ٢٥٠٠


www.ihrmsyria.org

E-mail: ihrmsy@gmail.com

Mobile +963 991113777

 IHRM-Syria

 Ihrm_Syria

 Ihrm Syria

تعرف على أعضاء مجلس إدارة IHRM لعام ٢٠١٩

المدير التنفيذي- مركز الدراسات التسويقية والإدارية.
مشرف ومدرس في قسم إدارة الأعمال - الجامعة الافتراضية السورية
SVU.
عضو في البرنامج الأوروبي المتوسطي Join-Med لتكنولوجيا المعلومات
والاتصالات ICT

غادة حرفوش - عضو مجلس الإدارة



مديرة إدارة الموارد البشرية في شركة تنمية الصناعات
الغذائية - كتاكت
ماجستير في إدارة الأعمال
عضو مجلس إدارة ومدرّب معتمد في جمعية إدارة الموارد
البشرية IHRM

خبرة ٢٥ عاماً في إدارة الموارد البشرية في عدة قطاعات (النفط، الاتصالات،
التأمين، التجزئة، الصناعات الغذائية)
مختصة في كافة مجالات إدارة الموارد البشرية: وضع الاستراتيجيات الخاصة
بالموارد البشرية بما يتوافق مع استراتيجية الشركات، إعداد السياسات
والإجراءات ونماذج العمل وتخطيط وتحليل وتطوير الموارد البشرية وغيرها.

ليلى قدور - عضو مجلس الإدارة



أشغل حالياً منصب مالك ومدير شركة قدرات التي
تعنى بتقديم خدمات المتابعة والتقييم والاستشارات
الإدارية والبرامج التدريبية الإدارية.
ماجستير في إدارة الموارد البشرية من كلية كامبريدج
الدولية، ودبلوم في إدارة المشاريع من جامعة ماستريخت
في هولندا ودبلوم عالي في إدارة الأعمال من المعهد العالي
للتنمية الإدارية.

شغلت عدداً من المناصب في مجال إدارة المشاريع في عدد من المنظمات
الدولية كمنظمة UNRWA ومؤسسة كريم رضا سعيد، ومنظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة إسعاف أولي الفرنسية، وبرنامج
الأمم المتحدة الإنمائي، فضلاً عن تقديم العديد من البرامج التدريبية في
مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المشاريع للمنظمات والجمعيات العاملة
في سورية ولبنان.

فواز الفريح - عضو مجلس الإدارة



يعمل حالياً في شركة اسمنت البادية كمدير عمليات
إدارة الموارد البشرية منذ شهر حزيران ٢٠١٠.
حائز على بكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة
تشرين اختصاص تمويل واستثمار.
عضو جمعية الموارد البشرية الأمريكية و بالإضافة
لتقديمه العديد من الخدمات الاستشارية في مجال إدارة
الموارد البشرية لكبرى الشركات الصناعية.

عمل سابقاً في مجموعة شركات كنامة كمشرف إدارة الموارد البشرية منذ
عام ٢٠٠٨ و لغاية ٢٠١٠ و قبلها كمسؤول إدارة الموارد البشرية لمدة سنة و
كمحاسب مبيعات لمدة سنة في نفس الشركة و بدأ حياته المهنية في مجموعة
الغنام كمدير فروع منذ عام ٢٠٠٠ و لغاية ٢٠٠٤.
يحضر حالياً لشهادة احترافية في إدارة الموارد البشرية (SPHR) في جمعية
الموارد البشرية الأمريكية (SHRM).

الدكتور منير عباس - رئيس مجلس الإدارة



استشاري ومدرّب معتمد في إدارة الموارد البشرية
والتطوير التنظيمي وبناء القدرات بخبرة تزيد عن ١٥
عاماً من العمل في عدة منظمات دولية UNDP و
UNRWA و ICRC ومشاريع EU ومنظمات استشارات
المانية مثل GIZ و GOPA و GFA بالإضافة إلى عمله
كاستشاري ومدرّب في كبرى شركات القطاع الخاص في
مختلف القطاعات والمنظمات الحكومية والوزارات والمنظمات الأهلية الدولية
منها والمحلية.

مدرّب معتمد من عدة منظمات دولية وإقليمية ومحلية ILO و ICT و IHRM.
حائز على شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال - اختصاص إدارة الموارد البشرية
والقيادة برتبة أستاذ مساعد.

رئيس قسم اختصاص إدارة الموارد البشرية في الجامعة السورية الخاصة
SPU ودكتور زائر في عدة جامعات دولية وإقليمية ومحلية.

أسامة لازيني - نائب رئيس مجلس الإدارة



عمل كمدير للموارد البشرية والشؤون الإدارية في عدة
شركات ومنظمات لمدة تزيد عن عشر سنوات تتوزع على
عدة قطاعات وهي الاتصالات، الهندسة والبناء، التعليم
العالي، ووكالة سيارات يابانية، كما عمل كمسؤول عن
برامج التعاون عن قطاعي التعليم والبيئة في منظمة دولية
يابانية - الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايجا)، نائب
رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية منذ العام ٢٠١٣ وحتى الآن، مدرّب
معتمد من جمعية إدارة الموارد البشرية ولديه خبرة أكثر من عشر سنوات في
التدريب وتطوير الكفاءات.

حائز على ماجستير في إدارة الأعمال من المعهد العالي لإدارة الأعمال (هبا) في
دمشق بالتعاون مع جامعة أوتونوما، بيرثلونا، إسبانيا.

سماح شوري - عضو مجلس الإدارة - أمين السر



مسؤولة إدارة الموارد البشرية في منظمة الصحة العالمية
WHO في سورية
عضو متطوع في الجمعية الخيرية الشركسية في سوريا
حصلت على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال وشهادة
الماجستير في الموارد البشرية من الجامعة الافتراضية
السورية

مسيرتها المهنية في مجال الموارد البشرية العديد شملت عدة صناعات
كشركات الأدوية والتوزيع والهندسة والخدمات والتعليم. عملت مديرة الموارد
البشرية في شركة شام للهندسة والتعهدات CEC والجامعة السورية الخاصة
SPU ، وشغلت مناصب مختلفة كمسؤول موارد بشرية في مجموعة معتوق
MG ومشرف الموارد البشرية في مجموعة سكر.

د. محمد النحاس - عضو مجلس الإدارة - أمين الصندوق



دكتوراه في إدارة الأعمال، اختصاص /نظم المعلومات
الإدارية MIS، جامعة سانت بطرسبورغ للإلكترون
والتكنولوجيا.
الرئيس التنفيذي-شركة خياط إخوان الصناعية (ماجيبلا،
بينيتون، وولف ٧٧

خدمات البريد السريع الإحترافية

كندا :: ألمانيا :: السويد :: فرنسا :: الهند :: الصين و الدول الأوروبية
وكافة أنحاء العالم

خدمات الشحن التجاري الدولية

من كافة دول العالم جواً و بحراً

من كافة الدول الأوروبية إبتداءً من المغلف حتى الشحنات التجارية لغاية **15** طن جواً
من مستودعاتنا في الصين :: دبي :: لبنان إلى مستودعاتكم في دمشق



مقابلة مع السيد محمد بسيم اسماعيل - مدير دائرة تطوير الكفاءات في شركة MTN سوريا

فعلت الشركة للتكيف مع الأزمة؟

حافظت شركة MTN على دورها الاجتماعي في سورية، مع التركيز على بعض الأولويات الوطنية. هنا تجب الإشارة إلى أن الشركة ساهمت خلال سنوات الأزمة بالعديد من المشاريع التنموية، والتي كان لها أثر كبير على حياة السوريين.

تعدّ شركة MTN سوريا من الشركات الرائدة التي تؤمن بأهمية الاستثمار في العنصر البشري أيضاً. هل يمكنك أن تُعرفنا على المزيد عن سياستكم للاستثمار في العنصر البشري وتطويره؟

إن تطور أداء الشركة مرهون بتطور كفاءات موظفيه والذي يمكن الوصول إليه من خلال عملية استثمار مدروسة، إن عملية تطوير الكفاءات في شركتنا تعتمد على ثلاث وظائف تتكامل مع بعضها، أولها عملية إدارة الأداء والتي تعتمد على فلسفة "نظام البطاقات المتوازنة Balanced Scorecards"، وثانيها وظيفة التدريب والتطوير، وثالثها وظيفة إدارة الكفاءات القيادية. كما تعتمد الشركة في عملية تطوير الكفاءات أسلوب تقييم ٣٦٠ درجة، والذي يعطي نظرة شمولية للفرد حول نقاط القوة والضعف وتوفر الشركة العديد من الفرص لتطوير كفاءات موظفيها من خلال برامج مختلفة تعنى بتطوير الموظف فنياً وأكاديمياً وسلوكياً، كما يمتلك موظفو MTN ميزة استخدام وسائل عمل وبرامج متقدمة قد لا تكون متاحة في شركات أخرى، كما قامت الشركة بإطلاق العديد من المبادرات التي تُساعد الموظفين في عملية تطوير الكفاءات، منها على سبيل المثال لا الحصر "برنامج الرعاية الأكاديمية" الذي يساعد الموظفين في إكمال تعليمهم الأكاديمي في درجة الإجازة الجامعية أو الماجستير أو البرامج الفنية الاحترافية وبمساعدة مادية جزئية أو كلية، و"برنامج أفضل متعلم" لتشجيع الموظفين في عملية التطوير الذاتي وغيرها من فرص التطوير المختلفة. بالإضافة إلى كل ما سبق، وبحسب الدراسة العالمية المعروفة فإن ٧٠٪ من عملية التطوير تتم من خلال الممارسة الفعلية للمهارة وتؤمن شركة MTN هذا الأمر



ولعل هجرة الكفاءات كانت من أهم التحديات التي واجهت شركتنا في السنوات الأخيرة، الأمر الذي عانت منه كافة قطاعات الأعمال في سورية، وقد قامت الشركة بتبني العديد من الاستراتيجيات الفعالة لمواجهة هذه الأزمة والتي منها الاعتماد على عملية تطوير الكفاءات من داخل الشركة وتقديم الدعم والرعاية اللازمين لهذه الكفاءات لتولي مناصب أعلى، وقد تزامن هذا الأمر مع إيلاء أهمية قصوى لعملية تطوير القادة، لما لوظيفة القيادة من أثر كبير في تعزيز مستوى الارتباط الوظيفي للعنصر البشري، أضف إلى ذلك ندرة فرص التدريب المحلية وصعوبة الحصول على خدمات تدريب من خارج البلاد، والذي قمنا بتفاديه من خلال الاستفادة من الخبرات من داخل الشركة واللجوء إلى حلول تدريبية بديلة، كاستخدام وسائل التدريب الافتراضية من خلال الإنترنت.

هل تأثرت الميزانية المرسودة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية خلال السنوات السابقة؟ وماذا

أجرى الدكتور منير عباس - رئيس تحرير مجلة Think HR - لقاءً خاصاً مع السيد محمد بسيم اسماعيل، مدير دائرة تطوير الكفاءات في شركة MTN سوريا، وكان الحوار كالاتي:

إنّ شركة MTN هي الشريك الاستراتيجي لجمعية إدارة الموارد البشرية للعام الثاني على التوالي، طبعاً بعد أن كانت الراعي الرسمي لها خلال عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. كيف تُقيّمون هذه الشراكة؟

لدى شركة MTN استراتيجية واضحة تتعلق بمسؤوليتها الاجتماعية في سورية، والتي من ضمن بنودها خلق شراكات مع مؤسسات المجتمع الأهلي المحلية، وتُعتبر جمعية إدارة الموارد البشرية من الجمعيات الهامة التي تُسهم في نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية في سورية، الأمر الذي يضع شراكتنا مع جمعيتكم الكريمة ضمن قائمة الفعاليات الرئيسية لبرنامج المسؤولية الاجتماعية.

إن هذه الشراكة توفر الأرضية المناسبة لتفعيل دور الموارد البشرية في مختلف المؤسسات السورية، والذي يساهم بشكل مباشر في تنمية الشباب السوري.

MTN من شركات الاتصالات المتعددة الجنسيات والمتواجدة في ٢١ بلداً في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، ما أهم الصعوبات التي واجهتكم بما يخص الموارد البشرية خلال السنوات الأخيرة؟ وكيف تمت معالجتها؟

منذ بداية الأزمة كانت مسألة أمن وسلامة الموظفين على رأس قائمة اهتماماتنا، وقد قامت الشركة باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للحفاظ على أمن وسلامة موظفيها، ومن ضمن هذه الإجراءات تطبيق سلسلة من السياسات والإجراءات المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية، واعتماد سياسات حضور وانصراف أكثر مرونة، مع الحفاظ على خطة واضحة ودقيقة لضمان استمرارية العمل.

نجاحهم من سنة لأخرى أو تخرجهم حضور برنامج تدريب في الشركات ولا يلزم من أوراق ثبوتية أكثر من كتاب طلب من قبل الجامعة مع السيرة الذاتية، ولكن يمكن أيضاً قبول بعض حديثي التخرج. تتم دراسة الطلبات ومن ثم يتم اختيار المتدربين بعد مطابقة اختصاصاتهم مع عدد الفرص التدريبية المتاحة. في السنوات السابقة كان يتم هذا الأمر خلال فترة الصيف فقط ولكن تدرس الشركة حالياً استخدام المتدربين على مدار العام وحيث سنقوم الآن باستقدام أربعين متدرب ضمن النشاطات التجارية ولمدة ثلاثة أشهر.

ما رؤيتكم لمستقبل التعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية وشركتكم؟

لدى شركة MTN سوريا استراتيجية عامة بخصوص المسؤولية الاجتماعية. هذه الاستراتيجية تتضمن في عناوينها العريضة العمل مع مؤسسات المجتمع الأهلي عموماً ومما لاشك فيه بأننا في أمس الحاجة لوجود جهة اعتبارية يمكن أن تمثل هيئة ناظمة لإدارة الموارد البشرية في سورية، وقد قامت شركتنا بدعم الجمعية منذ انطلاقتها إيماناً منا بدور هذه الجمعية الهام في نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية، ذلك العلم الذي تعتبر كافة شركات الأعمال بأمر الحاجة إليه مثل الاختصاصات الأخرى من تسويق وإدارة مالية وغيرها، فالعنصر البشري هو العنصر الذي يدير كل الموارد الأخرى ولا شك بأن إدارة هذا المورد بالأسلوب السليم له أثر كبير جداً في تقدم عمل الشركات وتحسن أدائها العام.

ما النصيحة التي توجهونها للشباب الراغبين بالانضمام للمجتمع الأهلي، في ضوء خبرتكم في مجال المسؤولية الاجتماعية؟

من وجهة نظر إنسانية واجتماعية كل فرد منا لديه مسؤولية تجاه المجتمع. ثقافة التطوع تساعد الإنسان في رفع مستوى الحس بالمسؤولية، تنمي شخصية المتطوع وتعزز ثقته بنفسه. من جهة أخرى فإن النشاطات التطوعية تدعم فرص التطور المهني وتعزز فرص المتطوع في الحصول على فرص عمل جيدة حيث يساعد العمل التطوعي في تطوير المهارات الفنية والسلوكية ومن المفيد جداً ذكر هذا النوع من النشاطات في السيرة الذاتية.

نعلم أن شركتكم حصلت على الدرجة الفضية في تقييم مؤسسة "المستثمرون في الموارد البشرية"، هل من خطط للمضي قدماً والحصول على جوائز أخرى؟

إن معايير "المستثمرون في الموارد البشرية" هي معايير تضمن تطبيق الشركة لأحدث وأهم نظم إدارة الموارد البشرية والقيادة في الشركات وقد قررت إدارة الشركة تطبيق هذه المعايير سعياً منها إلى رفع مستوى بيئة العمل وتعزيز الثقافة الإيجابية لما في ذلك من أثر إيجابي على تحسين مستوى الارتباط الوظيفي ومستوى أداء الشركة عموماً. ونتيجة لتطبيق هذه المعايير نجحت الشركة في الحصول على درجة التقدير الفضية، ونحن الآن بصدد إعداد الخطط اللازمة للحفاظ على هذه المعايير وتطويرها. وتجدر الإشارة إلى أن اعتماد هذه المعايير لا يتطلب جهداً فقط من فريق إدارة الموارد البشرية وإنما يتطلب تخطيط وتنسيق وتنظيم الجهود ضمن كافة الإدارات وبمشاركة كافة موظفي الشركة لاسيما القادة، إذ أن القادة هم المساهمون الأساسيون في بناء بيئة عمل إيجابية ولديهم دور محوري وأساسي في تطبيق هذه المعايير والحفاظ عليها.

هل لكم أن تحدثونا عن برنامج تدريب الطلاب في شركتكم الذي سيمتد خلال كامل العام ولن يقتصر على فترة زمنية معينة؟ وماهي قدرة استيعاب شركتكم من المتدربين الطلبة خلال العام وماهي المعايير لقبول المتدربين ضمن هذا البرنامج؟

تستقبل شركتنا سنوياً عدداً من المتدربين من الجامعات السورية المختلفة وقد تجاوز عدد المتدربين في العام ٢٠١٨ مائة متدرب ضمن مختلف الاختصاصات، والشركة الآن بصدد توسيع هذا البرنامج خلال العام ٢٠١٩ ليتضمن تدريب عدد أكبر مع تأمين مجال أوسع للانخراط بالحياة العملية، وطبعاً يتم تقييم المتدربين في نهاية البرنامج لبحث إمكانية تعيين المتدربين بشكل دائم في ظل الشواغر المتوفرة، وقد كان للشركة عدة قصص نجاح في هذا الصدد حيث تم تعيين العديد من المتدربين بشكل دائم. في الوقت الحالي سنقوم بتعيين أربعين متدرب في مجال النشاطات التجارية.

الأولوية لقبول طلبات التدريب هي للطلاب في المراحل الدارسية المتقدمة في السنتين الأخيرتين، وخصوصاً أولئك الذين يستوجب

من خلال إعطاء الفرص للكفاءات والمواهب في المشاركة الفعالة في العديد من المشاريع التي تساعد في صقل مهاراتهم وتطويرها، ولا ننسى بأن فرص التعلم في شركات الاتصالات هي فرص هائلة نظراً للتطور التقني المستمر والذي تعمل شركتنا جاهدة على مواكبته بكل الطرق الممكنة.

إلى أي مدى استطاعت شركة MTN رفد سوق العمل السوري بالكفاءات المطلوبة في صناعة الاتصالات خلال مدة عملها في سورية.

لقد حققت الموارد البشرية في شركتنا إنجازات كبيرة على هذا الصعيد فقد أصبح العديد من الزملاء من ضمن أصحاب الخبرات الهامة جداً في سورية ضمن نطاق اختصاصاتهم، حيث يقوم العديد منهم بتقديم محاضرات وعروض تقديمية في الجامعات السورية للطلاب، بهدف ربط المعلومات الأكاديمية بالخبرة العملية وذلك من ضمن نشاطات المسؤولية الاجتماعية للشركة. وتجدر الإشارة إلى أن العديد من الزملاء الأكفاء في MTN قد تم انتدابهم إلى شركات مجموعة MTN للاستفادة من كفاءاتهم وخبراتهم في هذه الدول، وذلك ضمن اختصاصات مختلفة كالتسويق، وإدارة المعلومات، وإدارة الشبكات، والإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية وغيرها.

قتم بفعالية Career Day في شهر حزيران ٢٠١٨ وكان له صدى كبير في الإعلام للتعريف عن العمل داخل شركتكم، ووعدتكم الحضور من الطلاب من مختلف الجامعات العامة والخاصة بأن يتقدموا للتدريب في شركتكم. هل من الممكن أن تحدثنا عن فرص التدريب التي قدمتموها وما الدروس المستفادة من هذه الفعالية في سورية.

لقد كانت فعالية Career Day من ضمن مبادرات الشركة المختلفة فيما يخص المسؤولية الاجتماعية للشركة والتي لاقت ترحيباً وإقبالاً كبيرين من قبل الطلاب وكان لها أثر إيجابي مشترك على كل من طلاب الجامعات والشركة معاً. وقد قامت الشركة على هامش الفعالية المذكورة بإنشاء صفحة على فيسبوك بعنوان MTN Career Forum يتم من خلالها الإعلان عن الفرص التدريبية وعن فرص العمل المتاحة للخريجين الجدد.

مؤتمر التوجيه المهني ومعرض فرص العمل بالتعاون مع جامعة الجزيرة الخاصة الثلاثاء ١٦ نيسان ٢٠١٩ في مكتبة الأسد الوطنية

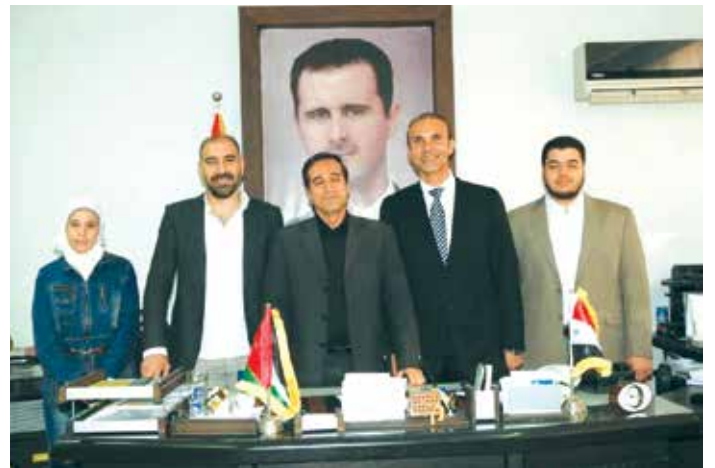


التدريب والتطوير المهني ومدرس في الجامعة العربية الدولية. الأستاذة غادة حروفش: مديرة إدارة الموارد البشرية في شركة ككتايت. الأستاذ محمد بسيم إسماعيل: مدير التطوير في شركة MTN Syria. المهندس مهند قنديل: مديرة تقانة المعلومات في بنك عودة - سورية. وتلاها جلسة حوار مفتوحة أجاب فيها المتحدثون عن استفسارات السادة الحضور من الطلاب والمهتمين. وبعد ذلك قام السيد رئيس جامعة الجزيرة الخاصة والسيد رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية بتقديم شهادات شكر للسادة المتحدثين على مشاركتهم القيمة في المؤتمر. وبعدها تم افتتاح معرض فرص العمل في بهو مكتبة الأسد الوطنية بمشاركة عدد كبير من الشركات الكبرى في مختلف القطاعات في سورية والمهتمة بتدريب الطلاب والخريجين والمهتمين بالفرص المتوفرة لديها وتوظيفهم.

جمعية إدارة الموارد البشرية عن أهمية هذا النوع من المؤتمرات في تسليط الضوء على المهارات الأساسية اللازمة لدخول سوق العمل ومساعدة خريجي الجامعات والمعاهد السورية الحكومية منها والخاصة في بناء مسار مهني ناجح لهم، والحصول على فرصة عمل مناسبة من خلال النصائح والإرشادات التي يقدمها مجموعة من أهم المتحدثين الاختصاصيين والمديرين في كبرى الشركات في سورية. ومن ثم بدأ السادة المتحدثون بتقديم خبراتهم ونصائحهم وعرض فرص العمل والتدريب المتوفرة في شركاتهم للسادة الحضور، حيث كان ترتيب الكلمات على الشكل الآتي: الأستاذ أحمد معسوس: مدير إدارة الموارد البشرية في مجموعة سما الشام. الأستاذة نهى شويحنة: مستشارة في مجال التطوير المؤسسي والموارد البشرية لشركة سكر وشركة فلورا للمنتجات الصحية. الدكتور جهاد يعقوب: استشاري في مجال

نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع جامعة الجزيرة الخاصة مؤتمر التوجيه والتطوير المهني وذلك يوم الثلاثاء ١٦/٤/٢٠١٩ في مكتبة الأسد الوطنية بحضور الأستاذ الدكتور عبد الرزاق شيخ عيسى رئيس الجامعة، والدكتور منير عباس رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية، والسادة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، والسيد أمين الجامعة، ومجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وممثلين عن كبرى الشركات السورية، وعدد كبير من الطلبة والمهتمين. افتتح المؤتمر بكلمة السيد رئيس جامعة الجزيرة، عبر من خلالها عن شكر الجامعة للأساتذة ممثلي كبرى الشركات السورية التي تواجدت في المؤتمر ومعرض فرص العمل، وشرح دور المؤسسات التعليمية في التوجيه المهني لطلبتها؛ لمساعدتهم في تذليل الصعوبات التي من الممكن أن تواجههم، والحصول على التغذية الراجعة من سوق العمل عن مستوى خريجي الجامعة وبرامجها، ومن ثم تحدث د. منير عباس رئيس

IHRM تقدم ورشة عمل بعنوان «مفتاح الدخول إلى سوق العمل» بالتعاون مع معهد إدارة الأعمال والتسويق يوم الأحد ١٤ نيسان ٢٠١٩



فالجامعات تقدم المعلومة الأكاديمية، ويلزمها الخبرة المهنية والتجربة العملية ومهارات سوق العمل التي تقوم بتقديمها الجمعيات الرائدة مثل جمعية الموارد البشرية. وفي نهاية الورشة تشكر عميد المعهد بدوره الدكتور منير عباس على الورشة المفيدة التي قدمها للطلاب، ورجا من الجمعية استمرار تلك النشاطات على مدار العام، وتم أخذ بعض الصور التذكارية.

الجديد من الجامعات ليدخل إلى سوق العمل. بدوره د.مجد صقور عميد المعهد أثنى على جهود الجمعية ودورها الهام في تدريب الخريجين الجدد وتأهيلهم من خلال نشاطاتها التطوعية والمجانية على مدار العام والمتاحة للجميع، ومعارض فرص العمل التي تقوم بها بحضور كبرى الشركات في قطاع الأعمال في سورية، وأهمية تلك النشاطات في دخول طلاب الجامعات إلى سوق العمل.

بالتعاون مع معهد إدارة الأعمال والتسويق قدمت جمعية إدارة الموارد البشرية ورشة عمل بعنوان «مفتاح الدخول إلى سوق العمل» أدارها د.منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية يوم الأحد ١٣ نيسان ٢٠١٩ في مقر المعهد في منطقة المزة. تحدث فيها د.عباس عن أهم ما يكتب في السيرة الذاتية، وأهم ملاحظات اجتياز مقابلة العمل وآلية اختيار المسار المهني في سوق العمل التي يحتاجها المتخرج

اجتماع مجلس إدارة الجمعية الأول بعد انتخاب أعضائه الجدد يوم الثلاثاء ٢ نيسان ٢٠١٩ في مركز CBC

السيدة سماح شورا، الأنسة غادة حرفوش، الأنسة ليلى قدور، د.محمد نحاس، والسيد فواز فريخ - أعضاء مجلس الإدارة. ألفت مبارك للجمعية مجلس إدارتها الجديد ومبارك لأعضاء مجلس الإدارة.

عليها وتطبيقها، وكانت نتائج انتخابات الجمعية كما يلي: د.منير عباس: رئيس مجلس الإدارة. السيد محمد أسامة لازيني: نائب رئيس مجلس الإدارة.

قام مجلس إدارة الجمعية باجتماعه الأول في ٢ نيسان ٢٠١٩ في مركز CBC لانتخاب رئيس مجلس الإدارة ونائب له وأمين السر وأمين الصندوق لفترة الولاية الجديدة للمجلس لعام ٢٠١٩ ومناقشة مشاريع عام ٢٠١٩ والإشراف

اجتماع الهيئة العامة السنوي الاعتيادي للجمعية في ٢٧ آذار ٢٠١٩



أسماءهم: الدكتور منير عباس، السيد محمد أسامة لازيني، السيدة سماح شورا، الدكتور محمد نحاس، الأنسة غادة حرفوش، الأنسة ليلى قدور، والسيد فواز الفريخ. ورجا أعضاء الهيئة العامة التوفيق والنجاح لأعضاء مجلس الإدارة في ولايتهم الجديدة، وتم أخذ بعض الصور التذكارية.

المنتھية وكذلك الميزانية الختامية، وإبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة عن السنين المالية المنصرمة، وإقرار مشروع الموازنة التقديرية لعام ٢٠١٩، وتسمية مدقق حسابات، وأخيراً انتخاب مجلس الإدارة، والاستماع لمقترحات أعضاء الهيئة العامة. وفي نهاية الاجتماع قام أعضاء الهيئة العامة بالتصويت لأعضاء مجلس الإدارة التالية

اجتمع عدد كبير من أعضاء الجمعية بكافة فئاتهم بما فيهم أعضاء الهيئة العامة «المختص، العام، والمؤازر، والطالب، والمتطوعون» في ٢٧ آذار ٢٠١٩ في مركز CBC لمناقشة أجندة الهيئة العامة التي تضمنت عرض تقرير مجلس الإدارة عن أعمال الجمعية من ٢٠١٣ وحتى نهاية ٢٠١٨، والتصديق على البيان الختامي للسنة المالية



مركز نيوهورايزن للتدريب يقدم حسم خاص للأعضاء جمعية الموارد البشرية السورية

**SPECIAL
DISCOUNT**

- دورات الكمبيوتر 15%
- دورات اللغات 10%
- دورات المحاسبة 10%
- دورات الإدارة 10%

IHRM تصدر نتائج مسح الأجور والتعويضات لعام ٢٠١٨ في ١٢ آذار ٢٠١٩



(٦) ١٥ عاماً فما فوق. كما تضمن التقرير دراسة عن التعويضات والبدلات المقدمة بالإضافة إلى المبادئ التي يتم الاعتماد عليها في زيادة الرواتب ونظام المكافآت الدورية وغير الدورية والسنوية وإجراءات الدوام والإجازات وسياسات العمل لدى الغير. والجدير ذكره، أن الجمعية ستقوم بإطلاق المشروع الثالث بهذا الخصوص وذلك لمسح الأجور والتعويضات للعام ٢٠١٩ حيث سيتم الإعلان عنه في الربع الثاني من العام ٢٠١٩ وذلك ليتم تسليمه قبل نهاية العام.

وقد شمل التقرير النهائي الحدود الدنيا والعليا ومتوسط الأجور بحسب القطاعات وذلك بالنسبة للراتب ولإجمالي الدخل المقبوض، وكذلك متوسطات الرواتب بحسب القطاعات المشاركة موزعة على ست فئات من أعوام الخبرة وهي:

- (١) جديد.
- (٢) أقل من ٣ أعوام.
- (٣) ما بين ٣ إلى أقل من ٦ أعوام.
- (٤) ما بين ٦ إلى أقل من ١٠ أعوام.
- (٥) ما بين ١٠ إلى أقل من ١٥ عاماً.

قامت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة بنائب رئيس مجلس إدارتها ومدير مشروع مسح الأجور والتعويضات، السيد أسامة لازيني، بتسليم نتائج المشروع للعام ٢٠١٨ للجهات المشاركة وذلك يوم الثلاثاء الموافق تاريخ ١٢-٠٣-٢٠١٩. والجدير بالذكر أنه شارك في المشروع ٣٦ جهة تتوزع على قطاعات الاتصالات، المصارف، التأمين، الصناعات الدوائية، الصناعات الغذائية، صناعة الألبسة، التعليم العالي (الجامعات الخاصة)، الإعلام، التسويق والإعلان، وقطاع المعلوماتية والبرمجة، وغيرها.



**تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية
بدعوتكم لحضور العيد السنوي الثاني عشر لتأسيس الجمعية**

**الذي سيقام في فندق أمية
وذلك في تمام الساعة الخامسة والنصف من مساء يوم الثلاثاء
بتاريخ ٣٠ نيسان ٢٠١٩**

برعاية شركة MTN




حسبم 10%
أعضاء جمعية
إدارة
الموارد البشرية
IHRM Members

شركة VLT-Tech للتعلم والتعليم الافتراضي
تقدم أدوات برمجية تتيح للمدرس إعطاء دورات OnLine
صوت - فيديو - مشاركة سطح المكتب - محادثة نصية
والمزيد ...

حجز قاعة
24000 ل.س
يوميًا
لمدة شهر

حجز دورة
12000 ل.س
3 جلسات في الأسبوع
لمدة شهر

حجز ندوة
1000 ل.س
3 ساعات

 www.vlt-tek.com

 facebook.com/vlttech

 0936231228

 info@vlt-tek.com

اجتماع متطوعين جمعية إدارة الموارد البشرية السنوي في ٢٩-١٢-٢٠١٨



كما تم تشجيع المتطوعين على أخذ مبادرات فردية وجماعية لاقتراح مشاريع يكونون هم من يديرونها ولكن بإشراف أحد أعضاء مجلس الإدارة ودعم كامل من مجلس إدارة الجمعية، وتم اختتام الاجتماع بأخذ صور تذكارية.

التطوعي في الجمعية متضمنة: فريق العلاقات العامة، فريق إدارة مكتب الجمعية، فريق التسويق، وفريق إدارة موقع الجمعية وصفحات التواصل الاجتماعية، وغيرها من الفرق... كما تم اقتراح مشروع تطوير مهنة التطوع في الجمعيات الأهلية.

أدارت الجمعية اجتماع متطوعي الجمعية السنوي في ٢٩-١٢-٢٠١٨ في مطعم «أوبون كافيه»، وحضره أكثر من ٢٠ متطوع في الجمعية وأعضاء مجلس الإدارة، تم فيه مناقشة مشاريع وخطة عمل ٢٠١٩ وتشكيل فرق عمل للجمعية لتنظيم العمل

حضور حفل عشاء Gala Dinner مع جمعية JCI في فندق الفورسيزن ١٦ - ٢٠١٨

٢٠١٩ تتقاطع فيها أهداف الجمعيتين لما فيه مصلحة الأعضاء والمستفيدين من خدماتهم.

أعضاء مجلس الإدارة الجدد للجمعية لعام ٢٠١٩ وخلال العشاء تم مناقشة آليات للتعاون بين الجمعيتين خلال عام

شاركت الجمعية ممثلة بأعضاء مجلس إدارتها العشاء السنوي لجمعية غرفة التجارة الفتية في دمشق، وهنأت

SEA

Statistics Economic
Academic Services



حسب خاص

لأعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية تقدمه
مؤسسة الخدمات الأكاديمية الاحصائية والاقتصادية



على كافة انواع الاعمال
التحليلية و الاحصائية



على كافة الدورات
التدريبية التخصصية

يمكنك إهداء هذا الحسب لأحد أصدقائك

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك برعاية احتفالية «اليوم العالمي لأصحاب الهمم» بتاريخ ١١ كانون الأول ٢٠١٨ تزامناً مع اليوم العالمي لذوي الاحتياجات الخاصة



قوية تميزهم عن غيرهم في كل مكان يتواجدون فيه، وأنه يجب على مجتمعنا السوري التعامل معهم كأشخاص أسوياء بعيداً عن التعامل السلبي، وأنا كفر من ذوي الهمم ومؤسسة لفريق الإعاقة انطلاقاً ألامس وضع ذوي الهمم وأسعى جاهداً مع الشركاء الداعمين من مختلف القطاعات في تحسين الوضع الاجتماعي لذوي الهمم للعيش في مجتمع حاضن للجميع ومستدام.

بدوره الدكتور منير عباس كمثل عن الجهة الراعية جمعية إدارة الموارد البشرية ورئيس مجلس إدارتها أثنى على التنظيم المتميز من فريق الإعاقة انطلاقاً لهذه الاحتفالية ورحب بالسادة المتحدثين

والمقروءة.

الآنسة منى عمقي مؤسّسة فريق الإعاقة انطلاقاً والمنظمة للحفل قامت بافتتاح الحفل بشكر الجهات الراعية للحفل والسادة المتحدثين والفنانين والجهات المشاركة ووسائل الإعلام كافة وشكرت بشكل خاص جمعية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي للفريق منذ بداية تأسيسه في ٤ كانون الأول ٢٠١٧ وحتى الآن. وأكدت على أهمية دمج الأشخاص من أصحاب الهمم وحقهم في المشاركة في التعليم والحياة الكريمة وبناء مجتمعهم وإعادة الإعمار وأن ذوي الهمم هم أشخاص قادرين على صنع المستقبل ولهم إرادة

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية مع وزارة السياحة برعاية احتفالية: «اليوم العالمي لأصحاب الهمم» التي نظّمها فريق «الإعاقة انطلاقاً» بتاريخ ١١ كانون الأول ٢٠١٧ في فندق الشيراتون - دمشق وبمشاركة عدد من المتحدثين يمثلون فعاليات وجهات حكومية وأهلية وخاصة داعمة للاحتياجات الخاصة في سورية، وبحضور عدد كبير من الجهات الرسمية وغير الرسمية والجمعيات الأهلية، وفنانين وعمداء كليات وأساتذة جامعيين وطلاب ومتطوعين من الجمعيات، وعدد كبير من المهتمين وبحضور كريم ولافت لكافة وسائل الإعلام المرئية والمسموعة



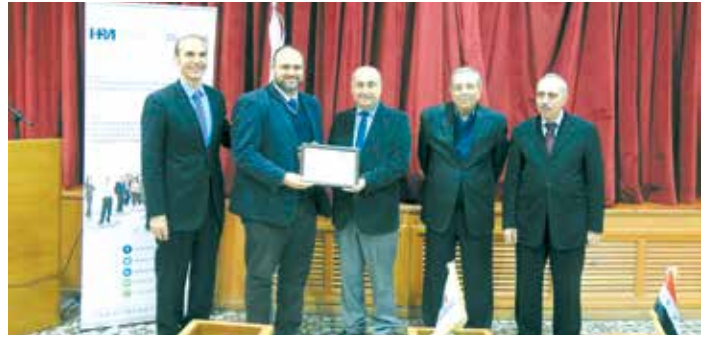
المشاركين في الاحتفالية والممثلين لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وشركة سيريتل ومجموعة سما الشام والأمانة السورية للتنمية وجمعية JCI وأيضاً فريق الإعاقة انطلاقة والمتطوعين معهم في الفريق وعدد كبير من المديرين الذين ساهموا في تدريب المستفيدين من دورات ذوي الهمم خلال عام ٢٠١٨، كما تم تكريم د. منير عباس على جهوده الشخصية في دعم فريق الإعاقة انطلاقة وأيضاً كممثل عن جمعية إدارة الموارد البشرية. وختم بالقول: نشكر كل شخص قام بدور يساهم في دمج ذوي الهمم في مجتمعنا ونرجو من الجميع المساهمة في مجتمعنا حاضن للجميع ومستدام.

ونشاطاتها التدريبية طوال العام ٢٠١٨ وأيضاً توفر رابطاً إلكترونياً للسير الذاتية المتميزة لذوي الهمم ليكون متاحاً لكل أعضاء مديري الموارد البشرية الأعضاء في الجمعية ليقوموا بدورهم في توظيف ذوي الهمم ودمجهم في منشآتهم، والجمعية ستستمر بدعمها لفريق الإعاقة انطلاقة الداعم لذوي الهمم بكافة الأشكال التي تستطيعها. وفي نهاية الحفل قام د.عباس مع الأنسة عمقي بتوزيع شهادات تكريم قدمتها جمعية إدارة الموارد البشرية لكل الجهات التي شاركت طوال العام في دعم فريق الإعاقة انطلاقة في تحقيق أهدافه، وأيضاً تم تكريم كل السادة المتحدثين

وشكرهم على تلبية الدعوة ورحب بالسادة الحضور كافة واستهل حديثه بالقول: «إن وقوفنا لجانب ذوي الهمم والإرادة القوية هو مسؤولية مجتمعية وعلينا جميعاً تحمل مسؤولياتنا تجاه هذه الفئة الرائعة من المجتمع والتعاون معهم لدمجهم الكامل في المجتمع حيث إن أحد معايير قياس المجتمعات المتقدمة هو «درجة اندماج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع».

كما ذكر د. عباس أن جمعية إدارة الموارد البشرية كانت قد رعت فريق الإعاقة انطلاقة منذ تأسيسه في ٤ كانون الأول ٢٠١٧ وقدمت له الدعم بكافة الأشكال وأدخلته شريكاً في معارض فرص العمل

حفل تكريم المدربين وتوزيع شهادات حضور لبرنامج «خمس مهارات للحصول على عمل مناسب» في ٢٠١٩-١٢-٤ في مسرح اللاييك



مع الجمعية لما فيه فائدة لطلاب الجامعة والمستفيدين. وبدوره شكر د. منير عباس رئيس الجامعة وكادرها على التعاون المثمر والمستمر للسنة الخامسة من خلال برامج تدريبية متنوعة مقدمة مجاناً للطلاب والمستفيدين والذي جعل من مسرح اللاييك منبراً للمعرفة والاستفادة ورجا للجميع التوفيق والنجاح.

للحصول على عمل مناسب» والذي امتد من تاريخ ٢٣ تشرين الأول وحتى ٢٧ تشرين الثاني ٢٠١٨ وتوزيع شهادات حضور للمستفيدين من البرنامج. وشكر السيد رئيس الجامعة خلال الحفل الجمعية والمدربين على الجهود التطوعية المتميزة التي تم تقديمها من خلال البرنامج وأثنى على التعاون والشراكة الاستراتيجية

وفي ٤ كانون الأول ٢٠١٨ قام كل من رئيس الجامعة السورية الخاصة د. نذير إبراهيم ورئيس جمعية إدارة الموارد البشرية د. منير عباس وبحضور نواب رئيس الجامعة ومستشاريه وعدد من دكاترة الجامعة وحشد كبير من الطلاب والمستفيدين والمتطوعين والمدربين والضيوف الكرام بتكريم المدربين الذي دربوا خلال برنامج «خمس مهارات

ورشة عمل تفاعلية بعنوان «مقابلة العمل الفعالة» لطلاب كلية هندسة العمارة بالتعاون مع مركز التوجيه المهني في ٢٨-١١-٢٠١٨



أسئلة السادة الحضور الهامة بشرح أمثلة عملية للإجابة عنها وقام بشكر مركز التوجيه المهني الذي قام بالتنسيق مع الكلية لإنجاح هذه الورشة المتميزة.

وشكر السادة الحضور لتفاعلهم واهتمامهم الملحوظ بالورشة ورجا لهم جميعاً التوفيق والنجاح على أمل اللقاء في ورشات عمل قادمة.

الأسئلة التي يتعرض لها الفرد أثناء المقابلة وما أفضل الإجابات وكيفية تقييم الشخص أثناء المقابلة، وركز على المقابلات السلوكية ودعم كل ذلك بأمثلة عملية مع الطلاب الحضور حيث تم إجراء بعض المقابلات الحقيقية ليشرح للسادة الحضور الأمور التي يجب أن يقوم بها الفرد وتلك التي يجب أن يتجنبها. وفي نهاية الورشة قام د. عباس بالإجابة عن

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك بورشة عمل تفاعلية بعنوان «مقابلة العمل» قدمها المدرب د. منير عباس- رئيس مجلس إدارة الجمعية لطلاب كلية هندسة العمارة - السنة الخامسة يوم الأربعاء ٢٨ تشرين الثاني ٢٠١٨ في مسرح الكلية بالتعاون مع مركز التوجيه المهني. وبحضور عدد كبير من الطلاب المهتمين قام د. عباس باستعراض أنواع المقابلات وأهم

اجتماع الطاولة المستديرة الأول لعام ٢٠١٨ بعنوان «تحديات الموارد البشرية في الأزمة» في ٢١-١١-٢٠١٨



القطاع العام وهذا مؤشر جيد لبداية عمل صحيحة للتشاركية بين القطاعات العامة والخاصة والأهلية.

كما تأتي أهمية هذا الاجتماع لتزامنه مع اجتياز بلدنا الغالي سورية للأزمة وبداية تعافٍ اقتصادنا وبدء مرحلة إعادة الإعمار بكل المجالات ولعل أهمها إعادة إعمار العنصر البشري. واجتماعنا اليوم يأتي ليكمل عملية إعادة الإعمار وتقديم التجارب المستفادة من خبرات كبرى الشركات في سورية في مواجهة تحديات الموارد البشرية خلال الأزمة وتجاوزها بنجاح.

وبعد أن قام كل متحدث بعرض تحديات الموارد البشرية في شركته خلال الأزمة وما الحلول التي طورتها شركاتهم لتجاوز تلك التحديات وعدها دروساً مستفادة لغيرهم من الشركات، تم عقد جلسة حوار مفتوحة بين المتحدثين

مديرة إدارة الموارد البشرية في مجموعة سكر والسيدة سلمى السمان مديرة إدارة الموارد البشرية في بنك بيمو، وأدار الجلسة الدكتور منير عباس رئيس مجلس جمعية إدارة الموارد البشرية.

الدكتور منير عباس - رئيس مجلس إدارة الجمعية رحب بالسادة المتحدثين والحضور وتحدث قائلاً: إن اجتماع الطاولة المستديرة اليوم له أهمية خاصة حيث إنه يتحدث عن تجارب حقيقية تم نقلها إلينا عن طريق المتحدثين المختصين بمجال إدارة الموارد البشرية والممثلين لشركاتهم الرائدة والتميزة في القطاعات العاملة في سوق العمل السوري كالاتصالات والبنوك والصناعات الغذائية والإنشاءات والتسويق وأنظمة المعلومات بالإضافة إلى وجود عدد كبير وملحوظ من مديري الموارد البشرية والتنمية الإدارية في

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية «اجتماع الطاولة المستديرة» تحت عنوان «تحديات الموارد البشرية في الأزمة» يوم الأربعاء ٢١ تشرين الثاني ٢٠١٨ في فندق أمية - قاعة الرحاب - الساعة ٤:٣٠ بعد الظهر، ويحضر أعضاء الجمعية ومديرين وإداريين وموظفين من كافة القطاعات وعدد كبير من المهتمين والطلاب والمتطوعين في الجمعية وعدد من الجهات الإعلامية المقروءة منها والمسموعة والمرئية.

شارك في الاجتماع عدد من المتحدثين يمثلون كبرى الشركات في قطاعات الأعمال المختلفة التي يعملون بها في سوق العمل السوري، وهم السيد أحمد معسوس مدير إدارة الموارد البشرية في مجموعة سما الشام والسيد محمد بسيم إسماعيل مدير دائرة الكفاءات في شركة MTN سورية والسيدة نهى شويحنة



مشروع معايير الموارد البشرية سيكون على مرحلتين:

المرحلة الأولى: تم تنفيذها من قبل مدام نهى شويحنة وفريق العمل (محمد طافش - ثراء ربا - عمار عموري - علاء سعيد - سماح شوري).
١- تحديد الوظائف والتخصصات المطلوبة في إدارة الموارد البشرية.

٢- تحديد المؤهلات المطلوبة سواء أمن المؤهل العلمي أم سنوات الخبرة.

٣- تحديد المهارات التقنية والفنية لكل دور أو مسؤولية.

المرحلة الثانية: سيتم تنفيذها من قبل سماح شوري والأنسة غادة حرفوش.

١- كتابة الوصف الوظيفي لكل منصب في إدارة الموارد البشرية.

٢- تحديد معايير القياس والتقييم لعمل كل موظف في الموارد البشرية.

كالمعتاد.
-انتهاء الجزء الأول من مشروع معايير مهنة إدارة الموارد البشرية في سورية ١٢ تشرين الثاني ٢٠١٨:

فكرة المشروع وهدفه:

تم طرح فكرة مشروع معايير الموارد البشرية في منظمات الأعمال السورية من خلال جمعية الموارد البشرية كمشروع رائد في السوق السورية وذلك بهدف تحديد معايير العمل اللازم توافرها لدى الكوادر العاملة ضمن إدارة الموارد البشرية وتحديد المهام والمسؤوليات والكفاءات لكل موظف، وذلك من أجل تدعيم ورفع مستوى أداء العمل وجودته المطلوبة في منظمات الأعمال من خلال كفاءة أداء الكوادر العاملة في إدارة الموارد البشرية في تلك المنظمات.

وجمهور الحضور تم خلالها تبادل المعلومات والإجابة عن الأسئلة المطروحة من قبل السادة الحضور والذي أغنى الاجتماع بالكثير من المعلومات القيمة التي مثلت تجارب نجاح ودروساً مستفادة لكل من حضر.

وفي نهاية الاجتماع قام د. عباس بتوزيع شهادات تقدير على السادة المتحدثين وشكرهم بالنيابة عن الجمعية على مشاركة تجاربهم المتميزة مع السادة الحضور وشفافيتهم في الإجابة عن أسئلة السادة الحضور ورجا لهم ولشركاتهم باسم مجلس إدارة الجمعية وأعضائها كل التوفيق والنجاح والتميز. ووعدهم بأن يكون هناك اجتماعات قادمة تحاورية قريبة لتبادل الخبرات والمعرفة بين أعضاء الجمعية ودعا الجميع إلى استراحة «كوفي بريك» لتعزيز التعارف والتشبيك وتبادل المعلومات بين أعضاء الجمعية والسادة الحضور وبجو ودي

جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR Month لعام ٢٠١٨ / وللعام الحادي عشر على التوالي بالتعاون مع «مركز عيادات العمل» في جامعة دمشق في ٤ كانون الأول ٢٠١٨



ومديرون في شركات القطاع الخاص بالتعاون مع الجمعية، وتضمن البرنامج ورشات العمل الآتية:

- مدخل إلى إدارة الموارد البشرية- المدرب الدكتور منير عباس في ٤-١٢-٢٠١٨.
- تخطيط المسار المهني - المدرب محمد ضياء عمر في ٥ و ٦-١٢-٢٠١٨.

شباب دمشق - عيادات العمل في جامعة دمشق سلسلة ورشات عمل ومحاضرات مجانية بعنوان «شهر الموارد البشرية» ابتداءً من ٤ وحتى ٢٠ كانون الأول ٢٠١٨ في مركز عيادات العمل في دمشق، حيث تم تقديم ما يقارب خمس عشرة ورشة عمل أدارها مدربون معتمدون من قبل الجمعية ومدربون مختصون ومتطوعون

عملاً بهدف الجمعية الأساسي وهو «نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية وممارستها الصحيحة في القطاعات العامة والخاصة والأهلية كافتها، وزيادة الوعي لأهميتها كشريك استراتيجي لمؤسسات الأعمال في سورية» قدمت جمعية إدارة الموارد البشرية للعام الحادي عشر على التوالي وبالتعاون مع الأمانة السورية - مركز



شويحنة في ٢٠١٨/١٢/١٩ .
 - استراتيجيات التدريب والتطوير - المدرب
 د. محمد النحاس في ٢٠١٨/١٢/١٩ .
 Presentation Skills -- المدربة حلا حنا
 ٢٠١٨/١٢/٢٠ .
 - مهارات التفاوض واتخاذ القرار- المدربة كوثر
 هرملاني ٢٠١٨/١٢/٢٠ .

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية- المدرب
 محمد رضوان الذهبي ٢٠١٨/١٢/١٣ .
 - التميز في خدمة الزبائن - المدرب بشر العطار
 في ٢٠١٨/١٢/١٧-١٦ .
 - أخلاقيات العمل - المدرب خليل رسلان في
 ٢٠١٨/١٢/١٨ .
 - المهارات المطلوبة في سوق العمل - المدربة نهى

- بناء قسم الموارد البشرية في الشركات -
 المدربة سوزان قزاز في ٢٠١٨/١٢/٩ .
 - مقابلة العمل الفعالة - المدرب د. منير عباس
 في ٢٠١٨/١٢/١١ .
 -- HR Database and Information Analysis
 المدربة أحمد كريكر في ٢٠١٨/١٢/١٢ .
 - منظومة القيم في المؤسسات وأهميتها في تحديد

الجمعية تطلق الجزء الثاني من مشروع «مسح الأجور والتعويضات لعام ٢٠١٨» في ١٨-١٠-٢٠١٨



١) جديد، ٢) أقل من ٣ أعوام، ٣) ما بين ٣ إلى أقل من ٦ أعوام، ٤) ما بين ٦ إلى أقل من ١٠ أعوام، ٥) ما بين ١٠ إلى أقل من ١٥ عاماً، ٦) ١٥ عاماً فما فوق.

كما سيتضمن التقرير دراسة عن التعويضات والبدائل المقدمة بالإضافة إلى المبادئ التي يتم الاعتماد عليها في زيادة الرواتب ونظام المكافآت الدورية وغير الدورية والسنوية وإجراءات الدوام والإجازات وسياسات العمل لدى الغير. وسيم إعلان نتائج التقرير كحد أقصى في الربع الأول من عام ٢٠١٩ بسبب الابتداء بالمشروع متأخراً في عام ٢٠١٨.

٤٠ جهة تتوزع على قطاعات الاتصالات، المصارف، التأمين، الصناعات الدوائية، الصناعات الغذائية، صناعة الألبسة، التعليم العالي (الجامعات الخاصة)، الإعلام، التسويق والإعلان، وقطاع المعلوماتية والبرمجة، وغيرها.

ووضح مدير المشروع أن التقرير النهائي سيشمل الحدود الدنيا والعليا ومتوسط الأجور بحسب القطاعات وذلك بالنسبة للراتب وإجمالي الدخل المقبوض، وكذلك متوسطات الرواتب بحسب القطاعات المشاركة موزعة على ست فئات من أعوام الخبرة، وهي:

بناءً على نجاح مشروع مسح الرواتب والتعويضات (الجزء الأول) الذي قامت به الجمعية لعام ٢٠١٧ ولأقى قبولاً كبيراً من قبل الشركات المشاركة أطلقت الجمعية مشروع مسح الأجور والتعويضات لعام ٢٠١٨ باجتماع نظمته يوم الأحد ١٨ تشرين الثاني ٢٠١٨ في مركز تطوير القدرات (CBC) الكائن في دمشق، وقام خلال الاجتماع مدير المشروع السيد أسامة لازيني - نائب رئيس مجلس الإدارة بشرح خطوات العمل والاستبيان المعد لهذا الغرض وكذلك الإجابة عن استفسارات الجهات المشاركة والبالغ عددهم ما يقارب



الجامعة السورية الخاصة
SYRIAN PRIVATE UNIVERSITY

هندسة
البتترول

هندسة
المعلوماتية
والاتصالات

الصيدلة

طب الأسنان

الطب

إدارة الأعمال

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

دمشق- أوتوستراد العزة-مقابل ملاعب الجلاء
هاتف: 9860 / فاكس: 6119930 / ص.ب : 36822

www.spu.edu.sy

برنامج «خمس مهارات للحصول على عمل مناسب» بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة في ٢٣-١٠-٢٠١٨



- ٢٠١٨ • الورشة الثانية: الكاريزما وقدرة التأثير في الآخرين Charisma and Influencing Others Ability قدمها المدرب حسام عطايا في ٦-١١-٢٠١٨
- ٢٠١٨ • الورشة الثالثة: تسويق الذات Self-Branding قدمها المدرب محمد سليم الكسم في ١٣-١١-٢٠١٨
- ٢٠١٨ • الورشة الرابعة: الرصيد الاجتماعي Social Account Balance قدمها المدرب حسام عطايا في ١٩-١١-٢٠١٨
- ٢٠١٨ • الورشة الخامسة: الثقة بالنفس Self-Confidence قدمها د. إيهاب الجندي في ٢٧-١١-٢٠١٨

بنشاطات الجمعية. وتحدث د. منير عباس عن أهمية هذه البرامج التدريبية التطوعية والمقدمة مجاناً من قبل مدربين وخبراء ومستشارين ومدبري شركات للمستفيدين من برامج الجمعية. وتستمر الجمعية بإعطاء كل المهارات الأكثر طلباً وحاجة في سوق العمل، ويكمن التحدي الذي تواجهه في تقديم مواضيع مختلفة في كل سلسلة مهارات وبنفس الوقت يحتاجها سوق العمل. وشكر بنهاية الافتتاح كل السادة الحضور والمدربين المتميزين الذين ساهموا كمسؤولية مجتمعية في تغطية ورشات العمل بهذا المستوى الاحترافي. وتضمن البرنامج الورشات التالية:

- الورشة الأولى: تحديد الأهداف Goals Setting قدمها المدرب د. منير عباس في ٢٣-١٠-

قدمت IHRM بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة برنامج «خمس مهارات للحصول على عمل مناسب» Five Skills to Get a Good Job في مسرح اللاييك خلال الفترة الممتدة ما بين شهري تشرين الأول وتشيرين الثاني من عام ٢٠١٨ حيث كانت الدعوة عامة لكل من يرغب بالحضور من داخل الجامعة وخارجها. وبحضور نواب رئيس الجامعة السورية الخاصة وعمدائها وعدد كبير من طلاب الجامعة السورية الخاصة والجامعات الخاصة الأخرى وجامعة دمشق والمعاهد المختلفة ومدبري شركات وموظفين من القطاع العام والخاص والأهلي وعدد من أعضاء الجمعية ومتطوعيها والمهتمين

بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية أدارت شركة سيريتل ورشة عمل تفاعلية عن التوظيف Recruitment في كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة في ١٢ تشرين الثاني ٢٠١٨

للتوظيف أن يأخذها بعين الاعتبار حين التقدم للعمل في الشركة، واستخدم الشرح التوضيحي المستند على أمثلة عملية، وأجاب عن أسئلة الطلاب المتعددة، ووضح برامج التدريب المهني في الشركة بالإضافة لبرامج التوظيف المتعددة ولاسيما برنامج التوظيف الخاص بالطلاب Student Program الأول من نوعه الذي أطلقتته سيريتل منذ عام ٢٠١٥ والذي يتيح للطلاب العمل أثناء دراستهم وبدوام جزئي وحسب الساعات والأيام التي يختارونها. وفي نهاية الورشة قام فريق سيريتل باستلام طلبات الطلبة الراغبين في العمل بالشركة في برنامج التوظيف الطلابي.

تعلمه في الجامعة وتطبيقه على الواقع العملي. وبترحيب شديد قدم فريق عمل سيريتل وعلى رأسهم المحاضر السيد أنس راعي البلها وأكد على أن هذه الورشة ستكون الأولى وسيتمتعها ورشات عمل أخرى تتعلق بمواضيع أخرى في نفس المنهج.

بدوره قام السيد أنس بشرح خطوات عملية التوظيف داخل شركة سيريتل وكيف يستطيع الراغب بالعمل في الشركة القيام بالتقدم للشواغر المتاحة سواء عن طريق تعبئة طلب التوظيف إلكترونياً على موقع سيريتل أو إرسال السيرة الذاتية بطرق متعددة، ووضح بشكل تفصيلي محتويات السيرة الذاتية التي يجب على المتقدم

بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية وكلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة وشركة سيريتل، أقام فريق من شركة سيريتل ورشة عمل تفاعلية عن «التوظيف» وآلية العمل في شركة سيريتل يوم الأحد ١٢ تشرين الثاني ٢٠١٨ في مقر الجامعة السورية الخاصة المؤقت في معهد الشهيد باسل الأسد - اللاييك سابقاً في القاعة الدراسية ٢٢ الخاصة بكلية إدارة الأعمال.

حيث قام د. منير عباس - رئيس مجلس إدارة الجمعية بالترحيب بشركة سيريتل، وشكرهم على التعاون مع الكلية في تجربتها في ربط مواضيع مادة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق العملي في الشركات حيث يستطيع الطالب إسقاط ما

IHRM تطلق سلسلة ورشات عمل بالتعاون مع مركز المهارات والتوجيه المهني بتاريخ: ١٥/٧/٢٠١٨



- سوزان قزاز ١٩-٧-٢٠١٨.
- مهارات التواصل الفعال - قدمها المدرب جهاد يعقوب ١٩-٧-٢٠١٨.
- تخطيط المسار المهني - قدمها المدرب أحمد معسس - ٢٢-٧-٢٠١٨.
- إدارة فريق العمل - قدمها المدربة سماح شورا ٢٣-٧-٢٠١٨.

- العلاقات العامة - قدمها المدرب هاني حداد ١٥-٧-٢٠١٨.
- مهارات قيادية - قدمها المدرب د. منير عباس ١٧-٧-٢٠١٨.
- بروتوكولات العمل - قدمها المدربة تغريد ونوس ١٨-٧-٢٠١٨.
- أصول المراسلات التجارية - قدمها المدربة

ضمن إطار التعاون الاستراتيجي مع مركز المهارات والتوجيه المهني أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية مجموعة من الورشات التدريبية المجانية مع أصحاب الخبرات من سوق العمل في الفترة الواقعة من ١٥/٧/٢٠١٨ ولغاية ٢٣/٧/٢٠١٨. تضمن البرنامج ورشات العمل التالية:

IHRM تشارك في «يوم MTN للوعي الوظيفي» في ٢١ حزيران ٢٠١٨



وقد تم تبادل الأفكار القيمة بين الحاضرين والمتحدثين من الشركة.

فعالية الوعي الوظيفي أضفت على الحاضرين من الطلاب والخريجين من مختلف الجامعات الخاصة والعامة ومن عدة اختصاصات روح التحدي والحماس، والسير نحو مستقبل ليس ببعيد أمام ناظرهم.

وفي ختام اليوم قدمت الشركة عروض التدريب والتوظيف المتوفرة لديها، بالإضافة إلى مجموعة من الهدايا ودعوة غداء مميزة، حضرها كافة الحضور.

وتبعاً للبرنامج قامت شركة MTN بتدريب عدد كبير من الطلاب المشاركين لفترة شهر، وحصلوا بعدها على شهادة تدريب من الشركة.

كشريك استراتيجي للجمعية للسنة الثانية على التوالي ولدورها الرائد في المسؤولية المجتمعية وأهمية تضامير جهود القطاع الخاص والمجتمع الأهلي لتطوير الكوادر البشرية في سورية لتصبح جاهزة لمرحلة إعادة الإعمار.

وبعد ذلك تم نقل حديث رئيس مجموعة MTN عبر السكايب في جنوب أفريقيا والذي شرح عن فعالية:

Days of Yellow Care 21

وتلا ذلك عروض قدمها أصحاب الخبرات والكفاءات العالية في الشركة شملت شرحاً مفصلاً عن أقسام الشركة والمهارات التي يجب أن يمتلكها المرشحون للعمل، وتم توجيه مجموعة من الرسائل والنصائح والإرشادات تلقاها الطلاب الحضور،

بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي أقامت شركة MTN سورية فعالية «يوم MTN للوعي الوظيفي» يوم الخميس ٢١ حزيران ٢٠١٨ في مسرح مدينة الشباب في منطقة المزة من الساعة ٩ صباحاً وحتى ٤ بعد الظهر. ضمن برنامج «٢١ يوم من رعاية يلو» Days of Yellow Care 21 هذه الفعالية التي أقيمت في ٢٢ دولة تعمل بها شركة MTN حول العالم وفي الوقت نفسه.

تم افتتاح الفعالية بكلمة من مدير الموارد البشرية في شركة MTN سورية ومن ثم كلمة مدير العلاقات العامة في الشركة، تلتها كلمة رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية د. منير عباس الممثل للجمعية الشريك الاستراتيجي للشركة في سورية، وعبر في كلمته عن امتنانه لشركة MTN

مركز الإرشاد الوظيفي وريادة الأعمال

Career Guidance Center
and
Entrepreneurships



توظيف

تأهيل

تطوير

ريادة أعمال



جمعية إدارة الموارد البشرية تحتفل بعيدها السنوي الحادي عشر في ٩ أيار ٢٠١٨ في فندق أمية



البشرية، كما تقوم الجمعية بمشاركة خبرتها في مجال الموارد البشرية، وتقديم الاستشارات والمعلومات والتوصيات اللازمة. هذا بالإضافة إلى المشاركة في النشاطات التي تقوم بها الجمعية في الجامعات والمعاهد السورية، وأهم المؤتمرات أو الندوات المتخصصة بمواضيع التطوير في الموارد البشرية، وهي تصب في سعي شركة MTN سوريا لتقديم الدعم للمجتمع الأهلي، وتوفير منصات وشراكات تتيح تطوير الأعمال بما يخدم المجتمع السوري.

خلال الحفل تم عرض آخر تطورات المشروعين اللذين أطلقتهما IHRM في منتصف عام ٢٠١٦ ولأول مرة في سورية «مشروع معايير إدارة الموارد البشرية» ومشروع «دراسة الرواتب والأجور والتعويضات في سورية»، وتحديث مديرة مشروع المعايير عن أهمية المشروع في تنظيم مهنة إدارة الموارد البشرية حسب المعايير الدولية، وبما يتناسب مع بيئة الأعمال السورية سعياً من الجمعية في التحول إلى نقابة مهنة إدارة الموارد البشرية لتكون الأولى على مستوى الإقليم والعالم في هذا الإنجاز، كما تحدث مدير مشروع الرواتب والأجور عن أهمية المشروع في تحليل الرواتب والتعويضات في سوق العمل السورية لكل الوظائف وفي مختلف القطاعات؛ حيث شارك عدد كبير من الشركات السورية الكبرى في مختلف الصناعات والقطاعات، وبدورها تقوم

عن /١١٧/، وبلغ عدد المستفيدين ما يزيد عن /٤٣١٦/، وبلغ عدد المعارض التي شاركت فيها /٥/ خمسة معارض فرص عمل وتوجيه مهني اثنان منها كانا برعاية ذهبية وإستراتيجية من الجمعية، تحقّق من خلالها اللقاء بين طالبي العمل - على اختلاف فئاتهم - مع الشركات التي لديها شواغر. كما قامت الجمعية خلال تلك المعارض بالاحتفاظ بالسيرة الذاتية للباحثين عن عمل، ووضع النسخ الالكترونية منها على رابط، وتزويد الشركات - الراغبة في التوظيف - والأعضاء في الجمعية بذلك الرابط.

كما أعلنت IHRM عن توقيع مذكرة تفاهم مع شركة MTN سورية كشريك استراتيجي وللعام الثاني على التوالي لعام ٢٠١٨ وذلك في إطار تعزيز العمل والتعاون بينهما انطلاقاً من العلاقة الناجحة والبناءة خلال الأعوام الماضية. وجاء توقيع الاتفاق خلال اجتماع ضمّ الدكتور منير عباس - رئيس مجلس إدارة الجمعية - وعدداً من أعضاء المجلس والمتطوعين، والسيد أحمد رمضان - مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN سوريا -، وعدداً من أفراد فريق العمل في الشركة، وذلك في يوم ٢٦ شباط ٢٠١٨. في مقر شركة MTN سوريا بمدينة دمشق. ونصت المذكرة على أن تقوم شركة MTN سوريا - بوصفها شريكاً استراتيجياً - بتقديم الدعم لجمعية الموارد

عشرين: جمعية إدارة الموارد البشرية تحتفل بعيدها السنوي الحادي عشر في ٩ أيار ٢٠١٨ في فندق أمية:

احتفلت «جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM» بعيدها السنوي الحادي عشر في ٩ أيار ٢٠١٨ في فندق أمية في مدينة دمشق، وذلك بحضور عدد من السادة معاوني الوزراء، ومديرين عامين في منظمات القطاع العام ومديرين في شركات القطاع الخاص، ورؤساء جامعات، وعمداء كليات، وأساتذة، ورؤساء جمعيات أهلية، وعدد كبير من أعضاء الجمعية من كافة الفئات والمتطوعين في الجمعية والطلاب والمهتمين. وبدأ الحفل بالتعريف عن تاريخ تأسيس الجمعية في /١٤/ /٢٠٠٧/ بموجب القرار رقم /٧٨/ الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في سورية، وهي جمعية أهلية غير ربحية تسعى إلى نشر الممارسات الصحيحة لإدارة الموارد البشرية في الشركات والمنظمات السورية الخاصة منها والعامّة والأهليّة.

وقد عرض الدكتور «منير عباس» - رئيس مجلس إدارة الجمعية - أهم الإنجازات خلال عام /٢٠١٧/ والرابع الأول من عام /٢٠١٨/ قائلاً: «تفتخر الجمعية اليوم لاستمرارها بتقديم خدماتها وتحقيق رسالتها طيلة فترة الأزمة التي تمرّ بها سوريا وبشكل يفوق كل الأعوام الماضية؛ حيث زاد عدد ورشات العمل والمحاضرات المقدّمة



إعادة الإعمار تبدأ بإعمار العنصر البشري، وأن الاستثمار الصحيح هو الاستثمار في رأس المال البشري. ووضعت خطة عمل طموحة لتحقيق ذلك من خلال تشجيع التدريب والعمل التطوعي، وتحقيق التواصل بين الباحثين عن العمل والشركات والمنظمات الطالبة لهم، كما قامت بتنفيذ كل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها لتأمين الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين من خدماتها.

أمنوا برسالة الجمعية وقدموا جهدهم تطوعاً وبشكل مجاني لخدمة أهداف الجمعية، كما تتوجه الجمعية بالشكر الكبير إلى شركائها الاستراتيجيين من القطاعات العامة والخاصة والأهلية، والذين تقاطعت أهدافهم معها في تنمية المجتمع المحلي السوري بمختلف أطيافه. ومازالت الجمعية مستمرة وللعام الثالث على التوالي برفع شعارها «إعادة إعمار العنصر البشري»؛ حيث تؤمن الجمعية بأن عملية

الجمعية بتحليل البيانات لتصل إلى معرفة فئات الرواتب والتعويضات لكل وظيفة في سوق العمل السوري سعياً منها لتنظيم آلية وضع الرواتب حسب معايير مقبولة من قبل الجميع. وفي نهاية الحفل قدمت الجمعية في عيدها السنوي الحادي العاشر شهادات تقدير وشكر وهدايا رمزية للمدربين والمتطوعين الذين قدموا وقتهم وجهدهم لتطوير أبناء مجتمعهم، كما قدمت شهادات شكر للمتطوعين الذين

الجمعية تشارك في ورشة عمل بعنوان «تطوير الموارد البشرية المختصة بسياحة الأعمال» بالتعاون بين وزارة السياحة وصحيفة «صاحبة الجلالة» الإلكترونية ١٥ أيار ٢٠١٨ في فندق داما روز

كل فرد في المجتمع دليلاً سياحياً يعكس ثقافة بلده وتراثها السياحي. وقد عرض على وزارة السياحة خدمات الجمعية في نشر الثقافة السياحية حيث يمكن لمدربي الجمعية أن يساهموا في ورشات عمل نشر هذه الثقافة بين كل المستفيدين من خدمات الجمعية طلاباً وعاملين من مختلف الفئات الوظيفية. وفي نهاية كلمته توجه د. عباس بالشكر إلى وزارة السياحة ممثلة بالسيد وزير السياحة لجهودها المبذولة في إشراك الجمعيات الأهلية التنموية في خططها ودعوتها لهم للمشاركة في هذه الورشات المتميزة.

السوريين ورجال الأعمال والمعنيين بالقطاع السياحي. وقد شاركت الجمعية ممثلة برئيس مجلس إدارتها الدكتور منير عباس بمحاضرة بعنوان: «تطوير الموارد البشرية المختصة بسياحة الأعمال: درجات علمية، دورات تدريبية وتأهيلية» وتكلم د. عباس عن أهمية تطوير الموارد البشرية المختصة بسياحة الأعمال وضرورة تدريب تلك الكوادر بما يتناسب مع الخطة الاستراتيجية لوزارة السياحة وأهمية التوعية السياحية لمختلف فئات المجتمع ولاسيما السياحة الداخلية منها حيث يمثل

بهدف تنشيط سياحة الأعمال وارتباطها بمختلف القطاعات التي تشكل حوامل مهمة للبناء والتطور أطلقت وزارة السياحة بالتعاون مع صحيفة صاحبة الجلالة الإلكترونية ورشة عمل بعنوان «سياحة الأعمال والمغترين» في فندق الداما روز بدمشق بحضور السيد وزير السياحة، ورئيس تحرير صحيفة «صاحبة الجلالة»، ومدير هيئة الاستثمار، وممثلين عن وزارات الاقتصاد والإعلام والخارجية والمغترين، ورؤساء وممثلين عن اتحادات غرف الصناعة والتجارة والمصدرين السوريين، وأمناء مجالس رجال الأعمال، وعدد من المغترين

اثنا عشر خطأ يجب عليكم عدم فعلهم أثناء مقابلة العمل

مساهمة: محمد أسامة لازيني
مدير موارد بشرية في شركة ETS
نائب رئيس مجلس إدارة IHRM

نرغب جميعنا عندما تتم دعوتنا إلى مقابلة عمل التصرف بشكل مناسب بحيث لا يؤثر ذلك على فرص قبولنا... ولكن المشكلة أن أغلبنا لم يخضع للتدريب المناسب على كيفية التصرف عند حصولنا على فرصة الذهاب إلى مقابلة عمل؛ مما يضيف إلينا توتراً بالإضافة إلى توترنا الأساسي؛ بسبب خوفنا من أن نتصرف بطريقة غير مناسبة تفقدنا الفرصة التي نبحث عنها.

قابلت من خلال خبرتي - كمدير للموارد البشرية لمدة تفوق عشرة أعوام في شركات عدة - الكثير من المرشحين للعمل ممن ارتكبوا أخطاء أثناء مقابلة العمل؛ كان من الممكن تجنبها لو أنهم ببساطة عرفوها.

اثنا عشر أمراً لا يجب عليكم فعلهم أثناء مقابلة العمل:

- 1- الوصول مبكراً جداً أو متأخراً: فانتبه لا تريدون أن تظهروا بمظهر من ليس لديه أية التزامات ولديه الكثير من الوقت الفارغ. يكفي أن تصلوا قبل الموعد بعشر دقائق كحد أقصى. في حال وصلتكم قبل ذلك فلا تدخلوا إلى الشركة فوراً. تمشوا قليلاً أو انتظروا في مكان ما بحيث تصلون إلى الشركة قبل عشر إلى خمس دقائق من الموعد. إن الوصول متأخراً أسوأ بكثير من الوصول مبكراً بالأخص إن لم يكن هناك عذر مقبول. وعندها يجب عليكم الاتصال وإخطار الشركة بأنكم ستأخرون مع إعطاء المبرر لذلك.

نصيحتي هي محاولة الذهاب إلى مكان المقابلة قبل يوم على الأقل لمعرفة المدة الزمنية التي يستغرقها الوصول إلى مكان المقابلة.

2- عدم السؤال عن اسم من يحدد الموعد معكم ورقم هاتفه؛ وذلك للتواصل معه في حالات الطوارئ؛

ففي حال احتجت إلى التأخر عن الموعد بسبب طارئ أو حتى عدم الحضور وتأجيل الموعد، فأنت بحاجة إلى معرفة بمن تتصل وعلى أي رقم. لذلك لا تنس أن تسأل عن الرقم الذي يجب أن تتصل عليه ولا تفترض بأنه نفس الرقم الذي تم الاتصال بك منه، فهو على الأغلب رقم المقيم. وكذلك أسأل عن اسم الشخص الذي يجب أن تتواصل معه في مثل هذه الحالة.

3- عدم معرفة طبيعة عمل الشركة: في الكثير من مقابلات العمل يتم سؤال المتقدم إلى الوظيفة فيما إذا كان يعرف طبيعة عمل الشركة، وكما هو مرجح عند عدم معرفة ذلك. فهو يدل على عدم الاهتمام وعدم جدية المتقدم إلى العمل وأهماله. والسبب في ذلك؛ بأن التي للعمل لدى شركة ما هو قرار مصيري، فكيف يعقل ألا يسأل أو يحاول معرفة أية معلومات عن الشركة التي قد يقضي بها سنوات عدة؟ إن أسرع طريقة لمعرفة ذلك هو: تصفح موقع الشركة على الإنترنت.

4- ارتداء ملابس غير مناسبة: يحتاج الإنسان بشكل اعتيادي إلى الثلاثين ثانية الأولى ليتكون لديه الانطباع الأولي عن الشخص عند مقابلته لأول مرة، ومن يجري مقابلة العمل ليس استثناء من ذلك. وبالرغم من أنه يُفترض بمن يجري مقابلة العمل أن يكون قد خضع

إلى التدريب على ذلك، وبالتالي التخفيف من تأثير الانطباعات الأولية عليه، إلا أننا لا يمكننا الاعتماد على ذلك. وبكل الأحوال، فإن ارتداء ملابس غير مناسبة يعكس مدى اهتمام الشخص بالحصول على الوظيفة، ومدى جديته واحترافية المتقدم إلى العمل.

5- عدم إحضار نسخ إضافية عن سيرتك الذاتية أو مؤهلاتك أو شهادات الخبرة أو قلمك: حتى لو أرسلت السيرة الذاتية عدة مرات من قبل، تذكر بأن تأخذ معك عدة نسخ إضافية، أو على الأقل نسخة إضافية واحدة، فقد تتم مقابلتك من قبل أشخاص لا يملكون سيرتك الذاتية، كما يمكن أن يُطلب منك إظهار مؤهلاتك أو شهادات الخبرة الأصلية الخاصة بك لمشاهدتها. أما بالنسبة للقلم، فقد تحتاج إلى تعبئة طلب التوظيف أو الإجابة عن اختبارات كتابية ما، ولذلك من الضروري أن تكون مستعداً.

6- عدم الاطلاع على أساليب مقابلة العمل والأسئلة الأكثر شيوعاً: كل ما عليك فعله هو البحث عبر الإنترنت عن أسئلة المقابلات؛ وستجد الكثير منها مما يتم سؤاله أثناء مقابلات العمل. ولذلك يجب عليك أن تهين نفسك لها. بالإضافة إلى ذلك، ابحث عن أنواع مقابلات العمل والأساليب المستخدمة كالأسئلة الافتراضية، والأسئلة السلوكية، وأسئلة الإجهاد والتوتر، وغيرها من الأساليب المتبعة في مقابلات العمل.... إن هذه الخطوة مهمة جداً، فقط تتعرض للضغط والتوتر أثناء المقابلة، وتفقد أعصابك؛ مما قد يظهر متوتراً وغير واثق بنفسك.

7- عدم الاستماع بشكل جيد: ليس هناك أسوأ من متقدم لوظيفة ما ولا يستمع بشكل جيد، أو يقوم بمقاطعة من يقوم بإجراء المقابلة؛ فهو دليل على الفظاظة، وسوء التواصل والإنصات؛ وبالتالي عدم فهم المطلوب منه بشكل كامل، وهي بحد ذاتها كافية لخسارة الوظيفة. يجب عليك كبح رغبتك في الإجابة قبل انتهاء السؤال؛ وذلك ليتسنى لك فهم المطلوب بشكل جيد، وإظهار مهارات التواصل الجيدة التي تمتلكها.

8- انتقاد عملك أو مديرك الحالي بشكل سلبي: فذلك لن يعود عليك بالنفع بأي حال من الأحوال؛ لا بل إن الانطباع الذي سيتولد عند من يقابلك بأنك ستفعل المثل عندما تعمل لديه. أذكر في إحدى المقابلات وعند سؤالي المتقدم للوظيفة عن سبب رغبته بترك عمله الحالي، فكانت بداية جوابه: «لا أريد أن أتحدث عن مديري كثيراً.....» وتحدث بعدها لمدة عشر دقائق بلا انقطاع عن مساوئ مديره وهو نفسه صاحب العمل؛ لا بل بدأ بالتحدث عن العلاقات الشخصية الخاصة بمديره وخيانتته لزوج، وخيانة زوجته له؛ وعندها قطعته، وأنهيت المقابلة. وبالتالي أكد لم يحصل على الوظيفة. تذكر بأن من أهم الصفات المرغوبة في العمل هي: روح الفريق، والحفاظ على سرية المعلومات، وانتقاد مديرك الحالي سلباً سيظهر عكس ذلك تماماً.

9- الكذب في مقابلة العمل أو السيرة الذاتية: يميل الكثير من الناس إلى الكذب في مقابلة العمل أو في سيرتهم الذاتية؛ للحصول على الوظيفة. تذكر بأنه في أغلب الحالات سيتم اكتشاف الكذبة إما عاجلاً وإما آجلاً، وستخسر فرصتك. فبداية، توجد بعض الأساليب المتبعة في مقابلات العمل التي تُبين إلى حد كبير كذب

عشرة أسباب توضح أهمية إدارة الموارد البشرية في الشركة

محمد منصور

مدير إدارة الموارد البشرية

شركة الشاعر للتجارة والصناعة

تلعب الموارد البشرية دوراً أساسياً في تطوير استراتيجية الشركة، بالإضافة إلى التعامل مع الأنشطة التي تتمحور حول الموظف في المؤسسة.

١- قيمة رأس المال البشري:

يعدّ رأس المال البشري أمراً بالغ الأهمية؛ لأن العديد من الشركات الصغيرة لديها موظفون يؤدون مهاماً متعددة الوظائف. مع وجود قوة عاملة أصغر، إذا ترك شخص واحد فقط العمل، فإنه يترك للشركة فجوة كبيرة لا بد من ملئها و محتمل لربحية الشركة.

٢- مراقبة الميزانية:

تحدّ الموارد البشرية من الإنفاق المفرط؛ من خلال تطوير طرق لتقليل تكاليف إدارة القوى العاملة، والتي تتضمن التفاوض على أسعار أفضل؛ للحصول على فوائد مثل: تغطية الرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك؛ تضمن الموارد البشرية القدرة التنافسية والأجور الواقعية على أساس دراسة سوق العمل، واتجاهات التوظيف وتحليل المرتبات على أساس الوظائف الوظيفية. بما أن بعض الشركات الصغيرة لديها قيود على الميزانية، فإن وظيفة الموارد البشرية هذه مفيدة بشكل خاص.

٣- حل النزاعات والصراعات:

الصراع في مكان العمل أمر لا مفر منه؛ نظراً لتنوع الشخصيات وأساليب العمل والخلفيات ومستويات الخبرة بين الموظفين... يمكن لمدير الموارد البشرية أو الموظف المدرب خصيصاً للتعامل مع مسائل علاقات الموظفين؛ تحديد النزاع وحله بين اثنين من الموظفين أو المدير والموظف، واستعادة علاقات العمل الإيجابية.

٤- التدريب والتطوير:

تجري الموارد البشرية تقييمات الاحتياجات للقوى العاملة الحالية للمنظمة؛ لتحديد نوع التدريب على المهارات، وتنمية الموظفين اللازمين لتحسين المهارات والمؤهلات. فيمكن للشركات في المراحل الأولى أو مراحل النمو الاستفادة من تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين الحاليين؛ فهي تعدّ أقل تكلفة من تكلفة تعيين موظفين إضافيين أو مرشحين أكثر تأهيلاً. بالإضافة إلى ذلك، فهي استراتيجية يمكنها أيضاً تقليل معدل دوران الموظفين، وتحسين الاحتفاظ بالموظفين.

٥- رضا الموظفين:



المال على الموظفين ذوي الأداء المتدني.

٨- استدامة الأعمال

من خلال التخطيط للتعاقد الذي تطوره الموارد البشرية، تحدد الشركة الموظفين بالوعد والقدرات اللازمة للانتقال في نهاية المطاف إلى أدوار قيادية مع الشركة. هذه وظيفة مهمة؛ لأنها يمكن أن تضمن استقرار المنظمة والنجاح المستقبلي.

٩- صورة الشركة:

تريد الشركات أن تُعرف باسم: «صاحب العمل المُختار». وهي التي تحصل على الاعتراف والتقدير بالطريقة التي تعامل بها الموظفين، ويريد الناس العمل فيها؛ أي توظيف المتقدمين الأكثر تأهيلاً، واختيار المرشحين الأكثر ملاءمة، والاحتفاظ بالموظفين الأكثر موهبة.

١٠- المبادئ الثابتة:

تضمن الموارد البشرية اعتناق القوى العاملة لفلسفة الشركة و مبادئ العمل. من منظور الأعمال التجارية الصغيرة، فإن إيجاد بيئة عمل متماسكة أمر حتمي. الفرصة الأولى التي يجب على الموارد البشرية تحقيقها هي من خلال قرارات توظيف حكيمة تحدد السمات المهنية المرغوبة، بالإضافة إلى برامج التوجيه والتأهيل

عادة ما يتم تكليف مسؤولي الموارد البشرية بمسؤولية تحديد مستوى رضا الموظفين - وغالباً ما يكون ذلك قياساً غامضاً في أفضل الأحوال. فمع استقصاءات الموظفين المصممة بعناية، ومجموعات التركيز واستراتيجية مقابلة الخروج، تحدّد الموارد البشرية ما يكمن وراء عدم رضا الموظف، وتواجه هذه القضايا لتحفيز الموظفين.

٦- التوفير في التكاليف:

يمكن أن تكون تكلفة توظيف عمال جدد أو بدلاء - بما في ذلك التدريب وزيادة الوقت - باهظة بالنسبة لأصحاب العمل، فمع عملية التوظيف والاختيار الجيدة، يمكن لوظيفة الموارد البشرية تقليل النفقات المتعلقة بإعلانات نشر الوظائف، وتدريب الموظفين الجدد، وتسجيل الموظفين الجدد في خطط الامتيازات.

٧- تحسين الأداء:

تطور الموارد البشرية أنظمة إدارة الأداء. وبدون وجود موظف شؤون الأفراد في الموارد البشرية لوضع خطة لقياس الأداء، يمكن للموظفين أن يبتعدوا عن الوظائف غير المناسبة لمهاراتهم وخبراتهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين الذين يقل أدائهم عن توقعات صاحب العمل أن يستمروا في كشف المرتبات، مما يؤدي إلى إهدار

الالتزام بالأجر في قانون العمل السوري

مساهمة: محمد إقبال عزالدين أنق
مدرّب في قانون العمل والأعمال، ومحاضر جامعي.

تهدف هذه المقالة إلى بيان أبرز حالات استحقاق الأجر، وصوره، والحماية القانونية المقررة للأجر، وفق أحكام قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠، والمطبّق على علاقات العمل في القطاع الخاص، والشركات العربية الاتحادية والأجنبية، والقطاع التعاوني، والقطاع المشترك غير المشمول بأحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة.

أولاً- تعريف الأجر: الأجر: هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل بموجب عقد العمل، وبناءً عليه لا يُعدّ أجراً ما يتقاضاه العامل. ولا يكون بسبب ما قام به من عمل، وهذا ما تؤيدّه المادة الأولى من قانون العمل والتي عرّفت الأجر بأنه: « كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله، مهما كان نوعه نقداً أم عيناً، مُضافاً إليه العلاوات المقررة للعامل جميعها، سواء أكان الأجر يومياً أم أسبوعياً أم شهرياً...». ويحدّد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد على اتفاق العمل الجماعي، أو على النظام الأساسي للعمل المنشأة، أما إذا لم يُحدّد الأجر بأي من هذه الطرق: استحقاق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة (المادة ٧٦).

ثانياً- استحقاق الأجر: الأصل أن العامل يستحق الأجر عندما يقوم بالعمل، ولكن هناك استثناءات يستحق فيها العامل الأجر، ولو لم يُقدّم عملاً:

١- إذا حضر العامل إلى مكان عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، يُعدّ كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا كانت تلك الأسباب أسباباً قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق العامل نصف أجره، وذلك مع مراعاة أحكام التوقف الجزئي أو الكلي للعمل.

٢- إذا تمّ توقيف العامل بسبب جنائية أو جنحة متصلة بالعمل، ثم انتهى التحقيق إلى براءة العامل أو منع محاكمته، فعندها يستحق أجره كاملاً عن فترة التوقيف، وكأنه على رأس عمله.

٣- إذا جرى إغلاق مكان العمل بسبب أمر قضائي أو إداري لمخالفة صاحب العمل القانون، فلا تتأثر حقوق العامل بالأجر طوال

مدة الوقف؛ لأن المخالفة ترجع إلى سبب من صاحب العمل.

ثالثاً- صور الأجر وملحقاته: غالباً ما يتجلى الأجر بمبلغ من النقود، وقد يُشترط أن تكون الأجرة عينيةً كلها أو بعضها، ومن أكثر الصور شيوعاً في وقتنا الحالي:

١- العمولة: وتتمثل بنسبة مئوية تُدفع للعامل عن ثمن ما يبيعه، وقد تكون جزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل، بحيث يُحدّد أجر العامل بمبلغ مقطوع، وبذلك تُعدّ العمولة ملحقةً بهذا المبلغ المقطوع، كما قد تكون العمولة هي الأجر الوحيد لكل ما يحصل عليه العامل، والقاعدة أن العامل يستحق العمولة بمجرد إتمام الصفقة التي توسط في إتمامها بغض النظر عن تنفيذ العقد، ولكن هذا لا يمنع من الاتفاق على تأجيل استحقاقها إلى حين تنفيذ العقد والوفاء بالثمن، ومثل هذا الاتفاق لا يمنع استحقاق العامل للعمولة إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، كعدم مطابقة البضاعة المباعة للعينة.

٢- التعويض العائلي: لم ينص قانون العمل على التزام صاحب العمل بدفع التعويض العائلي للعامل، ولهذا فلا يلتزم بدفعها للعامل إلا إذا ورد النص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي، أو إذا جرى العرف بدفعها، وفق أحكام القانون المدني.

٣- المنحة والمكافأة: ويبدو مثال الأولى في منحة الشهر الثالث عشر عند انتهاء السنة المالية، بينما « المكافأة » هي نوع من المنح يعطيها صاحب العمل للعامل ليس في مناسبات معينة؛ بل في مقابل أمانته وإخلاصه أو كفاءته، والأصل أنهما تبرع غير ملزم، إلا أن كلاهما تصبح ملزمةً وجزءاً من الأجر إذا التزم صاحب العمل بأدائها للعامل، بموجب نص في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو ورد النص عليها في لائحة النظام الأساسي للعمل، أو جرى العرف بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر، لا تبرعاً.

رابعاً- الحماية القانونية للأجر: يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقها من بعده (ورثته) حق الامتياز على جميع الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل المدين، وبذلك يكون المشرّع قد كفل لأجر العامل حماية من دائني صاحب العمل. وفيما يتعلق بحماية الأجر من الديون، فهنا نميّر بين الحالات

الآتية:

١- إذا كان صاحب العمل دائماً للعامل: فلا يجوز له أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (٢٠٪) وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد. وتجدر الإشارة إلى أنه إذا تسبب العامل بخبطه (عن قصد أو بدون قصد) أو بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو خامات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد أو أ تلف (المادة ١٠٥)، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا كان الاقتطاع تنفيذاً لعقوبة تأديبية يجب ألا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٢- حماية الأجر تجاه دائني العامل: لا يجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذي على أجور العمال إلا ضمن الحدود القصوى التالية:

(١) (٥٠٪) من الأجر لأداء دين النفقة.

(٢) (٣٠٪) من الأجر لأداء المهر.

(٣) (١٠٪) من الأجر لقاء سائر الديون أيّاً كان نوعها أو سببها.

ولا تُجمع المددات المشار إليها في الفقرة السابقة إذا تنوعت وتعددت الدائنون، بل يعد حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها تبعاً للنسب المذكورة أعلاه، وتُحسب هذه النسب بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسب المنصوص عليها في المادة السابقة (المادة ٨٤). ولا يجوز أن يزيد الاقتطاع لديون النفقة والمهر وغيرها من الديون عن نصف أجر العامل، مما يضمن حماية للعامل في حدود نصف أجره.

٣- حماية الأجر في حال تغيير صاحب العمل: يتمتع العامل بحقه في الأجر وامتيازاته وضمائنه طيلة مدة العقد دون أن يتأثر بتغيير صاحب العمل، فقد نصّت المادة ١٢ على أنه: « لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل».

10 %
Discount
for IHRM

Advanced Language
& Training Centre



English Courses:

Regular Courses: Full levels from 1 to 8.
(A + B)

Special Courses:

Conversation, Reading - Writing, Listening -
Speaking, Translation, Pronunciation, etc.

Preparation Courses for the TOEFL
(iBT & PBT), IELTS, SAT

Business Courses:

- Business Communication
- Report Writing

Other Courses:

French, German, Spanish, and Russian

Online tesol® Course:

TESOL is a training certificate that will give you
the skills to Teach English to Speakers of
Other Languages.

Children's Courses:

English and French
for children aged 6 to 16.

Placement tests are at 9:45 AM Mondays and Wednesdays.



The ALTC is an English teaching institute which is an institutional Member
of THE COLLEGE OF TEACHERS, A British based educational non-profit organization .
The ALTC is an official TOEFL **PBT**, **GRE**, **SAT** and other international examinations
Testing Center. It is also the Official Testing Center for the British Heriot Watt
University (Edinburgh, Britain) in Syria.

Official Testing Centre for
TOEFL RPDT (Formerly: PBT),
GRE and SAT



EDINBURGH

Rawda Circle, Damascus , Syria
Tel: +963 11 333 7936 , 332 7236 Mobile : 0988 985553 Fax : +963 11 331 9327

  ALTC Syria www.altc-sy.com

Your future starts HERE...

أخلاق المجتمع

د. منير عباس

رئيس مجلس إدارة IHRM

و«التميز» هو من اجتهد في عمله، وليس من أخفى الشخص المتميز عن الأنظار ليظهر بعمله، و«الوطني» هو من أحب وطنه ودافع عنه من المكان الذي يعمل فيه؛ بالسلاح أو بالعلم أو بالمال أو بمساعدة الآخرين، و«النظافة» تبدأ من نظافة الشارع والحدائق العامة وأماكن العمل قبل نظافة المنزل، و«الأملك العامة» هي ملك الجميع وليست مشاعراً أمام النفوس الضعيفة، و«تأمين المستقبل» هو الاكتفاء بما تستطيع عمله وتحصيله، وليس بامتلاك مال قارون بحجة أننا «نترك شيئاً للأولاد» الذين لو عاشوا مئات السنين لن يستطيعوا صرف ما نتركه لهم، و«الامتحان» هو اختبار مقدرات لتحديد مستوى استيعابك للموضوع، وليس استخدام وسائل الغشكها لتثبت للآخرين أنك أفضل من كل الذين قد اجتهدوا ودرسوا.. وغيرها الكثير.

وأختتم حديثي بقول الشاعر أحمد شوقي: «إنما الأمم الأخلاق ما بقيت ❖❖❖ فإن هم ذهبت أخلاقهم ذهبوا.»

أخلاق المجتمعات في الأزمات، ولا بد في المرحلة القادمة من التركيز على الأخلاق، والبدء بها من مناهج التدريس الابتدائية والإعدادية والثانوية، ووضعها في مناهج الجامعات كمتطلب جامعي موحد، مروراً بتضافر إعلامي داعم لتثبيت تلك القيم الأخلاقية، وتكثيف اللافتات الطرقية، ووضع جوائز على مستوى وطني لأصحاب القيم والأخلاق.

ولا بد أيضاً من إعادة تعريف المصطلحات بشكل صحيح: «فمحببة الإنسان» هي لكونه إنساناً ومن حقه العيش الكريم، وليس لأنه فلان من الناس ومن منطقة معينة وله وضع مادي معين؛ و«الاستقامة والنزاهة» ليست كلاماً وسمعة؛ بل هي عمل ورقابة داخلية ومطلوبة من الناس جميعهم كبوصلة لأي عمل، و«الوظيفة العامة» هدفها خدمة المواطن، وهي مسؤوليات بمقدار الصلاحيات والامتيازات؛ و«النشاط» ليس هو من يختلس أموال الغير لأنه بعيد عن أنظار العدالة، و«الرقيب» هو ضميرك وتربيتك وحبك للوطن، وليس أجهزة الرقابة البشرية؛

الأخلاق: هي سمة المجتمعات الراقية المتحضرة، وعند تواجدها في أي مجتمع فإنه يتسم بالحضارة والتقدم والرقي. وقد عرفها أفلاطون بـ«قدرة الفرد على التمييز بين الخير والشر»، والأخلاق موجودة وراسخة برسوخ الأمم ونشوئها، ولا تتعلق بديانة أو عرق أو نسب. وقد دعت إليها الأديان السماوية كلها، وقول نبينا محمد - عليه الصلاة والسلام -: «إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق» خير دليل على أن الرسل والأنبياء قد جاؤوا لنشرها وتثبيتها.

ونحن الآن نعاني من أزمة أخلاق كبيرة، وبشكل خاص تلك التي صبغت بها مجتمعاتنا لعقود من الزمن؛ وأهمها: التكافل، وفعل الخير، والأمانة، وإغاثة الملهوف، والكرم، والصدق وعدم الكذب، والإخلاص في العمل... وتختبر

كلمة السر

صبري الأرنؤط

المدير الإداري في

شركة SBG قرية النخيل

يعتبر الهيكل التنظيمي للشركة مسألة مهمة فالطريقة التي توزع بها المهام ويربط كل وظيفة بغيرها من الوظائف، وفتوات الاتصال ورفع التقارير، كل هذه الأشياء تؤثر على الفعالية. إن الهيكل التنظيمي يعد من الأشياء المطلوب تقييمها في مرحلة مبكرة ومراقبتها على أساس منظم لذلك يجب التأكد من: فعالية الهيكل الحالي هل يساعد في سير العمل - إدخال تغييرات مدروسة - توضيح التغييرات وحسناتها - المراجعة المستمرة

كلمة السر: «الخطأ ولو بسيط

يقلل من فعالية الهيكل»

19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
ا	ا	ل	هـ	ي	ك	ل	ا	2	0	1	9	ي	ل	ا	ح	ل	ا	و	1
خ	خ	ح	ي	ض	و	ت	ن	ي	ع	ا	ل	ف	ر	ح	ل	ا	ن	ا	2
و	و	م	م	ب	ر	ك	ط	ف	ي	ف	ل	ل	ر	م	س	س	م	س	3
ى	ى	ع	س	ف	و	ي	ي	ع	ا	ل	ف	ا	ل	ا	ن	ا	ل	ل	4
ي	ي	م	ب	ا	ت	هـ	ب	ا	ق	ب	ر	م	ا	و	س	ي	ع	د	5
م	م	ل	ن	ق	م	ل	ل	ع	م	ل	ط	ا	ر	ت	ب	ر	ع	ي	6
ة	ة	ا	ل	ف	ر	ا	ل	د	خ	ا	ل	هـ	ل	ل	ر	ش	ك	ر	7
و	و	ق	ا	و	ا	ت	ع	ف	ا	ن	ا	ل	ص	ا	ا	ت	ا	ل	8
ا	ا	ل	ط	م	ل	و	د	ب	ع	ا	س	ي	ا	ء	ي	أ	ل	ا	9
ة	ة	ل	هـ	ي	ك	ل	ي	م	ي	ظ	ن	ت	ل	ا	ل	ي	ل	هـ	10
ء	ء	ا	ش	ي	ا	ل	د	ك	ا	ت	ل	ل	ل	ك	ي	هـ	ل	ا	11
ر	ر	ث	ر	ك	ا	ر	ر	هـ	ا	ب	و	ل	ع	ل	و	ر	ف	ا	12
هـ	هـ	ذ	هـ	ل	ق	ل	ل	ة	ل	س	أ	ر	ي	ع	م	ن	م	ة	13
ى	ى	ع	م	ر	ر	ا	ر	ي	ي	غ	ي	ر	ج	ر	ر	ي	هـ	س	14
ل	ل	ك	هـ	ا	ر	ا	ر	ي	ي	غ	ت	ا	ل	ا	ب	س	ي	و	15
ي	ي	م	ق	ب	ج	ي	ك	ل	ذ	ل	ظ	م	ن	م	ر	ط	ر	ر	16
م	م	هـ	ك	ة	م	هـ	م	ي	م	ي	ظ	ن	ت	ل	م	ا	و	د	17
ا	ا	ل	ف	ا	ل	و	ظ	ا	ل	H	R	ا	ر	هـ	ا	ب	ل	م	18
ا	ا	ل	ا	ل	ي	ل	ق	ر	ي	ر	ل	ا	ف	ا	ز	ع	ا	ع	19

آفاق بلا حدود للاستشارات والتدريب

برنامج إعداد واعتماد المدربين المحترفين

تتألف مواد برنامج إعداد المدربين المحترفين (CPT) (Certified Professional Trainer) من 12 موضوع منفصل يتم تغطيتها خلال 72 ساعة تدريبية يكون منها 12 ساعة امتحانية حقيقية يتم فيها اختبار المتقدمين للحصول على الاعتماديات المحلية والعالمية. من خلال حضورك لهذا البرنامج فإنك ستحضر أكثر من برنامج تدريبي واحد، بحيث يتناول البرنامج أفكاراً عامة عن ماهية التدريب والتدريس وأنماط شخصيات المدربين، وكيفية بناء الألفة ومهارات التواصل الفعال، كما أنه يغطي مبادئ منهجية البحث العلمي وطرقها المتعددة لإعداد المحتوى التدريبي الخاص بك، ويتناول البرنامج بالتفصيل مهارات الإلقاء الأكثر فاعلية وتدريباتها العملية، كما أنه يغطي أساسيات التعامل مع العروض البصرية والأدوات والتقنيات المرافقة لها باحترافية، ثم يتم تغطية جميع المواضيع المتعلقة بإدارة البرنامج التدريبي والقاعة التدريبية (إدارة وقت التدريب - إدارة النقاشات والحوارات - التعامل مع الأسئلة - التعامل مع الشخصيات المزعجة)، ثم تكون التدريبات العملية للتعامل مع موضوع التوثق قبل وأثناء عملية التدريب، ويتم اختتام المادة العلمية للبرنامج بطرق تقييم التدريب وأنواعه.

المحاور الرئيسية للبرنامج

إعداد الحقبة التدريبية وفق منهجية البحث العلمي

يتعلم الحضور من خلال هذا المحور المراحل المنهجية الرئيسية لإعداد الحقبة التدريبية، بحيث يستعرض البرنامج أكثر من نموذج من نماذج التدريب العلمية (نموذج كولب - نموذج ماكزثي - الأنظمة التمثيلية - نموذج هيرمان).



المهارات الـ 6 الأساسية للإلقاء المؤثر

تم التركيز في هذا المحور على فصل مهارات الإلقاء الرئيسية عن بعضها البعض، ودراسة كل مهارة على حدة، وتركيز التدريب على نقاط الضعف فيها (التواصل البصري - تعابير الوجه - الإيماءات - الحركات - المظهر - الصوت).



أساسيات العروض البصرية، والتعريف على أنواع الوسائط

يتعرف الحضور في هذا المحور على مدى تأثير استخدام الوسائط المتعددة في التدريب، ويتم التعرف على أنواعها، وكيفية التعامل مع كل نوع مثل (ملفات P.P.T - الصور - أجهزة الإسقاط - رسم المخططات ...).



قيادة وتشجيع المشاركات، والتعامل مع الأسئلة، وإدارة الحوارات

يتم التركيز في هذا المحور على المهارات الـ 10 الرئيسية لزيادة المشاركات وضبطها داخل القاعة التدريبية، بالإضافة إلى التعامل مع الأسئلة وفق طريقة (SSS)، وإدارة الحوارات والنقاشات داخل القاعة وإدارة وقت التدريب.



حسم 10% لأعضاء جمعية الموارد البشرية



Shop4job is the best choice for corporates to find suitable candidates for their businesses and for job seekers to enjoy shopping for suitable jobs.

RECRUITMENT
BUT NOT AS USUAL

WWW.SHOP4JOB.COM

OUR SERVICES

- Designing organizational structures;
- Conducting Job analysis, and developing job descriptions and specifications;
- Human Resources policies and procedures, and bylaw;
- Recruiting and interviewing candidates;
- Training and development programs;
- Conducting salary surveys;
- Designing salary scales.

OUR VISION

Shop4Job vision is to be the best shop in the region that connects corporates and individuals and delivers a full range of human resources services to both.

OUR MISSION

Shop4Job mission is to assist corporates finding their best talents and assist individuals to find their best jobs, provides corporates with human management services, and individuals with development services.

OUR VALUES



Innovation



Customer Oriented



Quality Oriented



Continuous Development



Integrity