

Think HR

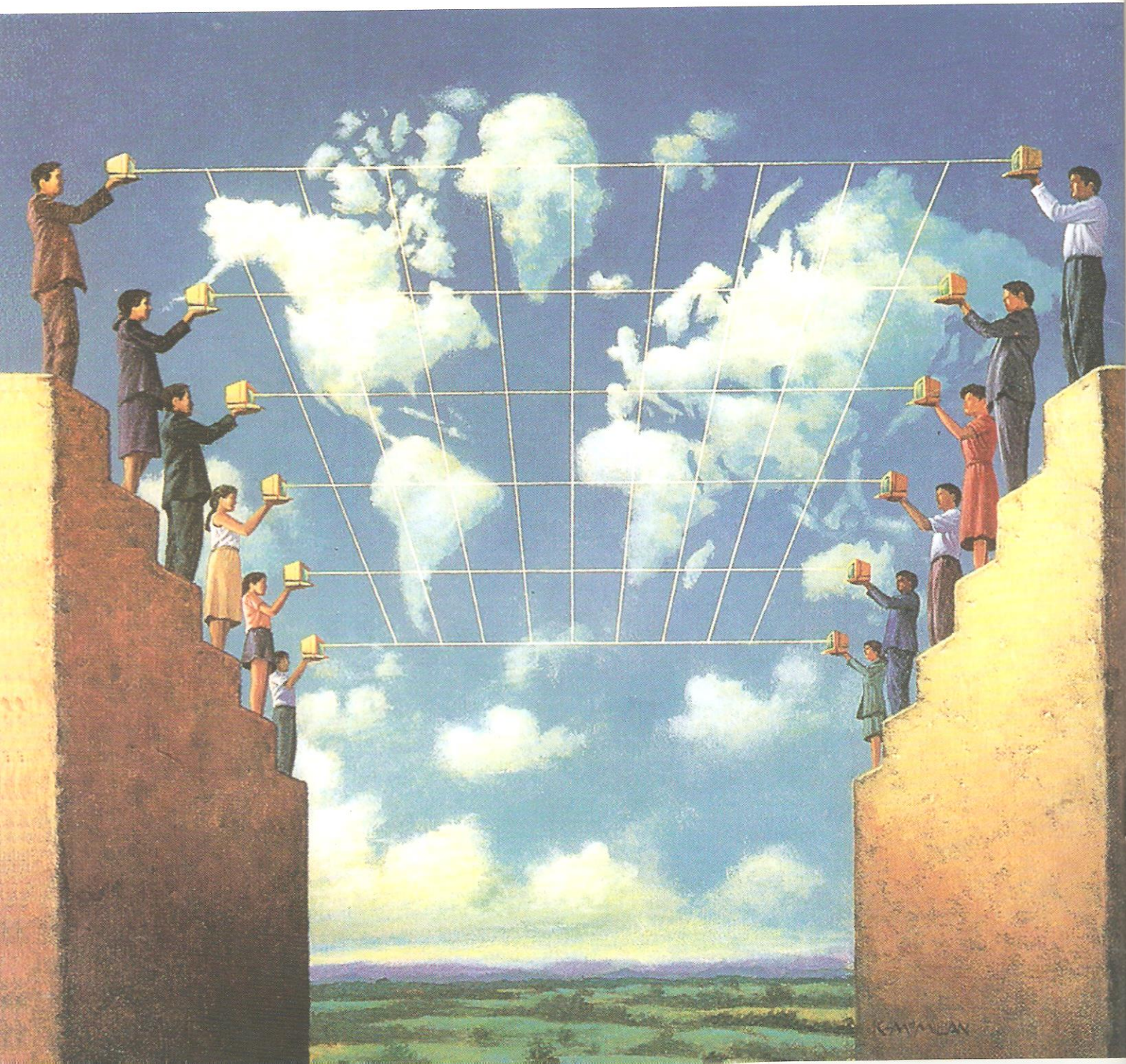
iHRM Institute of Human
Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

مجلة دورية تُصدر عن مؤسسة إدارة الموارد البشرية

Issue No. 9

May 2010

Newsletter



شركة MTN سورية توقع مذكرة تفاهم مع جمعية إدارة الموارد البشرية للمساهمة بتطوير إدارة الموارد البشرية في سورية

دمشق - ٢٣ تشرين الثاني ٢٠٠٩: وقعت شركة MTN سورية مذكرة تفاهم للمساهمة بتطوير إدارة الموارد البشرية في سورية مع مؤسسة إدارة الموارد البشرية IHRM لمدة عام كامل. ويهدف المشروع إلى تطوير ودعم هذه المهنة والنهوض بها من خلال مناقشة مختلف الممارسات والمعايير المحلية والدولية، وتبني ما يتناسب وطبيعة المجتمع السوري واقتصاده.

ووقع مذكرة التفاهم كل من السيد أحمد رمضان، مدير إدارة الموارد البشرية في شركة MTN سورية، بالنيابة عن المدير التنفيذي السيد إسماعيل جارودي، والدكتور منير عباس، رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية IHRM. وتم الاتفاق على أن يتم التعاون بين MTN و IHRM من خلال السيد ردين عيسى، مدير قسم التعلم والتطوير في شركة MTN ونائب رئيس مجلس الإدارة في IHRM.

وصرح السيد أحمد رمضان قائلاً: "تتشابه أهدافنا مع أهداف مؤسسة إدارة الموارد البشرية لخدمة المجتمع السوري في تقديم الدعم والمساندة لتطوير إدارة الموارد البشرية، وذلك لترتقي بمجتمع ذو كفاءات عالية يقدم أفضل ما لديه. وتأتي مبادرة التعاون هذه ضمن إستراتيجية MTN لدعم مجتمعها المحلي، وننتطلع مع شركائنا لكي يكون لنا دور فعال في بناء جيل متميز لمستقبل إدارة الموارد البشرية في سورية".

وعبرت الأنسة نور الخطيب، مدير دائرة الإعلان في شركة MTN سورية، عن أهمية هذا التعاون لما يعود على المجتمع من إنجازات هامة وتطوير إدارة الموارد البشرية فيه، وأكدت أن MTN سورية ستقدم كل الإمكانيات والدعم لبلوغ الأهداف المرجوة من تلك المساهمة.

ويعتبر هذا التعاون بين MTN و IHRM من أهم الخطوات البناءة في المجتمع، وأكد الدكتور منير عباس، رئيس مجلس إدارة الجمعية، على أهمية التعاون مع شركات القطاع الخاص وخصوصاً شركة لها دور فعال في المجتمع المحلي كشركة MTN سورية والتي تسعى إلى مشاركة مختلف الفعاليات في المجتمع السوري في نشاطاتها نحو التطوير.

حول مجموعة MTN

أطلقت مجموعة MTN في عام ١٩٩٤ وهي مجموعة اتصالات متعددة الجنسيات تعمل في ٢١ بلداً في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. مجموعة MTN مدرجة في سوق JSE المالية في جنوب أفريقيا تحت رمز السهم: "MTN". سجلت MTN ١٠٥ مليون عميل في ٣٠ آب ٢٠٠٩ في مناطق عمليات التشغيل التابعة لها في: أفغانستان، بنين، بوتسوانا، الكاميرون، ساحل الحاح، قبرص، غانا، غينيا بيساو، جمهورية غينيا، إيران، ليبيريا، نيجيريا، جمهورية الكونغو، رواندا، جنوب أفريقيا، السودان، سوازيلاند، سورية، أوغندا، اليمن، زامبيا، ومجموعة MTN هي راع عالمي لكأس العالم ٢٠١٠ في جنوب أفريقيا ولها الحقوق الحصرية في المحتوى الخليوي لأفريقيا والشرق الأوسط. يمكنكم زيارة: www.mtn.com.sy

المحتويات

2	كلمة رئيس التحرير
3	مقابلة مع مدير إدارة الموارد البشرية في شركة (MTN) في سورية
5	أحوال العامل في ظل قانون العمل رقم 17 لعام 2010
6	الرعاية في المنظمات
9	نشاطات الجمعية في الربع الأول من 2010
11	IHRM Roundtable Meeting Project
13	مصطلحات إدارة الموارد البشرية
14	كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية
15	TALENT HOW GREAT MANAGERS DEFINE IT
17	ARE YOU IN THE RIGHT CAREER?
19	ARE YOU STILL VALUABLE AT YOUR CAREER?
20	BOOKS WORTH TO READ
21	HR JOKES
22	فلاشات
23	كلمة السر + كاريكاتور
24	IHRM in pictures

رئيس التحرير: د. منير عباس

المشاركون في هذا العدد:

عبير المصري - أحمد قبلي - تسرين المنذر - أنس حاج مصطفى - منى الكيال - صبري ارناؤوط - ميلين مخول - ماريان منصور

جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM
بريد الكتروني: ihrmsy@gmail.com
موقع الكتروني: www.ihrmsyria.org
موبايل: +963991113777



د. منير عباس

رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية

القطاع الأهلي

لعل من أهم المؤتمرات التي شاركتُ بها مؤخراً كان المؤتمر الدولي الأول للتنمية في سورية بعنوان "دور المجتمع الأهلي في التنمية" بتاريخ 23 كانون الثاني من هذا العام. حيث عرّف المؤتمر المشاركين من سورية والعالم على أهمية المجتمع الأهلي المعروف باسم المجتمع المدني والقطاع الثالث وما لهذا المجتمع من أهمية في إكمال دور القطاعين العام والخاص وسد الفجوة التي لا يستطيع كلاهما إملأها.

لقد ازداد عدد الجمعيات الأهلية المرخصة في سورية عن 1800 جمعية وهو عدد متواضع إذا ما قورن بأعداد الجمعيات في الدول الأخرى حيث يزيد عددها في لبنان عن 3000 جمعية، وفي الأردن عن 4000 جمعية، وفي بريطانيا عن 174000 جمعية. علماً أن العبرة ليست في عدد الجمعيات الأهلية المرخصة بل بالدور الهام الذي تلعبه هذه الجمعيات في تنمية وتطوير المجتمعات، وفي صنع المعجزات، حيث أنها تتصف بالديناميكية العالية وتمثل فئات المجتمع كافة تمثيلاً حقيقياً، وتقف على المشكلات الأساسية لتلك الفئات وتزيد الوعي المجتمعي بوجودها وبأهميتها.

إن التحديات الاقتصادية المستقبلية التي تواجهها سورية ولاسيما التحول نحو اقتصاد السوق الاجتماعي، والدخول في منظمة التجارة العالمية، تستوجب الاهتمام بالقطاع الأهلي نظراً لدوره المكمل والمتميز في إعداد كافة فئات المجتمع وتأهيلها وإدماجها في عملية التطوير التي يشهدها بلدنا في كافة المجالات، أضف إلى ذلك ثقافة العمل الطوعي التي بُني عليها القطاع الأهلي وعملية تنظيم هذا العمل بطريقة يتم استثمار كافة الطاقات البشرية والمادية بما يخدم مصالح المجتمع.

ونحن في جمعية إدارة الموارد البشرية ومنذ تأسيس الجمعية نؤمن بأهمية القطاع الأهلي وبالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقنا نحو مجتمعنا بكافة فئاته ونؤمن بثقافة العمل الطوعي وبأهمية تنظيمه بالطرق الصحيحة ليقدم مصالح المجتمع بشكل فعال. وتعود أهمية الدور الذي تلعبه جمعيتنا لعلاقتها المباشرة بالعنصر البشري ولزيادة الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في المنظمات بكافة أنواعها مما يؤدي إلى استثمار طاقات مواردها البشرية بأفضل الأشكال، بحيث تحقق أهداف تلك المنظمات وأهداف المجتمع وبنفس الوقت تحفظ كرامة العاملين فيها.

إن زيادة الاهتمام في تنظيم القطاع الأهلي في سورية يعود لأهميته ودوره المتميز في إدماج كافة فئات المجتمع في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي إكمال دور كلاً من القطاعين العام والخاص في عملية التنمية وترسيخ ثقافة العمل الطوعي والتشجيع على استمراره بشكل منظم يهدف إلى تطوير المجتمع، ولجمعيتنا دور أساسي في هذه العملية ولاسيما أنها تهتم بالعنصر البشري الذي يعتبر جوهر عملها.

مقابلة مع مدير إدارة الموارد البشرية في شركة (MTN) سورية

قام رئيس تحرير مجلة إدارة الموارد البشرية - رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية الدكتور منير عباس، بلقاء مع مدير إدارة الموارد البشرية في شركة (MTN) سورية الأستاذ أحمد رمضان وكان الحوار كالآتي:

أحببت التواصل والتعامل مع الآخرين باعتباره فناً متميزاً نحتاج لإتقانه في حياتنا اليومية وتعني به كل الشعوب في العالم.

• شركة MTN سورية من الشركات الرائدة التي تؤمن بأهمية الاستثمار في العنصر البشري. هل لأحمد أن يحدثنا عن إدارة الموارد البشرية في الشركة وأهمية تطوير العنصر البشري فيها؟

إن إدارة الموارد البشرية في شركة MTN تعتبر من أهم الإدارات خاصة في MTN سورية حيث أنها من الإدارات الإستراتيجية التي تستثمر في العنصر البشري، فتقوم برعاية الثقافة الموجودة وبيئة العمل داخل الشركة، كما تعمل على توطيد علاقات العمل الإيجابية بين العاملين، وتلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية وحتى المهنية، وتوجيههم الأساسي لمعرفة كيفية تطورهم في المسار الوظيفي وما إلى ذلك من خدمات تقدمها الإدارة للموظفين.

وعليه تولي الشركة مواردها البشرية عنايةً مميزة للدور الهام الذي تؤديه في تحقيق أهداف الشركة ومساهمتها في رفع اسم الشركة وتعاملها الدائم مع الزبائن بالإضافة إلى الكثير من المساهمات الأخرى.

كما تقوم الشركة بدورها في تطوير هذه الموارد من خلال اختيار الأفضل لهم بالإضافة إلى البرامج التدريبية والتطوير الوظيفي الذي تقدمها لهم ليتم صقل معلوماتهم وخبراتهم في مجال العمل والحفاظ على تميزهم الدائم الذي يعكس صورة متميزة للشركة.

• MTN شركة عالمية، متعددة الجنسيات تعمل في 21 بلداً في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، وإدارة الموارد البشرية ضمن هذه البيئة تواجه الكثير من التحديات لاسيما اختلاف بيئات العمل، هل لأحمد رمضان أن يحدثنا عن أهم التحديات التي واجهتها الشركة في سورية وكيف تم التعامل معها؟

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد أهم عناصر عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعليه فإن بناء فريق عمل متميز ومتناغم ومتفق على تحقيق أهداف الشركة جميعها يعتبر من أهم التحديات التي يمكن مواجهتها بغض النظر عن الأفكار والتطلعات واختلاف الآراء بين الأفراد، لهذا فإن الشركة تسعى دوماً إلى توفير المقومات المناسبة التي تساهم في نجاح العمل كفريق عمل واحد من خلال العديد من النشاطات الاجتماعية واللجان المشتركة بين الإدارات والبرامج التدريبية المختلفة التي تتم داخل الشركة وخارجها، بالإضافة إلى خلق روح قيادية متطلعة دوماً نحو الأفضل، رغبةً بالوصول إلى أعلى المستويات.

تسعى مجموعة MTN في هذا المجال الحيوي إلى التفاعل بين العاملين من خلال منح فرص للتعرف على بعضهم البعض مما يؤدي



صورة من خلال اللقاء للسيد أحمد رمضان مدير إدارة الموارد البشرية في شركة (MTN) والدكتور منير عباس - رئيس الجمعية.

• هل من الممكن أن تعرف قراء المجلة من هو أحمد رمضان؟

ليس من السهل أن يتحدث المرء عن نفسه، فمن أين سأبدأ؟ اسمي أحمد رمضان من مواليد لبنان 1974، أنهيت دراستي الجامعية في الوطن وبدأت مسيرتي المهنية موظفاً في شركة invest com في لبنان عام 1995 ضمن الإدارة المالية، انتقلت خلال عملي إلى بلدان متعددة منها غانا، حيث أمضيت فيها عشر سنوات بين الإدارة المالية والتدقيق والإدارة العامة، وشغلت منصب معاون المدير العام ومدير إدارة الموارد البشرية، بالإضافة لكوني عضواً فاعلاً في الهيئة التي عملت على مشاريع أساسية مثل المحافظة على الجودة وإنشاء نظام متكامل خاص بالموارد البشرية ضمن الشركة.

هذه السنوات التي أمضيتها في السفر الدائم، والتنوع الذي اختبرته بالعمل في مجالات عدة، ساعدني كثيراً في التعرف على أوضاع العاملين في بلاد مختلفة، وتعدد الثقافات الذي كان سبباً أساسياً في صقل مهاراتي وخبراتي العملية خاصة في مجال الإدارة والموارد البشرية إضافة إلى إدارة المشاريع والجودة والمشتريات، والكثير من المعارف الأخرى.

وكان الانتقال إلى شركة NTM عام 2006 له دور هام في التعرف على مدرسة وفكر متميز. وفي أواخر عام 2007 اخترت أن أتابع عملي في هذه الشركة فانتقلت إلى سورية وبدأت العمل فيها مديراً لإدارة الموارد البشرية، حيث واجهت تحديات كبيرة في إجراء تعديلات أساسية وإعادة هيكلة الشركة لتتمكن من القيام بدور هام وفاعل تجاه المجتمع عامةً وتجاه مواردها البشرية خاصةً.

أما فيما عدا حياتي المهنية، فأنا أحب الرياضة والسفر ولطالما

إلى «تفاعل الثقافات» والقيام بنشاطات عدة مثل المسابقات لاختيار أفضل العاملين المتميزين، وقد استضافت سورية مؤخراً موظفين من الدول المجاورة وتم تكريم الفائزين، كما قامت شركة MTN سورية بتطوير برنامج مسابقات أتاح للموظفين من المحافظات كافة المشاركة فيه للحصول على بطاقات لحضور مباريات كأس العالم 2010 التي ستقام بجنوب أفريقيا مما ساهم في تعزيز انتماء الموظف للشركة وخلق حافزاً رئيسياً للتقدم والتطور.

• وقعت شركة MTN سورية مع جمعية إدارة الموارد البشرية مذكرة تفاهم للمساهمة بتطوير إدارة الموارد البشرية في سورية بتاريخ 23 تشرين الثاني 2009 ولدة عام قابل للتجديد بهدف تطوير ودعم مهنة إدارة الموارد البشرية والنهوض بها في سورية، ماهو تقييمكم لهذه الشراكة؟

لطالما اهتمت شركة MTN سورية بالمشاركة في المسؤولية الاجتماعية في سورية، لما لذلك من دور هام في تفعيل الطاقات البشرية لخدمة المجتمع، من خلال التخطيط السليم والتكيف الإيجابي مع المتغيرات المحيطة، وعليه فإننا نعتبر علاقتنا مع جمعية إدارة الموارد البشرية شراكة إستراتيجية كما أننا نتطلع دوماً نحو الأفضل وعليه فإن هذه الشراكة ستعود بالفائدة للجميع: شركتنا، جمعية إدارة الموارد البشرية والمجتمع المحلي، آخذين بالاعتبار أن أي شراكة تتجسد بين القطاعين الخاص والأهلي تعود بالنفع للمجتمع وتعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز علاقات التعاون المستمر والتطور قدماً ومواءمة هذه النشاطات مع متطلبات التنمية.

أما بالنسبة للأهداف المباشرة لهذه الشراكة، فإن شركة MTN تساهم مساهمة كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الدعم المادي والمعنوي الذي تقدمه لهذه الجمعية غير الربحية من جهة، ومن جهة أخرى تمنح فرصة لموظفي إدارة الموارد البشرية في الشركة بتقديم الفائدة والاستفادة في الوقت نفسه من خلال المشاركات الفعالة في النشاطات التي تقدمها الجمعية.

• ماهو تقييمكم لسوق العمل في سورية من حيث توفر الكفاءات المطلوبة للعمل في شركتكم؟

تواجه إدارة الموارد البشرية شأنها شأن الإدارات الأخرى تحدياً آخر في هذا المضمار، فبالرغم من أن سوق العمل في سورية يعتبر من الأسواق المهمة والواعدة بمستقبل باهر للجميع ورغم توفر عدد لا بأس به من الكوادر والكفاءات المتميزة إلا أنه ما زال بحاجة الى المزيد من هذه الكوادر وبحسب طبيعة عمل شركتنا فإننا بحاجة ماسة الى العمل على تطوير المزيد من القدرات والكفاءات في مجال الاتصالات وما تستلزمه للوصول الى مستقبل مشرق.

هل لدى شركتكم أية نشاطات حالية أو مستقبلية في تطوير مهنة إدارة الموارد البشرية والتدريب مع منظمات القطاع العام في سورية؟
تتطلع شركة MTN سورية للمساهمة في نشاطات من شأنها تقوية

روابطها مع المجتمع ورفع مسيرة التطوير وتنمية الموارد البشرية في مختلف القطاعات.

• كيف تقوم شركتكم بالاستثمار في العنصر البشري؟

الاستثمار في العنصر البشري هدف أساسي واستراتيجي، وهناك أولوية ومخصصات مالية كبيرة لهذا الاستثمار، أحد الطرق هو أكاديمية MTN التي من شأنها أن تزود الشركات المتواجدة في البلدان الواحد والعشرون بمختلف حلول التدريب والتطوير. تقوم هذه الأكاديمية بتوفير حلول التدريب والتطوير بما يتوافق مع أهداف ومشاريع MTN العالمية وتقوم كل شركة على حدة بالاستثمار في عناصرها البشرية بالتنسيق مع هذه الأكاديمية. من جهة أخرى، تعتمد كل شركة مثل MTN سورية لتحديد استثماراتها في العنصر البشري بشكل محلي وفقاً للأهداف الخاصة بهذه الشركة ومتطلبات السوق المحلية. وتقوم شركة MTN سورية باستثمار القدرات والإمكانات الداخلية لمختلف العناصر البشرية المتواجدة في الشركة لتقوم هذه العناصر بدورها بتدريب وتطوير العناصر الأخرى على ما يمتازون به من مهارة.

تعطي MTN الفرصة لموظفيها للتطور من خلال الاشتراك بعدة برامج تطويرية وتدريبية على مستوى المجموعة مما يتيح المجال لاكتساب خبرات من الآخرين ضمن أسرة MTN الكبرى. وتعطي الفرصة للتطور والانتقال إلى مراكز أعلى على مستوى المجموعة وليس فقط على مستوى سورية.

• بماذا تنصح ممارسي إدارة الموارد البشرية لتطوير أدائهم؟ وهل تشجع التزام الممارس باختصاص واحد أو أن يتنقل بين الاختصاصات المختلفة في إدارة الموارد البشرية؟

أنصح ممارسي إدارة الموارد البشرية بالعمل على تحقيق أهداف عملهم على أكمل وجه بما يضمن مصلحة موارد الشركة البشرية والتي نعمل أساساً لخدمتها، حيث أن هذه الموارد هي التي تحقق الميزات التنافسية للشركة والتي ستضمن بقاءها واستمرارها وتطورها. ومن الطبيعي لأي شخص يعمل في هذا المجال أن يكون ملماً بمختلف اختصاصات إدارة الموارد البشرية وأن يمارسها لأن «الأصل في التعلم هو الممارسة»، وإن رغب بالتفرغ بعد ذلك لاختصاص معين فهو على الأقل لديه قدرة على المتابعة في هذا الاختصاص وغيره ويتناغم معه.

ماهي رؤيتكم لمستقبل التعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية وشركتكم؟

لم تكن تطلعاتنا لعام واحد فقط من الشراكة، وإنما نتطلع لشراكة دائمة، بما يضمن مصلحة الجميع. ما قامت به الجمعية حتى الآن هو أكثر من رائع ونحن راضون تماماً عن التغييرات التي حدثت في أداء الجمعية وإن كنا نتطلع للمزيد. فقد قامت الجمعية، في حفل عشاءها السنوي، بالإعلان عن عدد من المشاريع التي ستعمل على تنفيذها خلال هذا العام ونحن نواقون لمعرفة نتائج هذه المشاريع وفرص التعاون الأخرى التي ستخلقها هذه النتائج.

أحوال العامل والعمل في ظل قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠

مساهمة: المحامية عبير المصري

مستشارة قانونية في الأمور المصرفية والتجارية والمدنية

ماجستير بالقانون المدني والتجاري

إن القارئ لقانون العمل الجديد رقم 17 لعام 2010 يلاحظ أن المشرع في هذا القانون قد حاول أن يحيط بأكبر قدر ممكن من الجوانب التي تحقق التوازن بين العامل من جهة ورب العمل من جهة أخرى، حيث نجد المشرع وقد عرّف في القانون الجديد العديد من التعابير، نذكر على سبيل المثال المتعطل وقد عرفه القانون الجديد: بأنه كل مواطن سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له، إلا أنه لم يجد الفرصة لذلك.

والعمل المؤقت: وهو العمل الذي تقتضي طبيعته، إنجازه في مدة محددة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، و غيرها من التعابير التي لم تكن واضحة التعريف في القانون القديم.

ومن الملاحظ أن قانون العمل رقم 17 لعام 2010 اهتم بمبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أيًا كان السبب، وعمل على إزالة أي مظهر من مظاهر التمييز بين العمال من حيث العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي، وذلك في كل ما يتعلق بالاستخدام، أو بتنظيم العمل أو بالتأهيل والتدريب المهني، أو بالأجر أو بالترافع، أو بالاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، أو بالإجراءات والتدابير التأديبية، أو بالتسريح من العمل.

وفي محاولة منا لإلقاء الضوء على بعض نقاط الاختلاف بين قانون العمل القديم وقانون العمل الجديد نستعرض مايلي:

بما يتعلق بعقد التدريب المهني فإن قانون العمل القديم في المادة 40 منه أجاز لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج في الحالات التالية:

أ- إذا ثبت لديه عدم أهليته

ب- إذا ثبت عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة. وأجاز للعامل المتدرج أن ينهي عمله، بشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد، أو إنهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

أما بالنسبة لقانون العمل الجديد فقد أورد في المادة 40 منه: أنه يجوز إنهاء عقد التدريب بناءً على طلب أحد الطرفين في أي من الحالات التالية:

أ- إذا ارتكب أحد الطرفين أي مخالفة لأحكام هذا القانون.

ب- إذا لم يتم أحد الطرفين بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

ج- إذا استحالت تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الطرفين.

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر.

هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير صادر عن اللجنة الطبية المعتمدة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وقد خطا المشرع خطوة هامة في مجال تطوير عملية التدريب، والاهتمام بالمرحلة الأولى من عمر العامل المهني، حيث ألزم صاحب العمل المنشآت التي يزيد عدد العمال فيها على خمسين عام بتخصيص ما لا يقل عن 1% من كتلة الأجور لدعم عملية التدريب ورفع مستوى مهارات العاملين لديه بحيث توضع هذه المخصصات في صندوق خاص في المنشأة يتم الصرف منه بالتنسيق بين صاحب العمل واللجنة النقابية.

كما ألزم المشرع على صاحب العمل الذي يدير منشأة تراول عمليات التدريب المهني، بمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي نفذته، وتبين المستوى الذي بلغه، وتحدد بقرار من الوزير وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية

البيانات الأخرى التي يجب أن تتضمنها هذه الشهادة كما استحدث المشرع في قانون العمل الجديد فصلاً جديداً عن مستوى المهارة وقياسها، ويهدف منه قياس درجة مهارة العامل في المهنة أو الحرفة وللعامل أن يحصل على شهادة تثبت ذلك ويتم تصديقها من قبل المديرية المختصة والوزارة أما بالنسبة للمهن والحرف التي تخضع لتحديد مستوى المهارة وطريقة قياسها وشروطها فإنها تحدد بقرار من الوزير، وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية.

وقد أوجب قانون العمل الجديد تحديد مدة الاختبار في عقد العمل، على ألا تزيد عن مدة ثلاثة أشهر وبحيث لا يعين العامل تحت الاختبار إلا مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، ويحق لكل من الطرفين خلال فترة الاختبار إنهاء العقد دون سابق إنذار أو تعويض ودون أن يترتب على صاحب العمل أي مسؤولية.

بالإضافة إلى أن قانون العمل الجديد في خطوة هامة قام بإدخال فترة الاختبار ضمن مدة خدمة العامل الفعلية في حال انتهت هذه المدة ولم يفسخ عقد العمل.

بالإضافة إلى أن قانون العمل الجديد قدم تعديلات وإضافات هامة وحدد أموراً كانت غائبة فيما سبق، كالمدة التي يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل خلالها مهاماً غير مهامه في حال الضرورة، وكالشروط التي يحق فيها لرب العمل تكليف العامل بعمل آخر في حال غير من هيكليّة العمل والوظائف ضمن منشأته، كما أنه حافظ على حقوق العامل بحيث لا يمس التغيير في طبيعة عمله في الأحوال السابقة بأي من حقوقه المادية وأوضاعه الوظيفية. هذا وسيتم في أعداد لاحقة تسليط الضوء على مواد أخرى في قانون العمل الجديد.

الرعاية في المنظمات MENTORING

ماريا منصور: طالبة سنة خامسة في المعهد العالي لإدارة الأعمال

يعود نجاح كثير من الأفراد في المؤسسات التي يعملون بها لوجود من يقدم النصح والإرشاد لهم ويتيح لهم فرصاً للتقدم الوظيفي. تهئ المؤسسة الناصحين (Mentors) من المديرين و/أو الموظفين الأقدم في المؤسسة، أو قد يستعين بمستشار متخصص يولى هذه المهمة بشكل رسمي كجزء من جهود تطوير الموارد البشرية. يلعب الناصح دور المرشد والمتبني للموظف الأحداث بشأن مساره المهني وغير ذلك من مواقف أو مشكلات يحتاج فيها الموظف إلى نصيحة أو مشورة. يحظى موضوع الرعاية باهتمام كبير من قبل الباحثين لما له من أثر وانعكاسات على زيادة فرص التطور الوظيفي للعمال في المؤسسات، فرص وصولهم إلى مستويات وظيفية أعلى، وحالة الرضا الوظيفي لديهم بسبب حصولهم على التوجيه أثناء عملهم. هذا العامل هو ما نطلق عليه تسمية المحمي (protégé).

يعرف الراعي (Mentor) بأنه: عامل قديم ذو خبرة كبيرة، يلعب دور النموذج والقوة، ويقدم الدعم، والتوجيه والمعلومات الراجعة لعمال أحدث في المؤسسة وذلك فيما يتعلق بخطط وتطوير المهنة، كما يزيد من وضوح الرؤيا لدى المحميين عن صناعات القرار في المؤسسة الذين يمكن أن يتحكموا بفرص المهنة المتاحة أمامهم في المؤسسة.

(Long_MCDowall, 2004)

هناك عدة أبعاد لهذا الدور أهمها أن الناصح: ❖ يوضح للمرؤوس أو الموظف الأصغر سياسات العمل وأساليب السلوك السياسي المناسبة في مواقف الصراع مع الآخرين.

❖ يقدم نصائح مفيدة بشأن تطوير المسار المهني. ❖ يمثل نموذجاً يحتذى به في الأداء الفني والسلوكي معاً.

❖ يحمي مرؤوسه أو الموظف الأصغر إن أخطأ دون قصد أو عن عدم دراية، ثم ينصح ويوجهه.

أولاً: مهام الرعاية في المنظمات :

تصنف مهام الرعاية في ثلاث مجموعات (MCDowall_Long, 2004):

المهام الوظيفية أو المهام المرتبطة بالمهنة (functions Career-oriented):

يقدم الرعاية/الناصحين للعاملين الرعاية المسماة الوظيفية functional والتي تتضمن إرشاداً مفيداً في مجال المسار المهني بما يساعد الموظف على التعلم والتأهل أو الترقية، وتدريبه في موقع العمل وعلى رأس العمل. كما يساعدون العامل في استكشاف واستغلال نقاط القوة الذاتية لديه والتي تؤثر إيجابياً في إنتاجيته. أضف لذلك أنهم يساعدون العامل في الحصول على ما يتوق له من عمل يتضمن تحدياً.

يطبق الرعاية مجموعة من المهام المرتبطة بمهنة العاملين بخمسة طرائق تتضمن:

❖ الرعاية ❖ التدريب ❖ الحماية

❖ التحدي ❖ التقديم.

الرعاية (Sponsorship): يؤمن الراعي

الرعاية للمحمي عن طريق مناصرته وتأييده له عندما يستحق ترفيعاً ما أو تغييراً وظيفياً أفقياً معيئاً.

التدريب (Coaching): يدرب الراعي

المحمي عن طريق تزويده بالمعلومات، بالنصيحة، بالتغذية الراجعة التي تساعد على تحسين كل من: إمكاناته في اتخاذ القرار، ملاءمته للمؤسسة ومهاراته.

الحماية (Protection): حيث أن

الرعاية يحمون المحميين في المؤسسة من الصراعات الداخلية التي قد تحصل أو من المهام الغير مرغوب فيها. كما أن الرعاية يعملون على حماية المعارف الهامة في المؤسسة ويحرصون على نقلها إلى المحميين لديهم.

التحدي (Challenge): يتحدى الرعاية

المحميين لديهم بغية تشجيعهم على بناء مهاراتهم من خلال دفعهم لقبول مهام

صعبة ومحاولة الوصول لمستويات أداء أعلى.

التقديم (Exposure): يقدم الرعاية

المحميين للرؤساء وصناع القرار في المؤسسة ويعرفوهم على محيط عملهم وشبكات العلاقات الموجودة في المؤسسة.

1. المهام النفسية (psychological-Career functions):

كما يقدم الناصح للعاملين الرعاية النفسية Psychological حيث يعزز سبل تمكن مرؤوسه أو زميله الأصغر في العمل وزيادة ثقته بنفسه. ويطوع قيم مرؤوسه الأصغر واتجاهاته وسلوكياته نحو التعامل السلوكي المثمر. كما ينشئ مع مرؤوسه أو زميله الأصغر علاقة صداقة ويستمتعان بها. وهكذا يهيئ لنفسه قبولاً لدى مرؤوسه أو زميله الأصغر.

تنشأ بين الراعي والمحمي علاقة نفسية يعتمد نجاحها على ثلاث ديناميكيات تعتبر مفتاح النجاح لعلاقة وطيدة بين بينهما.

هذه الديناميكيات هي:

1. المشاركة المتبادلة (Engagement Mutual).

2. الصدق والإخلاص (Authenticity).

3. التمكين (Empowerment).

يقدم الرعاية هذه الرعاية النفسية للمحميين من خلال المهام التالية:

- الإثبات والقبول (and Confirmation)

(acceptance): من خلال العلاقة بين

المحمي والراعي يتشكل لدى المحمي حس

بالثقة بنفسه كمهني أصبح ذو خبرة

وذلك عندما يلاقي تأكيداً وقبولاً لدى

الراعي لخبراته.

- تقديم النصح (Counselling): إضافة إلى

أن الراعي يقوم بتدريب (Coaching) المحمي

على العمل والأمور الفنية. فهو أيضاً يقدم

النصح للمحمي في أمور شخصية وفي أمور

تتعلق بعلاقته بالآخرين. إن مهمة النصح

الموكلة للراعي تسمح للمحمي بالاستعانة

به كموجه يساعده في تقدير الأمور ورسم

استراتيجياته وكذلك في تسهيل تطوير مهارات صنع القرار لديه.

- الصداقة (Friendship): يعمل الراعي على توطيد نوعاً من الصداقة مع المحمي.
- لعب دور القدوة (Role modelling): يلعب الراعي دور القدوة عن طريق إظهار السلوكيات الناجحة التي على المحمي تمثلها وتبنيها.
- 3. مهام مؤسسية (Organizational functions): إضافة إلى المهام الوظيفية والنفسية التي يقوم بها الراعي، فإن علاقات الرعاية تخدم مهام مؤسسية ثقافية واجتماعية مباشرة. يخدم الرعاة المتمرسون حرفهم (Professions) عن طريق مراقبة السرعة التي يتأقلم فيها الموظفون الجدد مع المهنة بشكل جيد، وعن طريق ضمان نقل معايير الجودة العالية إلى هؤلاء الموظفين. كما يخدم الرعاة المؤسسة أيضاً من خلال عملية نقل القيم والخبرات والمعارف بين الأجيال.

ثانياً: مراحل عملية الرعاية:

اعتماداً على مقابلات أجراها مع مدراء شباب وآخرين متقدمين في السن منخرطين في علاقات تطويرية (Developmental relationships) في المؤسسة، قام Kram (1983) باقتراح أربعة مراحل نصف التجارب والتفاعلات بين المدير القديم (Mentor) والعامل الجديد (protégé).

هذه المراحل هي:

مرحلة البدء/ الاستهلال (Initiation phase): تعبر هذه المرحلة عن التفاعلات الأولى التي تحصل بين الراعي والمحمي خلال الفترة الأولى من علاقتهما والممتدة من 6 إلى 12 شهر. يحظى الراعي خلال هذه الفترة بإعجاب المحمي به وبالتطلع إليه كشخص ماهر وقادر على دعم المحمي ومساعدته. من جهة أخرى، ينظر الراعي إلى المحمي على أنه شخص يملك إمكانات كبيرة وأنه سوف يستفيد من خبرة وتدريب الراعي له.

إن هذه التفاعلات والتوقعات الأولى ترسخ أساس العلاقة بين الراعي والمحمي ومدى

انخراط كل طرف في هذه العلاقة.

1. مرحلة التنمية (phase Cultivation):

في الفترة اللاحقة من علاقة الرعاية والممتدة من 2 إلى 5 سنوات، تستمر العلاقة بالنمو بقدر ما تتحقق التوقعات الأولى التي تم تشكيلها في مرحلة البدء/ الاستهلال. يمكن للراعي أن يشعر في هذه المرحلة بإحساس "التمكين" (Empowerment) بسبب دعمه ومساعدته للمحمي عن طريق توكيل هذا الأخير بمهام تتميز بالتحدي أو عن طريق تشكيله قدوة يحتذي بها المحمي. في هذه المرحلة أيضاً، يكتسب المحمي غالباً إحساساً بالكفاءة وبالثقة بالنفس، يمنحه له الراعي.

بالنسبة لبعض المحمين، تعتبر هذه التجربة إيجابية، بكل ما يكتسبه كلا الطرفين (الراعي والمحمي) من دون فوائد شخصية ومؤسسية. بالنسبة لمحمين آخرين، فإن الحاجات التطويرية الغير محققة قد تقود إلى اعتبار علاقة الرعاية سلبية أو مختلة وظيفياً.

2. مرحلة الانفصال (Separation phase):

مهما يكن تقييم علاقة الرعاية، إيجابياً أم سلبياً، فإن العلاقة ستدخل في مرحلة الانفصال. ولأسباب متعددة، مثل إعادة الهيكلة في المؤسسة أو حدوث تغيرات شخصية نفسية، فإن المحمي سيصبح أكثر استقلالاً ويصبح دور الراعي أقل فاعلية.

وسيستنتج الطرفان أن استمرار وجود علاقة رعاية لم يعد مبرراً.

3. مرحلة إعادة التعريف/التحديد (phase Redefinition):

رغم الانفصال، فإن المحمي (الذي قد يكون بدأ يحتل موقع راعي في المؤسسة) قد يستمر بالشعور بالامتنان والتقدير للراعي. بالنسبة للراعي، فإن نجاح المحمي يعتبر دليلاً على فاعليته وكفاءته في تأدية دور الراعي. وفي الغالب فإن العلاقة بين الراعي والمحمي تتحول إلى علاقة صداقة، حيث تتشكل حدوداً جديدة وأدواراً جديدة لكل من الراعي والمحمي تعلن بدء مرحلة

إعادة تعريف/تحديد العلاقة بينهما.

ثالثاً: نتائج عملية الرعاية في المنظمات:

رصدت الأبحاث مجموعة من النتائج لعملية الرعاية، منها:

- أن للرعاية دور قوي وكبير في تحقيق النجاح المهني (success Career) للمحمين.

أظهرت الأبحاث، ومنها بحث

Allen et al (2004) أن العاملين الذين تمت رعايتهم يتمتعون بمستوى أعلى من النجاح المهني.

يتم قياس النجاح المهني بمجموعتين من المعايير: مخرجات المهنة الموضوعية (Outcomes Career Objective) ومخرجات المهنة الشخصية (Subjective Career Outcomes).

- يتم التعبير عن مخرجات المهنة الموضوعية (Objective Career Outcomes) من خلال معيارين:

التعويضات (Compensations) مثل الزيادة في معدل الأجور (Higher Salaries)، والترقيات (Promotions).

- يتم التعبير عن مخرجات المهنة الشخصية (Subjective Career Outcomes) من خلال المعايير التالية:

- الرضا المهني (Career Satisfaction). توقعات فرص التقدم المهني (Expectations advancement for Commitment Career)، الرضا الوظيفي (Satisfaction Job)، نية البقاء في المؤسسة (stay to Intention).

References:

- ALLEN, T.D., EBY, L.T., POTEET, M.L., LENTZ, E., (2004), " Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta-analysis", Journal of applied psychology, Vol. 89, N 1, p. 127-136.
- JOINER, T.A., BARTRAM, T., GARREFFA, T., (2004) « The effects of mentoring on perceived career success, commitment and turnover intentions », The Journal of American Academy of Business, September, p. 164-170.
- KRAM, K.F., (1983), " Phases of the mentor relationship", Academy of Management Journal, Vol.26, N 4, p.608-625
- MCDOWALL-LONG, K., (2004). " Mentoring relationships: implications for practitioners and suggestions for future research ", Human Resource Development International, Vol. 7 Issue 4, p519-534
- PAYNE, S.C., HUFFMAN, A.H., (2005), "A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover", Academy of Management Journal, Vol.48 I

Job Announcement

Syriatel is the leading national telecommunication company in Syria since 2000. Our company has gained the wide spread respectable reputation because of its dedication to provide the best services due to its focus on customer satisfaction and on supporting various social activities.

Syriatel aspires to employ the qualified persons and strives to provide them with a competitive and team-oriented work environment.

To support achieving Syriatel business goals, we are seeking to fill the following job vacancies:

HR&AD 01-10

Function: HR Support Specialist

Location: Damascus

Education: Bachelor degree

Knowledge, Skills & Abilities:

Good problem solving, judgment and decision making skills.

Ability to handle sensitive and confidential cases

Experience in recruitment and personnel practices is a plus

Minimum two years experience, preferably in HR domain

HR & AD 06-09

Function: Recruitment & Manpower Planning Specialist

City: Damascus.

Education: Bachelor Degree.

Knowledge, Skills & Abilities:

Good interpersonal judgment and negotiation skills.

One year experience in recruitment domain

CS 04-10

Function: Customer Service Representative

City: Damascus, Aleppo, Hama

Education: Diploma

Knowledge, Skills & Abilities:

Has good negotiation skills, Customer oriented and courteous

CS 01-10

Function: Debt Collection Representative.

City: Damascus, Daraa, Hama, Homs, Qamishly and Aleppo

Education: Associate Degree (Diploma)

Knowledge, Skills & Abilities:

Very good negotiation skills

Driving license is preferable

One year experience in similar domain would be preferable

SL 01-09

Function: Sales Representative.

City: Idleb, Damascus

Education: Associate Degree (Diploma)

Knowledge, Skills & Abilities:

Good negotiation skills.

Flexible with attendance and work conditions

Valid Syrian driving license is required

1 year experience in sales domain.

All above advertised vacancies require the following qualifications as well:

Good command of English language

Good computer skills in Ms-Word & Ms-Excel.

Good communication, organization and time management skills.

Able to work in fast evolving work environment and to meet deadline.

Careful, accurate, team player, positive, enthusiastic, self-motivated, self-learner and dynamic person.

Candidates who meet the above-mentioned job specifications are invited to apply through Syriatel website or in person:

www.syriatel.sy

About us

Join us . Join Syriatel Team

All applications will be treated with strict confidentiality and only short listed applicants will be contacted for interview.

To review new job vacancies, you are welcome to visit our website on regular basis.



نشاطات الجمعية في الربع الأول من ٢٠١٠

اجتماعات الطاولة المستديرة

- بتاريخ 19-1-2010 أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية اجتماع الطاولة المستديرة الأول لعام 2010 بعنوان: "التدريب والتطوير الفعال - حالة عملية شركة سيمنس" وقام بإدارة اللقاء خبير التدريب الدولي السيد أحمد عبد العظيم وحضره أعضاء الجمعية والمهتمين بإدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة والعامة السورية وعدد من الإعلاميين. قام السيد أحمد بتوضيح أهمية التدريب في تطوير العنصر البشري في المنظمة وأثر ذلك على المنظمة والعاملين. كما أكد على أهمية التدريب المبني على تحليل احتياجات المنظمة كوسيلة في بناء الكفايات لتستطيع المنظمة أن تحقق الأهداف المرجوة. فالتدريب الهادف والمنظم يؤدي إلى استقرار العاملين وزيادة ارتباطهم بمنظمتهم لإدراكهم لأهميتهم بالنسبة لها وشعورهم بالتطور المستمر. كما تطرق السيد أحمد إلى حالة عملية لشركة سيمنس العالمية وآلية التدريب فيها. وأثناء اللقاء دار نقاش هادف وبناء بين السادة الحضور والخبير تم فيه إغناء الاجتماع بخبرات وتجارب عملية محلية ودولية عمت بالفائدة على جميع الحاضرين.

- بتاريخ 17-3-2010 أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية اجتماع الطاولة المستديرة الثاني لعام 2010 بعنوان «العائد على الاستثمار في الموارد البشرية» وقام بإدارة اللقاء خبير التدريب السيد بسام نمور، وحضره أعضاء وأصدقاء الجمعية من مدراء الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات وعدد من المهتمين والإعلاميين. وقد أوضح السيد نمور خلال اللقاء أن "الهدف الرئيسي لأتمتة وقياس العائد على الاستثمار في الموارد البشرية في أي منظمة هو تطوير أساليب منهجية ومثلى لقياس الربحية والأداء، وهي مقياس أفضل من الربح نفسه حيث أن العائد على الاستثمار يعتبر أن الاستثمارات هي الأساس لتوليد الربح".

واعتبر نمور أن "من شأن وضع أساليب دقيقة لقياس العائد على الاستثمار في الموارد البشرية تسهيل مهمة مدير الموارد البشرية في بناء الروح المعنوية للموظفين وكسب الاحترام من جانب الإدارة العليا"، وأضاف بأن "النتائج الإيجابية المتحققة من تطوير الموارد البشرية في الشركة تساهم في تمكين مدير الموارد البشرية من تبرير الأموال التي تصرف على عمليات تدريب الكوادر البشرية وتطويرها، بل والمطالبة بتخصيص ميزانيات أكبر". وقد دار نقاش بناء بين السادة الحضور والمحاضر تم فيها تبادل الخبرات ووجهات النظر حول أهمية قياس العائد على الاستثمار في الموارد البشرية من حيث القدرة على إقناع أصحاب الأعمال بالاستثمار بالعنصر البشري واستمرار الفائدة من هذا الاستثمار لفترات طويلة من حياة المنظمات.

- بتاريخ 20-4-2010 أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية اجتماع الطاولة المستديرة الثالث لعام 2010 بعنوان «مكافأة الأداء ومجانسة مقياس الرواتب بأسلوب منظم وثابت» وأدار اللقاء المدير التنفيذي للموارد البشرية والشؤون الإدارية في شام القابضة السيد سامي بركات وحضره لفييف من أعضاء الجمعية من العاملين في مجال الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات وعدد من المهتمين. واستهل بركات اللقاء بالتعريف بشركة شام القابضة قائلاً «إن ما وصلت إليه الشركة اليوم من مكانة يرجع إلى أنها تضم 73 من كبار رجال الأعمال السوريين الناجحين كل في مجاله، وإلى التركيز على التكايف مع باقي الشركات الخاصة والعمل التشاركي، ثم قدرة الشركة غير المحدودة على تذليل كل العقبات المالية أو الإدارية أو غيرها والتي ربما تظهر أثناء التنفيذ».

وبحسب بركات «إن أحد أسباب نجاح شام القابضة هو كادرها البشري والذي عملت الشركة بجهد ودأب فريد على استقطابه وتدريبه ودفع الرواتب والأجور المناسبة له»، موضحاً أنه في بدايات الشركة تعرضت لسيل من طلبات التوظيف من كل حذب وصوب، و«هنا كان دور الموارد البشرية في الشركة في إجراء عمليات التوصيف الوظيفي، وتقييم الأداء، وتوزيع المكافآت والرواتب المناسبة». وقال بركات إن التقييم السنوي للعاملين «يمكن أن يظهر موظفين أخذوا أكثر من حقهم، وهؤلاء لا يمكن أن نتخذ بحقهم أي إجراء لأن هذا يناهض الأخلاق والقانون، لكن يجب مواجهتهم بالحقيقة، أما الموظفين الذين يظهر أنهم ظلموا فيجب تقديرهم ومكافأتهم».

مؤتمرات ولقاءات وندوات

- بتاريخ 23-1-2010 شاركت جمعيتنا بالمؤتمر الدولي الأول للتنمية في سورية بعنوان:

«دور المجتمع الأهلي في التنمية» برعاية الأمانة السورية للتنمية والذي دار حول أهمية إدماج المجتمع الأهلي في عملية التنمية حيث يمثل هذا المجتمع الأهلي القطاع الثالث المكمل للقطاع العام والخاص. وقد شاركت الجمعية بعروض البوسترات الذي تم في اليوم الثاني من المؤتمر حيث شارك به أكثر من ثلاثين جمعية أهلية في سورية واختارت كل جمعية أحد المشروعات التي تقوم بها لإيصال رسالتها وتحقيق أهدافها في المجتمع المحلي واختارت جمعيتنا لهذا الغرض مشروع «اجتماع الطاولة المستديرة» نظراً لأهمية هذا المشروع في تحقيق رسالة الجمعية وأهدافها في زيادة الوعي للممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات.

- بتاريخ 27-3-2010 شاركت جمعيتنا «بملتقى العمل التطوعي»

برعاية المعهد العالي لإدارة الأعمال مع بقية المنظمات المشاركة في الملتقى. حيث تم الحديث عن أهمية العمل التطوعي في بناء المجتمعات وتطورها ودور الجمعيات الأهلية في تعزيزه وتم إعطاء الأمثلة الواضحة عن عمل جمعيتنا ونموها باستمرار جهود المتطوعين وتشجيعهم النابع من إيمانهم بدور الجمعية الهام في بناء وتطوير مجتمعهم. كما تم تشجيع الحضور على مواصلة العمل التطوعي والمشاركة في مشاريع الجمعية التطوعية المتعددة.

- بتاريخ 10-4-2010 أقامت جامعة القلمون الخاصة بالتعاون مع الجمعية السورية لرجال وسيدات الأعمال في سورية «يوم التوظيف» الذي يقام لأول مرة في حرم الجامعة بتاريخ 10 نيسان 2010 من الساعة العاشرة صباحاً وحتى الخامسة مساءً، حيث كانت جمعية إدارة الموارد البشرية من بين الذين شاركوا في هذا النشاط لتعريف الطلاب بأهمية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمات والشركات، وأهمية انتساب المختصين والمهتمين في إدارة الموارد البشرية الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية.

What's Coming



تتشرف مؤسسة إدارة الموارد البشرية بدعوتكم لحضور محاضرة بعنوان

«قانون العمل الجديد وانعكاساته على قطاع الأعمال في سوريا»

تلقبها الدكتورة دبالا الحاج عارف وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل

وذلك يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٠/٥/٢٥

الساعة السادسة والنصف في فندق ديدمان قاعة زنوبيا

يرجى تأكيد الحضور عن طريق الإيميل: ihmsy@gmail.com
أو بالاتصال على رقم الجمعية: ٠٩٩١١١٣٧٧٧

Think HR



مشروع اجتماع الطاولة المستديرة IHRM Roundtable Meeting Project

لمحة عن المشروع:

أحد المشاريع الهامة التي تقوم بها جمعية إدارة الموارد البشرية في سورية. حيث تقوم الجمعية باستضافة محاضرين متخصصين ومدرّبين متميزين محلياً ودولياً لمناقشة قضايا الموارد البشرية في المنظمات السورية وعرض حالات عملية وتجارب لكبرى الشركات العالمية للأعضاء والمهتمين بإدارة الموارد البشرية وأصحاب الأعمال بالإضافة إلى فتح قنوات التواصل والحوار بين المختصين في هذا المجال.

الأهداف:

- زيادة الوعي بأهمية إدارة الموارد البشرية كشريك هام واستراتيجي في منظمات الأعمال في سورية.
- تعزيز ثقافة إدارة الموارد البشرية وترويج استخدام أساليبها وممارساتها الصحيحة في المنظمات السورية.
- تقديم النصص والمشورة لكافة الجهات ممّا يساهم في عملية بناء منظمات الأعمال على أسس علمية صحيحة.
- فتح قنوات التواصل والحوار بين المختصين في إدارة الموارد البشرية، وتبادل الخبرات مع الجمعيات والمؤسسات المماثلة لتحقيق الأهداف المشتركة.
- بناء الروابط مع المؤسسات التعليمية التي تقوم بتعليم إدارة الموارد البشرية في سورية وتعزيز العلاقات مع طلابها وخريجها.
- تطوير معايير مهنة إدارة الموارد البشرية في سورية والرقى بها للمستويات العالمية.

مراحل العمل:

- تحديد المواضيع الخاصة بإدارة الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات السورية
- عقد اجتماعات دورية شهرية لمناقشة المواضيع المقترحة حسب الأولوية مع كافة الأعضاء والمهتمين.
- دعوة أفضل المختصين والمحاضرين في إدارة الموارد البشرية الدوليين والمحليين كمحاضرين ليتم مناقشة المواضيع المقترحة مع الحضور وتشجيع الحوار المفتوح بينهم.
- تشجيع التواصل بين المشاركين في الاجتماعات وتبادل المعلومات والخبرات فيما بينهم.

النتائج:

- ازدياد الوعي بأهمية الموارد البشرية كشريك استراتيجي في منظمات الأعمال في سورية وازدياد عدد الشركات الراغبة بإنشاء إدارات موارد بشرية لديها بممارساتها الصحيحة بكل القطاعات العام والخاص.
- ازدياد عدد الأعضاء والمهتمين بإدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة في سورية وتعزيز التواصل فيما بينهم.

Overview:

One of the important projects conducted by the Institute of Human Resource Management (IHRM) in Syria. IHRM hosts national and international HRM professional speakers and excellent trainers to discuss HRM related subjects in Syrian organizations and show practical cases and experiences of international organizations to IHRM members, interested people and business owners, in addition to opening the communication channels between them.

Objectives:

- Raise awareness of HRM as an important business strategic partner in Syria.
- Reinforce the education of HRM and promote the implementation of its best practices in Syrian organizations.
- Offering consultations and advices to all interested bodies to build businesses on scientific and correct bases.
- Network and open channels of communication between HR experts and exchange ideas, expertise and best practices with similar organizations and institutions to achieve mutual goals.
- Build ties with the academic Syrian institutions that teach HRM and strengthen ties with their students and graduates.
- Develop HRM profession standards in Syria to elevate them to international standards.

Implementation:

- Identify HRM subjects required by Syrian organizations.
- Conduct regular meetings every month to discuss the suggested subjects with IHRM members and interested participants.
- Invite best local and international HRM professionals as guest speakers to discuss the suggested subjects with participants and encourage open discussions.
- Encourage networking between participants and the exchange of information and experiences with each other.

Achievements:

- Awareness of the importance of human resource management as a strategic partner was raised in Syrian organizations and the number of organizations interested in establishing HR departments and using its correct practices was increased in both; private and public sectors.
- Increased number of interested people in HR and its correct practices in Syria in addition to better networking and communication between them.



• تقييم أداء العاملين

• خطط التدريب والتطوير

• المسارات الوظيفية والتوصيف الوظيفي

• التأمين الصحي

• جداول الرواتب

• التعويضات والضرائب

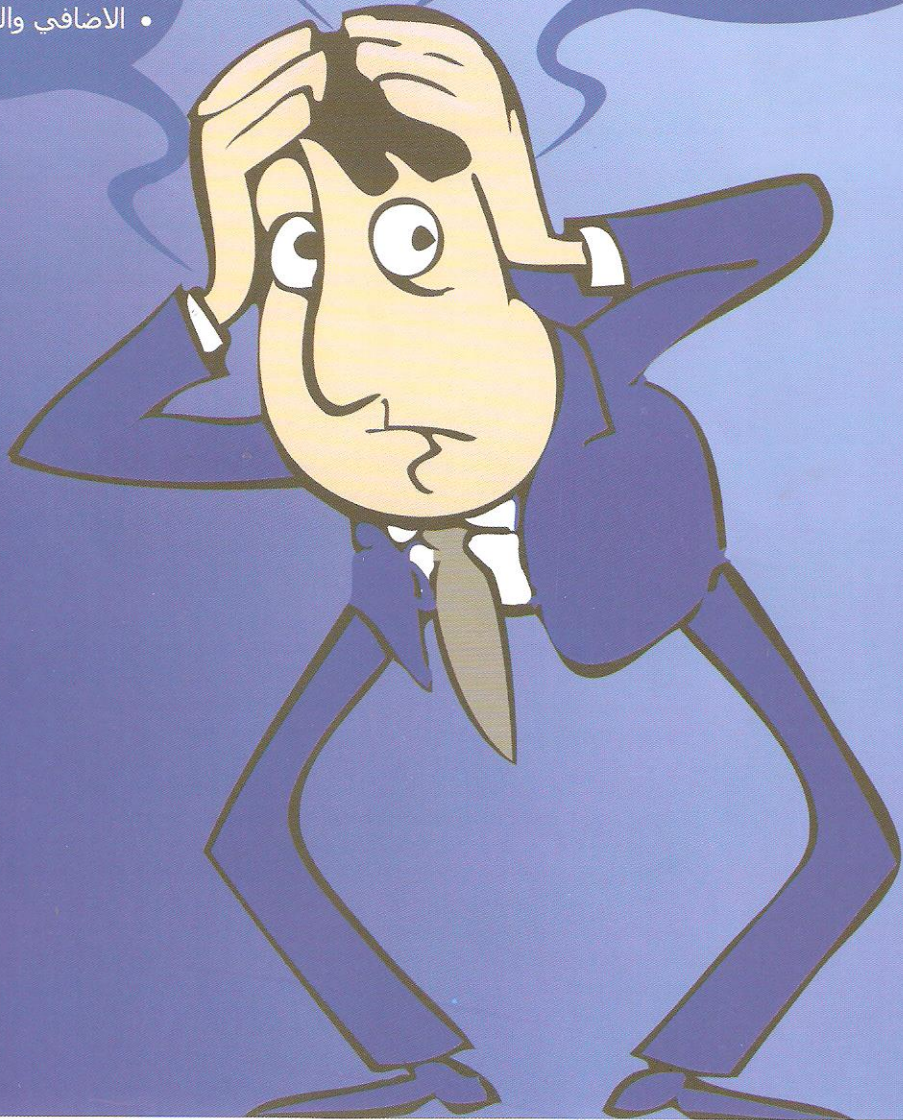
• خطط التوظيف وإجراء المقابلات

• الهيكل التنظيمي والوظيفي

• التقارير المختلفة والمتنوعة

• ورديات الدوام المختلفة وتعقيدها

• الاضافي والتأخير والمكافآت والعقوبات



 **Transtek**

أكبر شركة برمجيات في سورية

 **5038**

www.transtek.com

الحل:

كهمباس

لإدارة الموارد البشرية

مصطلحات إدارة الموارد البشرية

مساهمة: أحمد قيلي

مشرف موارد بشرية

الشركة التقنية للصناعات الغذائية

Job Analysis التحليل الوظيفي

هي عملية تحليل للمهام الوظيفية التي يتم من خلالها جمع معلومات تتعلق بالوظيفة وتحليل هذه المعلومات للوصول إلى وصف تفصيلي لأهداف هذه الوظيفة والواجبات والمسؤوليات والصلاحيات بالإضافة إلى تحديد الوزن النسبي لهذه الواجبات والزمن الأمثل لأدائها والمتطلبات لأداء هذه الوظيفة والظروف التي تؤدي فيها، و يعتبر تحليل المهام الوظيفية الأساس في بناء وصف وظيفي سليم.

Exit Interview مقابلة نهاية الخدمة :

هي عبارة عن مقابلة تجرى مع الموظف المستقيل، يمكن أن تسلط الضوء عن الأسباب الحقيقية التي دفعت الموظف للاستقالة إذا تفادى الحديث عنها، يمكن أن تكون على شكل نموذج يعبأ من قبل المستقيل يوضح فيه عن الأسباب التي دفعت للاستقالة ورأيه و تقييمه للأنظمة والإجراءات المتبعة بالشركة. و يمكن الاستفادة من ذلك في تحليل أسباب ترك ودوران العمالة و تطوير الأنظمة والإجراءات.

Annual Recruitment Plan خطة التوظيف السنوية :

هي عبارة عن خطة توضع في بداية العام توضح احتياجات المنظمة من العمالة خلال العام ويتم ذلك بناء على خطط المنظمة لهذه السنة، حيث توضح هذه الخطة نوعية الوظائف و إعداد ومواصفات الموظفين المطلوبين وزمن الحاجة إليهم. ثم يتم تحليل هذه الاحتياجات لتحديد مصادر الحصول عليها داخليا أم خارجيا و تستخدم أيضا في تحديد موازنة الموارد البشرية.

Organizational Structure : التنظيمي الهيكل

يقصد بالهيكل التنظيمي للمنظمة البناء أو الإطار الذي يوضح و يحدد الوحدات التنظيمية الداخلية فيها , فهو يبين التقسيمات التنظيمية و الوحدات التي تقوم بالأعمال و الأنشطة التي تلزم لتحقيق أهداف المنظمة كما يحدد خطوط السلطة و مواقع اتخاذ و تنفيذ القرارات الإدارية و خطوط العلاقات بينهم جميعا، و يجب أن يعكس هذا الهيكل الوضع التنظيمي في الشركة في فترة زمنية معينة و يتغير هذا الهيكل مع تغير و كبر حجم نشاط الشركة.

Manpower Planning تخطيط الموارد البشرية :

هو تحليل منظم للموارد البشرية المتاحة و التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية و التأكد من الاستخدام الأمثل لهذه الموارد و التخطيط اللازم للتأكد من أن العرض من الموارد البشرية يتوازن مع الاحتياجات المطلوبة و استخدامها بالوقت و المكان المناسب، و بالتالي فهي إستراتيجية للحصول، استخدام، تطوير و الاحتفاظ بالموارد البشرية للمنظمة.

كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

www.ihrmsyria.org

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

• إملأ طلب الانتساب للجمعية.

• إرفاق صورة 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 ملف العضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت والبالغ 2500 ل.س 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 النازمة لسلوكيات الأعضاء (conducts professional of Code)

صورة عن الهوية الشخصية

- أخيراً يقوم العضو بتسليم الأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة إلى مدير 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 مباشرةً إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبيلوس حسب المعلومات التالية:

▪ فرع أبورمانة رقم 200

▪ رقم الحساب: 203094

▪ Swift Code: BYBALBBX

▪ Beneficiary Account Number: 165089 203094 205

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية كما يلي:

١. أعضاء عاملين؛ ويضم هذا النوع من العضوية نوعين من الأعضاء:

• 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:

أ. يملك خبرة لا تقل عن 3 سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.

ب. عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية 3 سنوات على الأقل.

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

• 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.

2. 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.

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

TALENT: HOW GREAT MANAGERS DEFINE IT?

Contributed by: Ahmad Kili

Technical Company for Food Industries

HR Supervisor

Normally we associate talent only with celebrated excellence with a strong emphasis on the word "celebrated". we look at Michael Jordan, swaying and knifing his way to the basket, and we know that neither his training nor his dogged determination is the prime source of his brilliance. He may have both of these, but then so do most other NBA players. Alone, these cannot explain why Michael shines. Deep down we know that his secret weapon is this talent. we look at Robert De Niro and we think the same: He has talent. Tiger Woods, Jay Leno, Maya Angelou, they are all part of the talent club. they are blessed with a secret gift. for most of us talent seems a rare and precious thing, bestowed on special, faraway people. They are different, these people with talent. They are "not us".

Great managers disagree with this definition of talent. It is too narrow, too specialized. Instead they define a talent as "a recurring pattern of thought, feeling, or behavior that can be productively applied". The emphasis here is on the word "recurring" your talents, they say, are the behaviors you find yourself doing often. You have a mental filter that sift through your word, forcing you to pay attention to some stimuli,

while others slip past you, unnoticed. Your instinctive ability to remember names, rather than just faces, is a talent. your need to alphabetize your spice rack and color-code your wardrobe is a talent. so is your love of crossword puzzles, or your fascination with risk, or your impatience. Any recurring patterns of behavior that can be productively applied are talents. The key to excellent performance, of course, is finding the match between your talents and your role.

**WHY DOES EVERY ROLE,
PERFORMED AT EXCELLENCE,
REQUIRE TALENT?**

This definition of talent is deceptively neutral, almost bland. Nevertheless it guides great manager toward a momentous discovery: Every role, performed at

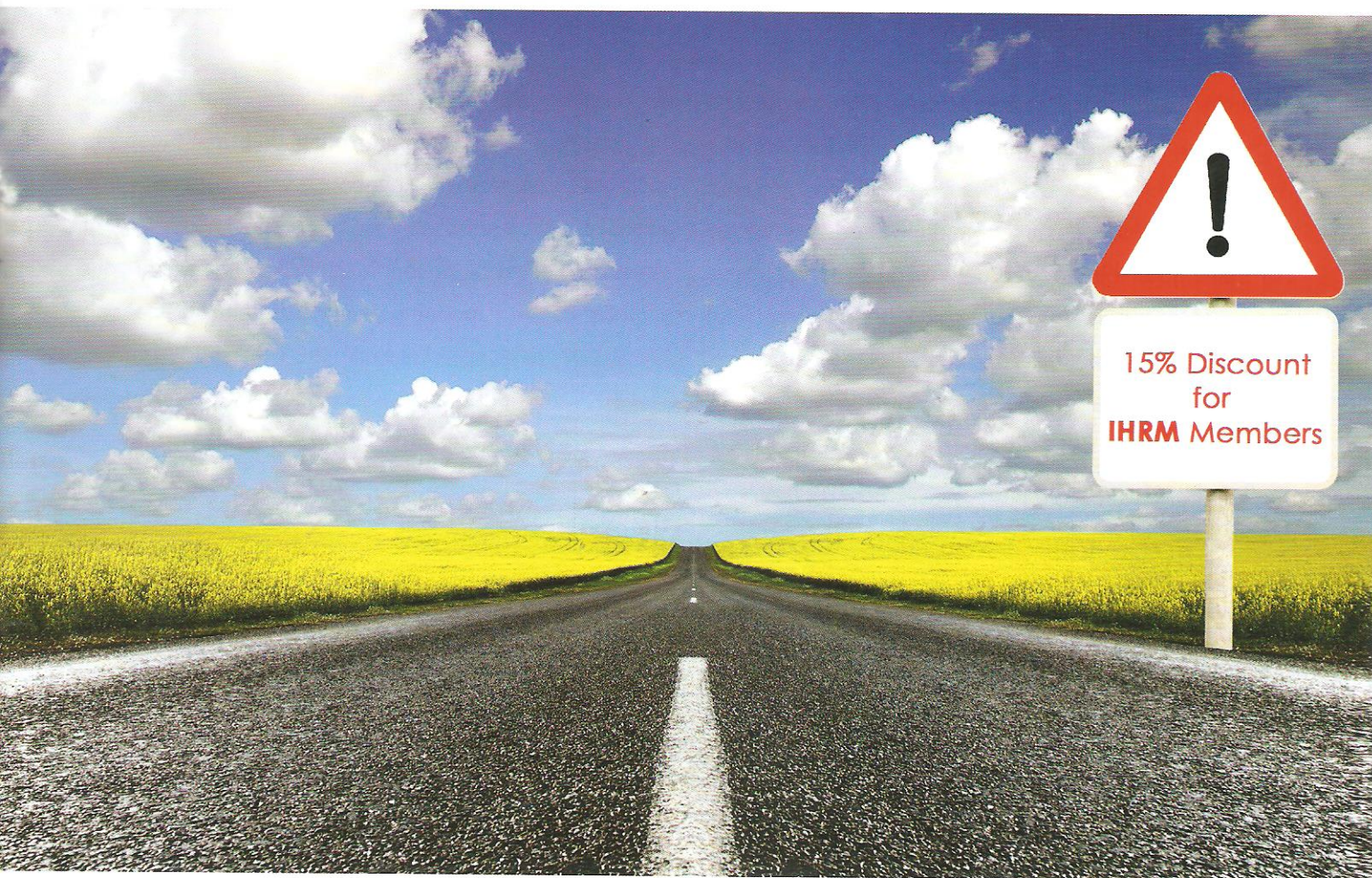
excellence, requires talent, because every role, performed at excellence, requires certain requiring patterns of thought, feeling, or behavior. This means that great nurses have talent. so do great truck drivers and good teachers, great housekeeper and great flight attendants. a love of precision is not a skills. nor is it knowledge. it is a talent.

Whether the excellence is "celebrated" or anonymous, great managers know that excellence is impossible without talent.

Marcus Buckingham and Curt Coffman. (2005). First Break All the Rules. Pocket Books. Great Britain.

SBS

Computer & Management
Training Center



SBS provides training solutions for individuals and organizations. Whether you are a beginner or a professional, we offer you a wide variety of training programs that suits your needs and meet your timing and location preferences.

SBS respectable reputation made our trainees on high demand, and preferred by the most significant public as well as private companies and organizations.

By year 2009 SBS runs 4 branches in Syria.

Damascus – Syria

P.O.Box: 9286

e-mail: info@sbs-center.com

website: www.sbs-center.com

➤ www.sbs-center.com

Mazzeh Branch

Mazzeh – Near City Mall

Tel.: +963 (11) 66 26 047

+963 (11) 66 26 048

Fax: +963 (11) 66 11 317

Malki Branch

Malki – Near The US Embassy

Tel.: +963 (11) 33 22 911

+963 (11) 33151020

Fax: +963 (11) 33 22 894

Homs – Syria

Al-Ghoutha – Near Ghournata Secondary School

Tel.: +963 (31) 22174210

Fax: +963 (31) 22174211

e-mail: info@homs.sbs-center.com

ARE YOU IN THE RIGHT CAREER?

Contributed By: Nesrin Al Monzer,
Administrative Assistant for CEO & Chairman
Bank Bemo Saudi Fransi.

*This quiz was developed by Dale Kurow, Career Coach.

Are you wondering if you are in the right job or career? Nothing is more draining or less motivating than staying in a position because of inertia or fear of the unknown.

Wouldn't it be better to find out and decide whether or not to take action? Then you can plan what steps you need to undertake before you start your job search efforts.

The career quiz below will help you judge whether your career is on track. Answer yes or no to the following questions. Each yes answer counts as (1) one point. Compare your point total to the scoring key at the bottom.

1. I look forward to going to work.
2. I talk about my work in a positive way.
3. I have mentored a junior colleague or want to.
4. I don't fear layoff or termination, as I have a portfolio of skills to draw upon.
5. I know how to network and market myself to my best advantage.
6. People seek me out to ask career advice.
7. I've achieved a good balance in my life between work and play.
8. Money is not the driving force in deciding my next career move.
9. I am learning from, and enjoy working with, my team or co-workers.
10. If self-employed, I have a network of professionals who I can turn to for advice and encouragement.
11. I feel excited about my upcoming projects, as they engage me creatively.
12. When I face a setback at work, I am able to recover quickly as I have a reserve of energy and self-confidence.
13. I am self-motivated and generate much of my "to do" list at work.
14. I have a well-written, up-to-date résumé.
15. I feel positive about my future job prospects.
16. I know where I'd like to be in five years.
17. I know where I'd like to be in one year.
18. I'm being compensated fairly.
19. I respect my boss.
20. I am able to work productively with my co-workers (or clients), even those who are difficult.
21. I know how to deal effectively with office politics.
22. I have the training I need to do my job well.
23. My boss is supportive and has provided me with opportunities to learn and grow.
24. I'm working with a company (or client) that has integrity.
25. I attend professional/trade association meetings to stay up-to-date in my field.

Scoring Key:

21-25 Points

Wow. Congratulations, you love your work! Never stop improving. Consider taking a seminar or learning a new language.

16-20 Points

You're doing well; this is a very good score. Speak with your boss about new opportunities or challenges you might undertake.

11-15 Points

You're doing okay, but there's room for improvement. Join a professional organization to grow your network and get information about other opportunities that may exist in your industry.

6-10 Points

Yes, there's work to do. Tap into your network of colleagues and friends to discuss other career areas of interest. Seek out a mentor to get support and a broader perspective.

0-5 Points

You are not alone. It takes time and desire to find the right livelihood. Use this quiz as a starting point to pinpoint the changes you want to make. Consider taking a career assessment and/or working with a career coach to help you clarify your career goals. Know that many have successfully transitioned to careers and jobs they love.

Dale Kurow, M.S., is an author and a career and executive coach in New York City. Dale works with clients across the U.S. and internationally, helping them to survive office politics, become better managers, or figure out their next career moves. Visit Dale's Web site at <http://www.dalekurow.com> to sign-up for her free Career Essentials e-zine, chocked full of career tips and strategies.

Copyright 2005 Dale Kurow All rights reserved. The information contained in this article

ARE YOU STILL VALUABLE AT YOUR CAREER?

This quiz was developed by Dale Kurow, executive coach.

Are you worrying about how to stay valuable to your current employer and how to avoid the unemployment line?

The quiz below will help you find out if you're doing everything you can to recession-proof your career.

Answer yes or no to the following questions. Each yes answer counts as (1) one point.

Compare your point total to the scoring key below.

1. I am usually the most positive person in the room.
2. I make, on average, at least two new business connections each month.
3. I have joined a social networking site (Linkedin, Facebook, etc.), and consistently invite people to link with me.
4. I have mentored a junior colleague, or have found a mentor to whom I can turn for advice and support.
5. I have volunteered for a project outside my area of responsibility.
6. I have expanded my knowledge base by recently taking a course or seminar that broadens my skills.
7. I read at least three new professional journals, magazines or books every quarter to expand my ability to be a resource for new ideas.
8. I frequently (daily or weekly) think of ways to help my company save money or make money.
9. I have a "hero" file in which I have documented my successes, small and large.
10. I know the goals and vision of my boss and have made them my own.
11. I don't whine or become negative when given a new project. I find a way to do it with the help of others or by negotiating for more time.
12. I have a sense of humor that helps me deal with stress.
13. I've secured third-party endorsements from others on a job well-done and asked the endorsers to share their comments with my boss.
14. I understand my company's culture and know how to work well within it.
15. I know who the power brokers are in my company and have made myself visible to them.
16. I have an updated, keyword-rich résumé.
17. I work to be the best at what I do.
18. I have worked to develop my speaking skills and am an excellent presenter.
19. I know where I'd like to be in five years.
20. I am currently in, or targeting, a recession-proof field (for example, health care, energy, education, the environmental sector, security, etc.).

Scoring Key:

- 16-20 Congratulations! You have been very proactive in recession-proofing your career.
- 11-15 This is a very good score. Consider one or more additional activities you might take on to improve upon your score.
- 6-10 You have work to do. Devote more time to being proactive in your career and set a plan to tackle a new activity every week.
- 0-5 OK, Rome wasn't built in a day. But, there are steps you can take now. Working with a career/ executive coach will help you stay on track and identify changes you can make immediately, as well as position yourself for the future.

BOOKS WORTH TO READ

MANAGING SUCCESSFUL PROJECTS WITH PRINCE2

Managing Successful Projects With Prince2 is a book authored by: Andy Murray; Outperform UK Ltd. Published in 2009. 5th Edition. Office of Government Commerce (OGC)

This is the latest version of the PRINCE2. PRINCE2 (Projects IN Controlled Environments) is a de-facto UK government standard framework for project management.

It is a project management method that can be tailored to any shape and size of project, within any industry or organization.

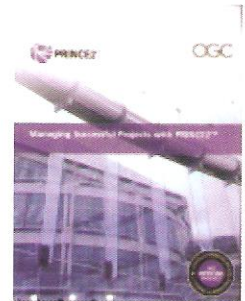
It has become the most widely used project management framework in the UK and Europe and is fast becoming the most widely used in other parts of the world also.

One of PRINCE2's practitioners says" When I studied the book, I have found its methodology very controllable, efficient and effective". By applying PRINCE2 into your organization, you will benefit from the following points:

- * It can be applied to any type of project
- * It provides a common vocabulary and approach
- * PRINCE2 integrates easily with industry-specific models
- * The product focus clarifies for all parties what the project will deliver
- * PRINCE2 applies 'management by exception' providing efficient use of senior management time
- * It ensures a focus on the continuing viability of the project

PRINCE2 provides explicit understanding of roles and responsibilities so everyone can answer what is expected of them and what is expected of others

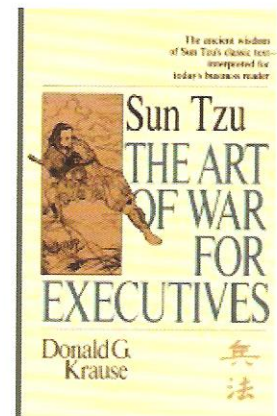
Contributed by: Mona Al Kayyal
HR Support / Quality Specialist
Solidarity Alliance Insurance Company



THE ART OF WAR FOR EXECUTIVES

The Art of War For Executives is a book authored by: Donald G. Krause. It was published by Perigee/Penguin Group. Published in 2007. 4th Edition.

The book targets executives responsible for planning and setting strategies for their organizations.



Contributed by: Anas Haj Mostafa
HR Department
Byblos Bank

HR JOKES LOL LOL LOL

Contributed by: Ahmad Kili
Technical Company for Food Industries
HR Supervisor

FIVE BEST THINGS TO SAY IF YOU GET CAUGHT SLEEPING AT YOUR DESK:

5. "They told me at the Blood Bank this might happen."
4. "This is just a 15 minute power nap they raved about in the time management course you sent me to."
3. "Whew! Guess I left the top off the White out. You probably got here just in time."
2. "Did you ever notice sound coming out of these keyboards when you put your ear down real close?"
- ...And the NUMBER ONE best thing to say if you get caught sleeping at your desk...
1. Raise your head slowly and say, "... Amen.' , Amen."

PICK A STARTING SALARY

Reaching the end of a job interview, the Human Resources Person asked the young MBA fresh out of MIT, "And what starting

salary were you looking for?" The candidate said, "In the neighborhood of \$125,000 a year, depending on the benefits package." The HR Person said, "Well, what would you say to a package of 5-weeks vacation, 14 paid holidays, full medical and dental, company matching retirement fund to 50% of salary, and a company car leased every 2 years - say, a red Corvette?" The Engineer sat up straight and said, "Wow!!! Are you kidding?" And the HR Person said, "Certainly, ...but you started it."

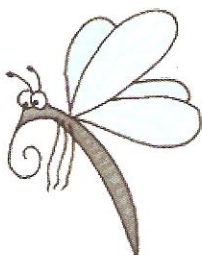
E-MAIL ONE: ATTENTION HUMAN RESOURCES

Joe Smith, my assistant programmer, can always be found hard at work in his cubicle. Joe works independently, without wasting company time talking to colleagues. Joe never thinks twice about assisting fellow

employees, and he always finishes given assignments on time. Often Joe takes extended measures to complete his work, sometimes skipping coffee breaks. Joe is an individual who has absolutely no vanity in spite of his high accomplishments and profound knowledge in his field. I firmly believe that Joe can be classed as a high-caliber employee, the type which cannot be dispensed with. Consequently, I duly recommend that Joe be promoted to executive management, and a proposal will be executed as soon as possible. Regards, Project Leader e-mail two Attention: Human Resources Joe Smith was reading over my shoulder while I wrote the report sent to you earlier today. Kindly read only the odd numbered lines [1, 3, 5, etc.] for my true assessment of his ability. Regards, Project Leader

POSITIVE ATTITUDE

A baby mosquito returned after flying for the 1st time...



His dad asked him "How do you feel?"

He replied: "It was wonderful, Everyone was clapping for me!"

Now that's what I call Positive Attitude!



نهى شويحنة

مواليد: 18/03/1975

الشهادات العلمية: ماجستير إدارة اعمال اختصاص موارد بشرية

الحالة الاجتماعية: متزوجة وأم لاربعة أطفال

في عام 1996 تخرجت من كلية الآداب والعلوم الإنسانية من جامعة حلب و سافرت الى بريطانيا لتطوير مهاراتي و حصلت على دبلوم الدراسات العليا في قسم اللغويات من جامعة حلب في عام 1998 و من ثم عملت كمحاضرة في كلية العلوم الطبيعية و الكيمياء التطبيقية و كلية الصيدلة ومن ثم انتقلت للعيش في دمشق مع أسرتي و التفرغ لدور الأمومة و لكن كان دائماً الطموح في تحقيق نجاحات أكاديمية و عملية هاجس تفكيري و حلمي لمتابعة الماجستير و في عام 2003 عملت في شركة الفرات للنفط في مجال العقود و المشتريات و من ثم في دائرة الموارد البشرية كرئيسة قسم التطوير و الكفاءات و نائب مدير.

في عام 2007 حصلت على ماجستير ادارة الأعمال - اختصاص موارد بشرية بدرجة تفوق من المعهد العالي لإدارة الأعمال H.I.B.A. وكانت دراستي في الماجستير تحدي كبير لتحقيق مسار وظيفي أفضل و طموحي الذي بلا حدود. وكانت تجربتي في الماجستير رائعة و اكسبني المعرفة بأدوات المدير الناجح في عدة مجالات وخبرات ومن ثم عملت كمديرة التطوير للموارد البشرية في شركة كتاكت للصناعات الغذائية وحاليا اعمل مديرة موارد بشرية لمجموعة سكر ومازال الطموح قي تحقيق التطوير العلمي هو هدي .

عضوة في جمعية إدارة الموارد البشرية في سورية

عضوة في جمعية الموارد البشرية الأميركية

الهوايات: القراءة والكمبيوتر

حكمتها في الحياة: الطموح و التطوير الدائم أساس النجاح



أحمد شريف معسّس

مواليد: دمشق 1962

الشهادات العلمية: ماجستير في إدارة الموارد البشرية

الحالة الاجتماعية: متزوج

حياته المهنية والدراسية : كيف بدأ وأين انتهى.

بدأت الدراسة في جامعة دمشق كلية الآداب قسم اللغة الإنكليزية ثم درست في الجامعة الوطنية بولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة في قسم إدارة الأعمال وحصلت على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية.

بدأت العمل في مكتب للمراسلات التجارية ثم في مكتب للسياحة والسفر وبعدها عملت في شركة لنقل البريد السريع وذلك حتى حصولي على التخصص. وكنت بعدها انتقلت من شركة الى أخرى ضمن قسم الموارد البشرية ومازالت حياتي المهنية ضمن هذا التخصص حتى الآن.

عضويته في جمعية الموارد البشرية وغيرها من الجمعيات: عضو في جمعية إدارة الموارد البشرية منذ تأسيسها وعضو في الجمعية السورية لمستشاري الإدارة.

هواياته: الموسيقى والقراءة

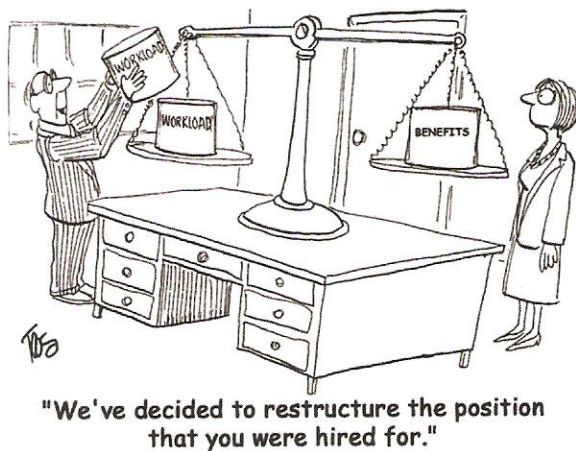
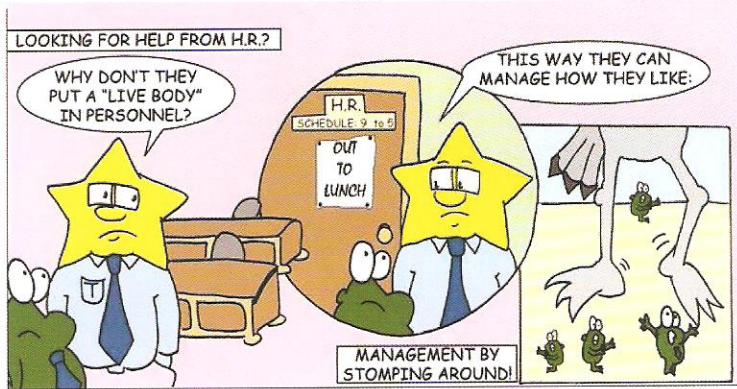
حكمتها في الحياة: العلم يبني بيوتا لا عماد لها

١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
ف	ب	ق	ر	ط	ة	ع	ط	ا	خ	ا	د
ح	ر	د	م	ظ	ن	ل	ف	د	هـ	و	ت
ر	ب	ي	ع	ة	ي	ع	و	ن	ا	ج	ا
م	ة	ر	ق	د	د	ح	م	و	H	ق	٤
ت	د	هـ	د	ع	ا	ت	ح	ف	ي	ز	٥
س	ي	ن	ا	ي	ب	ة	ر	ا	د	ا	٦
م	ة	د	و	ج	ت	ا	س	ر	ا	م	٧
س	ف	ا	ن	ت	ت	خ	ط	ي	ط	ح	٨
د	ل	ق	ن	ا	ك	ي	ف	ر	م	س	٩
R	ش	ر	ا	س	ا	س	ي	ة	ظ	ع	١٠
م	ا	ن	ق	ا	ط	ف	ع	ض	م	ن	١١
ق	ح	س	ن	ع	ل	ا	ج	ل	ة	ل	١٢

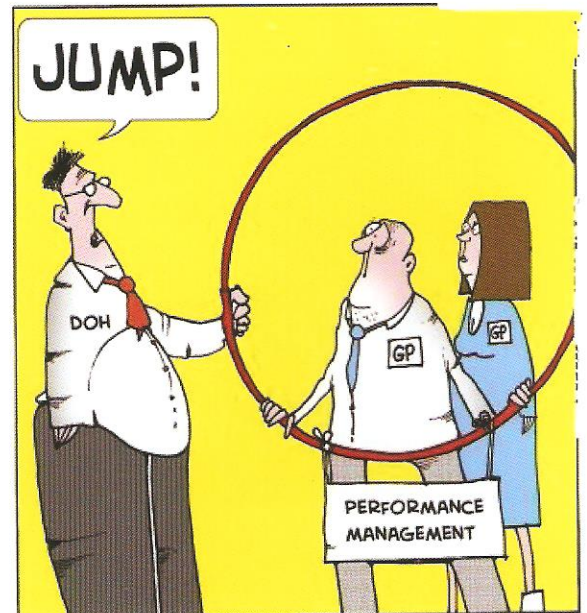
تحفيز	مستمر
إعداد	جودة
تخطيط	ربح
حس	رسم
تنافس	بياتي
حدد	نفقات
فريق	اساسية
عمل	ممارسات
دوام	خاطنة
طرق	انظر
علاج	قند
نقاط	كيف
ضعف	حسن
نوعية	قارن
ادارة	هدف
بدء	ند
نظم	

تعريف كلمة اسر

- هي إشباع المتطلبات والاحتياجات باستمرار.
- في بعض المجالات، يكون من المهم إرضاء العميل، أي: إشباع حاجته، لكن مع إضافة القيمة وكمثال: خدمة متميزة بعد البيع. بتكلفة إضافية ضئيلة أو بدون أي تكلفة.
- وهناك حاجة إلى موازنة هذا، ففي شركات ومجالات أخرى حيث يكون هناك ميل إلى الإفراط في التصميم، قد لا يكون العميل مستعد للدفع.
- تحسين مستوى رضا العميل بوعي وتحسين هوامش الربح في نفس الوقت.
- وبشكل عام يكون تحقيقها من خلال مشاركة الجميع.



كاريكاتور HR



IHRM IN PICTURES

اجتماع الطاولة المستديرة "مكافأة الأداء ومجانسة مقياس الرواتب بأسلوب منظم وثابت" بتاريخ 20-4-2010



اجتماع الطاولة المستديرة "العائد على الاستثمار في الموارد البشرية" بتاريخ 17-3-2010





**Together,
we make
difference**



Think HR

