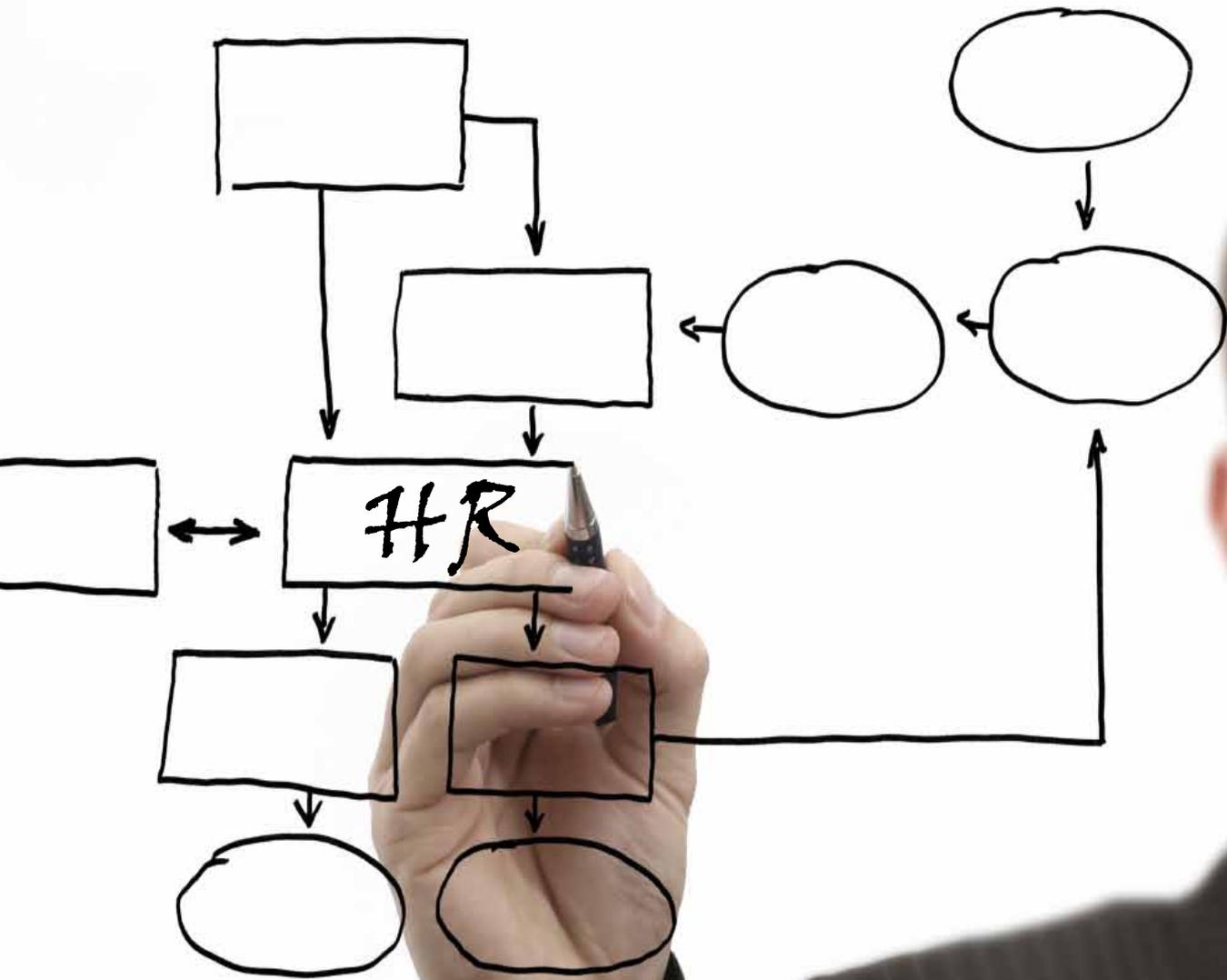


مجلة دورية تصدر عن جمعية إدارة الموارد البشرية

Issue No. 10

Newsletter

September 2010





د. منير عباس

رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية



النظرة الإيجابية للحياة

استوقفني العديد من الناس وسألوني كيف أستطيع المحافظة على الشخصية الإيجابية والالتزام طوال الوقت؟ وأحببت في هذا العدد أن أشارك القراء بالإجابة على التساؤل، لنعم الفائدة على الجميع.

فوراً بأعضاء اللجنة الآخرين الذين سوف يعدلون من حدة قرارات ذلك العضو. فكر بقدرتك على إقناعه بأن مزايك أكثر من عيوبك لتجعله يبدي رأياً حسناً فيك. وتجنب التفكير ولو للحظة واحدة بروايات الآخرين عن مدى قسوته فهي غالباً ما تكون للتهويل ولإعطاء طابع سينمائي لها. وتصديقك لهذه الروايات يمكن أن يلغي حظوظك بالنجاح.

أفكاراً إيجابية ولكن ليست خيالية: أبعد الأفكار السلبية واستبدلها بأخرى إيجابية وتجنب المعجزات أو الخرافات فالبطل الذي يطير ويسحق جميع الأعداء ليس فكرة إيجابية إنما هي فكرة سخيصة ولا تقل خطورة عن فكرة الضحية التي تخسر دوماً. فأنت لست بحاجة لإذهال لجنة المقابلة لتنجح فيها. وبكفي أن تكون الأفضل وأن تعرض كل ميزة من المزايا التي تمتلكها بشكلٍ ممتازٍ لتكسب ثقة من يسمعك.

ذكريات دون حنين زائد: تجنب جلسات الذكريات الحزينة. أحياناً نحن إلى ذكريات جيدة ولكن الأسى يفقد الذكرى الجيدة قيمتها. فالحنين والأسى ينشطان الأفكار السلبية لدرجة مخيصة وإن كان بشكل غير مباشر. تذكر أحداثاً جيدة ولكن مع الرضا والفرح وحتى الفخر إذا كان الأمر كذلك.

وأخيراً ابتسم. نعم ابتسم. تمرن على الابتسام إذا لزم الأمر حتى يصبح رسم ابتسامته على وجهك أسهل من نزول دمعة فوق خدك...

اكتشافها: فبعد أن تميز الأفكار السلبية التي تبثها في عقلك. إياك وأن تكون رحيماً معها. بل اعمل على اقتلاعها من جذورها هذه المرة وفي كل مرة. فمثلاً عندما تتمنى النجاح مع إمكانية الإخفاق؛ لا تكتفي بالقول "سوف أُلجح" وإنما عبر عن ذلك بأشكالٍ متعددة لتتردد كل ما يتعلق بالإخفاق من عقلك. كأن تقول "سأُلجح هذه المرة وسأُلجح في كل مرة أواجه فيها امتحاناً... لن يقف أحدٌ في طريقي للوصول إلى هدفي". كما عليك أن تتجنب التخطيط لما بعد الإخفاق. فالكثير من الناس يضع خطة لتجاوز الإخفاق في المرة القادمة قبل أن يبدأ بالامتحان. هذا يساعد عقلك على إقناعك بأن خطتك مستقبلاً ستكون أفضل لذلك يجب عليك أن تخفق لتنفيذ هذه الخطة الجهنمية. اطرده كل هذه الأفكار من رأسك وخطط فقط للقيام بما يجب عليك القيام به فوراً وليس بعد الإخفاق.

استبدل فكرة بفكرة أخرى: فالكثير من الناس لا يستطيعون الاقتناع بأن رفض الأفكار السلبية كافٍ لتجنبها. ربما يكون ذلك صحيحاً في بعض الحالات. فشخصية الإنسان تلعب دوراً في مدى استجابة عقله لإرادته. بالمقابل يمكن لأي شخص أن يطرد الأفكار السلبية باستبدالها بأفكار إيجابية. واحدة تلو الأخرى. مثلاً إذا كنت تظن بأنك ستفشل في المقابلة لوظيفة جديدة لأن هناك عضواً في اللجنة صعباً. فكر

كما نعلم جميعاً نحتاج كتب علم النفس وكتب علم الاجتماع بالفوائد الكثيرة التي يحصل عليها الأشخاص ذوو النظرة الإيجابية للحياة. فهم يعيشون عمراً أطول. وينجحون في الحياة أكثر من غيرهم. ويستمتعون بوقتهم أضعافاً كثيرة مقارنةً مع الأشخاص ذوو النظرة السلبية للحياة. لكن كيف يمكن لشخص سلبي. يستاء من كل شيء. متشائم ولديه حس قوي بالنحس أن يتحول إلى شخص إيجابي؟ ربما يكون الجواب نعم! فالعملية تتطلب من الشخص اكتساب بعض المهارات قبل أن تتحول إلى عادة لديه. إليك بعض الأمور التي يمكن أن تقوم بها لتطور هذه المهارات:

تعلم كيف تكتشف الأفكار السلبية لديك: فبعض الأفكار السلبية تختبئ ولا يمكن لصاحبها أن يراها بسهولة. مثلاً: عندما تقول "أتمنى لو أستطيع النجاح في المقابلة للوظيفة الجديدة" أنت تنطق بفكرة سلبية توصلها إلى عقلك الباطن. ويمكن أن تؤثر هذه الفكرة بشكل كبير على أدائك. فتمنيك النجاح هو تعبيرٌ عن رفضك لقبول النجاح كفرصة أوفر من الإخفاق. بالطبع هذا القول أقل تشاؤماً من أن تقول "سأفشل في المقابلة" ولكنه لا يقلل من خطورته على تصرفك. وبما أنك لا تعلم مسبقاً بشكلٍ مؤكد من أنك سوف تفشل لماذا لا تنضم إلى فريق مشجعيك وتقول "سوف أُلجح"؟

أبعد الأفكار السلبية عنك بعد

Think HR

المحتويات

٤	نشاطات الجمعية
٦	مقابلة مع مديرة الموارد البشرية في مجموعة كتاكت
٨	كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية
١٠	من واقع إدارة الموارد البشرية
١٤	٢١٢ درجة مئوية
١٦	THE MAJIC OF THINKING BIG
١٨	الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين وتأهيلهم
١٩	Seven Simple Steps for Setting and Achieving Your Goals
٢٠	فلاشات
٢١	IHRM In Pictures
٢٢	كلمة السر
٢٣	IHRM في عيون الإعلام

رئيس التحرير د.منير عباس

المشاركون في هذا العدد:

رانيا قيصر - عمار نذير العموري - عبير المصري - أنطون الجوني - محمد نور عباس - منال شموط - كازمانيان خاتشيك - صبري أرناؤوط

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

اجتماعات الطاولة المستديرة



اجتماع الطاولة المستديرة بعنوان "قانون العمل الجديد وانعكاساته على قطاع الأعمال في سورية" - المحاضر الأستاذ راكان ابراهيم- مدير قوة العمل في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

بتاريخ ٢٥/١٥/٢٠١٠ استضافت جمعية إدارة الموارد البشرية (IHRM) مدير العمل المركزي في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل راكان ابراهيم في لقاء مفتوح تحدث خلالها عن قانون العمل الجديد رقم ١٧ الذي صدر عن السيد الرئيس بشار الأسد بتاريخ ١٢-٤-٢٠١٠ لينظم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك والمشتري وذلك بحضور لافت لعدد كبير من مديري الموارد البشرية في الشركات السورية ولضيف من الخبراء والمهتمين والإعلاميين. وأكد ابراهيم خلال اللقاء أنه تم وضع قواعد ملزمة للطرفين في جوانب أخرى لعقد العمل لا يجوز مخالفتها وخاصة المتعلقة بإعفاء العامل من الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية أو التنازل عن الحقوق المقررة في القانون كالإجازات واشتراطات الصحة والسلامة المهنية. مشيراً إلى أن القانون الجديد استبعد عقوبة السجن من العقوبات المقررة على المخالفات ورفع مقدار الغرامة إلى الحد الذي أصبح فيه رادعة بشكل فعلي. وتحدث مدير العمل عن تنظيم عمل مكاتب التشغيل الخاصة بالسوريين داخل سورية وخارجها وإحداث لجنة وطنية لتحديد الحد الأدنى للأجور والمجلس الاستشاري للعمل والحوار الاجتماعي وإحقاق الصحة والسلامة المهنية بقانون العمل وحق العامل بالاستفادة من الترفيه الدوري كل سنتين وزيادة الأجور.

كما ناقش ابراهيم علاقات العمل في ظل القانون الجديد والأحكام التنفيذية والضوابط الخاصة بتشغيل غير السوريين والمقيمين في سورية وتجديد عقود العمل. إضافة إلى تحقيق التوازن بين حقوق جميع الأطراف والمصلحة المجتمعية ومراعاة التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية الحاصلة ومتطلبات الاستثمار المحلي والأجنبي إضافة إلى الاتفاقيات الدولية والعربية التي صدقت عليها سورية.

اجتماع الطاولة المستديرة بعنوان "التعاون بين القطاعين العام والخاص - الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات وبرامج سوق العمل الفعالة" المحاضر: الأستاذ مجاهد عبدالله - المدير

إفطار الجمعية السنوي

الإفطار السنوي لجمعية إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠١٠ بتاريخ ١/٩/٢٠١٠ أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية (IHRM) وبرعاية من شركة MTN سورية، مأدبة إفطار رمضانية بحضور رئيس وأعضاء مجلس إدارة الجمعية وأعضائها وحشد من الضيوف، وذلك في فندق الديديمان بدمشق. الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة (IHRM) أعرب عن حرص الجمعية على إقامة مثل هذه المناسبات بما يساهم في تمتين أواصر العلاقات بين أعضاء الجمعية من ناحية وبين الجمعية والمؤسسات الحكومية ومؤسسات الأعمال والمجتمع الأهلي من ناحية أخرى. مشيداً في الوقت ذاته بدور شركة MTN سورية كشريك استراتيجي للجمعية من أجل تطوير ونشر ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة وأثنى على رعايتها الكريمة والمستمرة لكافة فعاليات الجمعية في سبيل تحقيق أهدافها. كما تمنى في النهاية وباسم مجلس إدارة وأعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية لجمعية إدارة الموارد البشرية لجمعية إدارة الموارد البشرية بالخير واليمن والبركة.

العام للهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات.

بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات تم عقد اجتماع الطاولة المستديرة الخامس لعام ٢٠١٠ حيث قام مدير عام الهيئة السيد مجاهد عبد الله بعرض برامج الهيئة التي تهدف إلى الموازنة بين متطلبات سوق العمل ومؤهلات الباحثين عن العمل من خلال برامج التدريب المتعددة الهادفة إلى تشجيع ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحر وتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. بما يساهم في تفعيل مناخ التشغيل والتخفيض من نسبة البطالة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالشراكة مع القطاع الخاص والجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع الأهلي. كما تطرق السيد عبد الله إلى مشروع مذكرة التفاهم بين الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات وجمعية إدارة الموارد البشرية لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة حسب قانون العمل الجديد رقم ١٧ لعام ٢٠١٠.





من ٧-٤ تموز-٢٠١٠. حيث ألقى عدد من أعضاء الجمعية محاضرات متنوعة تناولت مواضيع مختلفة في إدارة الموارد البشرية منها: كيفية كتابة السيرة الذاتية، لماذا يخاف الأفراد من أقسام الموارد البشرية، أخلاقيات العمل في المؤسسات الاحترافية، مهارات واستراتيجيات البحث عن العمل، الإرشاد المهني، وغيرها من المواضيع المهمة التي تهدف إلى نشر المفاهيم والممارسات الصحيحة لإدارة الموارد البشرية من خلال برنامج المحاضرات المقام على هامش المعرض.

القائمة على نشر وعي وثقافة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العام والخاص، وشدد على "أهمية الإيمان بهذا المشروع والتعاون والتنسيق بين كل من شركات القطاع الخاص والجمعية والهيئة"، معرباً عن أمله في أن "يعود هذا المشروع بالنفع الكبير على المعوقين والاقتصاد والمجتمع بشكل عام".

معارض ولقاءات وندوات

معرض فرص العمل - جمعية سيالرواد الأعمال - ٧-٤ تموز ٢٠١٠ كما شاركت الجمعية بمعرض فرص العمل الذي أقامته جمعية سيالرواد الأعمال

كما تنص المذكرة على التنسيق والتعاون بين الجمعية والهيئة في تدريب وتأهيل المعوقين المقبلين على دخول سوق العمل. والإشراف على توقيع عقود عمل نظامية لهم مع الشركات التي سيعملون بها. إضافة إلى ضمان تأمين ظروف عمل لائقة لهم عند تشغيلهم. الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية أوضح أن "شركات القطاع الخاص أصبحت الآن ملزمة وبموجب قانون العمل الجديد رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ بتشغيل نسبة ٢٪ من عدد عمالها من المعوقين. وإلا تلتزم تلك الشركات بدفع رواتبهم عبر الهيئة العامة للتشغيل". وقال "هنا يأتي دور التعاون بين جمعية الموارد وهيئة التشغيل في تدريب المعوقين والعمل على إدماجهم في سوق العمل والشركات التي سيعملون فيها". واعتبر د. عباس أن هذا المشروع "يأتي في إطار مهمة الهيئة العامة للتشغيل لتفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه بما يساعد على توليد فرص عمل جديدة. وكذلك مهمة جمعية إدارة الموارد البشرية

مذكرات تفاهم وأطر تعاون

توقيع مذكرة تفاهم بين جمعية إدارة الموارد البشرية والهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات لتشغيل وتدريب المعوقين. في يوم الأحد الموافق ١٩-٩-٢٠١٠ وقعت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة برئيس مجلس إدارتها الدكتور منير عباس مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات ممثلة بمديرها العام السيد مجاهد عبدالله مذكرة تفاهم تهدف إلى تدريب وتشغيل المعوقين في شركات القطاع الخاص متضمنة الشركات المتمثلة في الجمعية بمدراء الموارد البشرية الأعضاء في الجمعية. وبموجب تلك المذكرة فإن هيئة التشغيل تلتزم بترشح المعوقين الباحثين عن عمل في شركات القطاع الخاص الأعضاء لدى جمعية إدارة الموارد البشرية. وتشرف على عملية التعاقد معهم، وتتولى عملية اشتراكهم لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، فيما تزود جمعية إدارة الموارد البشرية هيئة التشغيل بكامل البيانات عن الشواغر المتوفرة لدى الشركات الأعضاء في الجمعية.

What's Coming



جمعية إدارة الموارد البشرية والهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات ينظمان معرض فرص العمل للمعوقين

على هامش الألعاب الإقليمية السابعة للأولمبياد الخاص تقيم الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات وجمعية إدارة الموارد البشرية "معرض فرص العمل للمعوقين"، وذلك في الفترة بين ٢٥ - ٢٧/٩/٢٠١٠ في المركز الثقافي العربي بكفرسوسة.

"التجاوب الكبير الذي لمسناه لدى الشركات المشاركة في المعرض"، وقال "ضيق المكان دفعنا إلى الاكتفاء بعشرين شركة فقط هذه الدورة". ودعا د. عباس المعوقين "على اختلاف أماكنهم ودرجات إعاقاتهم إلى زيارة المعرض والاستفادة من فرص التدريب والتأهيل والتوظيف المتاحة هناك، خاصة وأن قانون العمل الجديد رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ ألزم شركات القطاع الخاص بتشغيل نسبة ٢٪ من عدد عمالها من المعوقين".

تعرضها الشركات والملائمة لهذه الفئة من المجتمع من جهة أخرى". وبحسب عبد الله فإن الهيئة والجمعية "تعملان على تطوير المعرض لجعله معرضاً دورياً وشاملاً لكل المحافظات السورية بما فيها الأرياف بغية الوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعوقين ومساعدتهم على الاندماج في سوق العمل". من جانبه تحدث الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية عن "الصدى الطيب والتشجيع الذي يلاقه المعرض على كل المستويات"، ورحب بـ

ويضم المعرض عشرين شركة من كبريات الشركات السورية الرائدة التي تقدم خلال المعرض شواغر لتوظيف المعوقين لديها. وحرصت الجهتان المنظمات للمعرض على توفير عدد من المتطوعين لمساعدة المعوقين في التنقل في أرجاء المعرض والتقدم بطلبات التوظيف. المدير العام للهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات مجاهد عبد الله أوضح أن المعرض "سيكون مبادرة لاستكشاف حاجات المعوقين التدريبية والتأهيلية من جهة، والوظائف التي

أجرت مجلة IHRM لقاء مع مديرة الموارد البشرية في مجموعة كتاكيت غادة حرفوش وكان الحوار الآتي:



البشرية في مجموعة كتاكيت على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وجذب موظفين أكفاء يتوافر فيهم حس المسؤولية، والولاء، والمبادرة، والإنتاجية، إضافة إلى سعيها الدائم لخلق تواصل دائم بين الرؤساء والمرؤوسين وفسح المجال لبناء العلاقات مع الزملاء، كما وتولي المجموعة اهتماماً خاصاً بالتأهيل وصقل المهارات، وتحفيز العاملين ليتحلوا بالمرونة والحماس والطاقة واللباقة، وتعمل أيضاً على تحقيق روح الفريق" من خلال خلق فرق عمل وبناء أخلاقيات العمل مع المدراء لأن العلاقة الصحيحة بين الرؤساء والمرؤوسين ستؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة إضافة إلى تركيزها على أن أي نجاح يحققه المجموعة هو نتاج لما حققه جميع موظفيها، كما وتعمل على خلق الانسيابية في العمل من خلال تأكد التنسيق بين الإدارات من خلال الإجراءات والعمليات المتناغمة والمتوافقة مع أهداف المجموعة.

للعمل في شركتكم؟

إن طريقة العمل المتطورة في مجموعة كتاكيت وفي الأنظمة والعمليات المطبقة تتطلب مهارات إدارية متطورة، وعلى صعيد آخر، فإن تخصص الأعمال الموجودة في المجموعة والتي فرضتها طبيعة العمل مثل البحث والتطوير قد خلق نوعاً من الطلب التخصصي على العنصر البشري وهو طلب مشتق من الطلب الكلي في سوق العمل على شريحة معينة قد لا يكون من السهل إيجادها جميعها في سوريا اليوم، وعليه فقد اتخذت المجموعة قراراً بالعمل على إعداد كادر مؤهل من خلال التركيز على طلبة الجامعات المميزين الذين يحملون التأهيل العلمي المطلوب للعمل في شركاتنا مستقبلاً.

• إلى أي حد برأيك أصبحت الشركات السورية تعي أن الموارد البشرية تشكل اليوم العمود الفقري فيها؟

إن الكثير من الشركات في سوريا أيقنت الدور الأساسي والفاعل لإدارة الموارد البشرية في نجاح عمل المؤسسات وهذا ليس حصراً على الشركات الكبيرة فقد بدأت بعض الشركات المتوسطة الحجم بتفعيل دور إدارة الموارد البشرية لما فيه من مساهمة في تطوير أعمالها، رغمًا من وجود بعض الشركات التي

• هل يمكن أن تعرفي قراء مجلة

IHRM من هي غادة حرفوش؟
من مواليد دمشق، حاصلة على درجة ماجستير إدارة الأعمال من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا عام ٢٠٠٧. تعمل في مجال إدارة الموارد البشرية منذ ما يزيد على ١٧ عاماً اكتسبت خلالها خبرتها من كبرى الشركات المحلية والعربية والعالمية التي تعمل في اختصاصات مختلفة مثل النفط، الاتصالات، البيع بالتجزئة، التأمين وأخيراً صناعة المنتجات الغذائية حيث تشغل حالياً منصب مديرة للموارد البشرية لمجموعة كتاكيت.

• نمت مجموعة كتاكيت وتطورت حتى أصبحت واحدة من أكبر شركات الصناعات الغذائية في سورية والمنطقة، ما هي برأيك مدى مساهمة العنصر البشري العامل في المجموعة بهذا التطور؟

منذ نشأتها في عام ١٩٩١ أمنت مجموعة كتاكيت بأن العنصر البشري هو واحد من أهم الموارد التي لا تقل أهمية عن الموارد الأخرى التي يعتمد عليها في تطوير المجموعة والتي تسهم في تبوأها مركزاً مميّزاً على الصعيد المحلي والإقليمي ومن هنا اهتمت المجموعة بعملية الانتقاء لموظفين قادرين على دفعها قدماً نحو مستويات أعلى.

• تضم شركاتكم طيفا واسعا ومتفاوتا من العاملين من حيث مؤهلاتهم وثقافتهم المهنية والاجتماعية، ما هو دور إدارة الموارد البشرية برأيك في انسيابية العمل وخلق روح الفريق وبناء أخلاقيات العمل داخل الشركة؟

إن أخلاقيات العمل هي مفاتيح النجاح، من هنا تعمل إدارة الموارد

• كيف تعملون على اكتشاف الطاقات البشرية الكامنة في العاملين لديكم؟

إن واحدة من أهم مميزات مجموعة كتاكيت هي جو العمل الذي يوفر بيئة تواصل خصبة ومنفتحة بجميع الاتجاهات عبر بنيتها التنظيمية ما يفسح المجال أمام كل الموظفين ليساهموا بأفضل ما عندهم لتحسين وتطوير العمل و منحهم مساحة واسعة للخلق والإبداع من خلال استقبال أي مبادرة أو خطوة ومقابلتها بالتشجيع والتحفيز.

• المعروف عن مجموعة كتاكيت أنها تتيح بيئة عمل مميزة لموظفيها، ما هو تقييمكم لسوق العمل في سورية من حيث توفر الكفاءات المطلوبة

لم تعي بعد دور الموارد البشرية حيث مازالت تسير وفق النظام القديم الذي يفرض إدارة شديدة ختم على مدراء الموارد البشرية تنفيذ تعليماتٍ قد لا تكون مدروسة وحملهم عبأً يمنعه من ممارسة دورهم بفاعلية.

• من وجود بعض التي لمبرأيكم، كيف يمكن لمدبر الموارد البشرية أن يقنع صاحب الشركة أو مديرها بالتنازل عن بعض صلاحياته بخصوص العلاقة مع الموظفين و إداراتهم، أو بتخصيص موارد مالية كافية لبرامج الموارد البشرية التي قد لا يكون مردودها ملموس مباشرة على المدى القريب؟

إن تأسيس الموارد البشرية هو وليد لفكر استراتيجي يقضي بأهمية هذا الدور ويتم تحديده من خلال دليل للصلاحيات والمسؤوليات للشركة بما فيها الموارد البشرية.

يجب على مدير الموارد البشرية أن يلعب دوره بشكل صحيح من خلال إبراز دور الموارد البشرية كعلم قائم بحد ذاته يسهم بترشيد الإنفاق ووضعها في إطاره الصحيح ورفع سوية أداء الموظفين التي تسهم بدورها برفع أداء الشركة من خلال التدريب والتطوير المستمر من أجل زيادة إنتاجية الشركة. وهنا يأتي دور التحليل العلمي والمنطقي لواقع الشركة، وتزويد رب العمل بالتقارير اللازمة التي توضح على سبيل المثال دوران العمالة أو كتلة الرواتب أو الحاجة إلى تعيين موظفين جدد بناءً على تحليل وظيفي علمي.

• هل ترون أن درجة الوعي في سورية وصلت إلى مرحلة اعتراف كافة الشركات بأهمية وضرورة وجود قسم للموارد البشرية في شركاتهم؟ ولماذا لم تقنع بعض الشركات إلى الآن بضرورة وجود مثل هذا القسم؟

إن إنشاء قسم للموارد البشرية في الشركات هو من أكثر القرارات التي قد يتخذها رب العمل حساسية والتي لم يتوصل بعض أرباب العمل إلى الاقتناع به بعد. وهنا يجب على مدراء

الموارد البشرية أن يلوموا أنفسهم على وضعهم الحالي حيث أن في أغلب الحالات، قد يكون سبب عدم الاقتناع بدور الموارد البشرية، هو أن مدراء الموارد البشرية لا يتكلمون نفس لغة رب العمل مثل الربحية وحصة الشركة في السوق، ولا يقومون بإيصال رسالة واضحة عن مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف الشركة والتي تعد الطريقة الوحيدة حتى لا يتم عزل هذا القسم الحيوي عن عمليات الشركة.

• لدى مجموعة كتاكتيت مساهمات اجتماعية عديدة، هل لديها رؤية مستقبلية للتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية؟

إن مجموعة كتاكتيت تؤمن بشكل كبير بأهمية مساهمة الشركات في دعم المجتمع وتطوير أنشطته وبالدور الفاعل لهذه الشركات في بناء المجتمع في نواحيه الاقتصادية والمالية والفكرية بالإضافة إلى النواحي الأخرى المتعلقة بعلاقة الفرد بالمجتمع.

تعتبر جمعية الموارد البشرية من الجمعيات الرائدة في سوريا التي تهدف إلى توضيح الرؤية للموارد البشرية وتعمل على نشر الوعي لأهمية هذا الدور في الشركات وإن هذا التقارب في الأهداف بين المجموعة وجمعية الموارد البشرية يفسح مجال التعاون بما يتوافق مع إستراتيجية وأهداف كتاكتيت .

• هل يمكن أن تحدثنا عن مفارقات أو نواذر ظريفة جرت معك خلال عملك في إدارة الموارد البشرية؟

إن عمل الموارد البشرية هو عمل متع حيث نمر يومياً بمواقف مختلفة منها الطريف ومنها الذي يحمل بعض التحديات التي تدفعنا دائماً للمزيد من العمل والجهد والذي ينعكس في النهاية على الخبرات المكتسبة.

• تشكل النساء نسبة كبيرة من العاملين في مجال الموارد البشرية، فهل تعتقد أن النساء أكثر كفاءة من الرجال في هذا المجال؟ ولماذا؟

إن مجال الموارد البشرية في بداية العمل يكون فيه العمل إداري ويحمل جانب إنساني بعض الشيء ولذلك فهو يستقطب السيدات أكثر من الرجال ولكن كلما ارتفع المستوى الإداري تصبح الكفاءة هي التي تثبت نفسها سواءً من الرجال أو النساء فهناك العديد من مدراء الموارد البشرية الرجال والذين احترمهم كثيراً.

• تدير عادة حرفوش الموارد البشرية في مجموعة كتاكتيت واحدة من أكبر الشركات في سوريا، ألا تعتقد أن تلك مهمة صعبة خاصة بالنسبة لسيدة؟

لابد من أن المرأة العاملة تمثل إحدى الشرائح المهمة للشركات في سوريا والتي تسعى لتحقيق ذاتها بالطريقة اللائقة والمناسبة، ومن خلال عملي في إدارة الموارد البشرية لم أواجه أية صعوبة وخصوصاً من خلال الدعم والتعاون الذي أتلقيه في مجموعة كتاكتيت

• ما هو اليوم النموذجي في حياة عادة حرفوش؟ ماذا تعملين فيه؟ هو اليوم الذي أحقق فيه نتيجة عمل مرضية لجميع الأطراف.

• هل من نصائح تقدمها عادة حرفوش للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية؟ وجمعية إدارة الموارد البشرية؟

يبدو للبعض أن العمل في مجال الموارد البشرية عمل بسيط يستطيع أي شخص بخبرة متواضعة أن يقوم به متناسين دوره الأساسي في المساهمة بوضع استراتيجيات الشركات وخططها المستقبلية، وإن نتائج العمل لهؤلاء قد قدمته للشركات على أنه عمل سهل وقد يكون معيقاً في بعض الأحيان، بما يحتم ربط التحصيل العلمي بالخبرة العملية وبذلك تضمن إدارة الموارد البشرية تمتع المؤهلين بفكر عملي ومهني واكتساب الخبرات المناسبة ليكون لهم دور فاعل في الشركات.

كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

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

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

صورة شخصية عدد (٢)

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

- أخيراً يقوم العضو بتسليم الأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة إلى مسؤول مكتب الجمعية وذلك بالاتصال على رقم جوال الجمعية (٠٩٩١١١٣٧٧٧). علماً أن إيميل الجمعية الجديد ihrmsy@gmail.com وبعد ذلك يستلم العضو رسالة شكر وترحيب من قبل مجلس الإدارة ليتم بعدها إرسال بطاقة العضوية له. كما نود إعلامكم بأنه يمكنكم تجديد اشتراكاتكم إما نقداً أو الدفع مباشرة إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبلس حسب المعلومات التالية:

• فرع أبورمانه رقم ٢٠٠

• رقم الحساب: ٢٠٣٠٩٤

• Swift Code: BYBALBBX

• Beneficiary Account Number: 165089 203094 205

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية ورسم الاشتراك السنوي 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 ٣ سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.
 - ب. عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية ٣ 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.

٢. 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.

٣. أعضاء طلاباً: ويضم الطلاب الذين لديهم اهتمام في مجال إدارة الموارد البشرية، أو أعضاء في فروع الجمعية لدى الجامعات.

SBS

Computer & Management
Training Center

15% Special Discount For IHRM Members on all Courses



Our Courses:
Basic & Professional Computer Courses
Soft Skills Courses
PMP "Project Management Professional"

Damascus – Syria
P.O.Box: 9286
e-mail: info@sbs-center.com
website: 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-Ghouta – Near Ghournata Secondary School
Tel.: +963 (31) 22174210
Fax: +963 (31) 22174211
e-mail: info@homs.sbs-center.com

www.sbs-center.com

من واقع إدارة الموارد البشرية

أن توجد قيود وعوائق تعيق كل مدير ناجح وهو في طريقه إلى القرار الفعال. هذا أمر لا مفر منه لبلوغ الأهداف الكبيرة ولكنه نسبي وتختلف حسب البيئة والثقافة والفكر المحيطة به، فمن الطبيعي وجود تحديات لكن لا بد التغلب عليها، ولكن كيف نكون متأكدين من حل هذه المشكلات؟ لا بد أن نعلم أن هناك نوعين من المشاكل بشكل عام: نوع يحله غيرك، ونوع أنت وحدك الذي تستطيع أن تحله.

أولاً: مشاكل يمكن أن يحلها غيرك:

وهذا النوع من المشاكل لا بد وأن تُفوض أحد مرؤوسيك لحلها. فلو كنت وحدك الذي تتولى حل جميع المشاكل فستجد أن جميع من في المؤسسة/ الشركة سيتوجه إليك إذا تعرض لأي مشكلة. صغيرة كانت أو كبيرة. وبهذا ستقتضي جميع وقتك في حل المشاكل التي ترد على المؤسسة/ الشركة. ولن يتبقى لك إلا القليل من الوقت من أجل أن تمارس باقي مهامك كمدير. فلن تجد وقتاً كافياً من أجل التخطيط الاستراتيجي. أو حتى للتفكير العام. وسوف ينسحب بساط الوقت من تحت يديك في حل الأزمات المشتعلة أو لتطوير نطاق عملك (وهذا الوضع للأسف لمعظم مدارء الموارد البشرية يعانون منه).

وهناك سبب آخر يُحتم عليك أن تعتمد على غيرك في حل المشكلات وهو أن تعطي لمرؤوسيك الحق في التدريب النافع في مجال حل المشاكل. فقد فشل كثير من المديرين: لأنهم أصبحوا هم الوحيدين المسؤولين في مؤسساتهم وشركاتهم عن حل المشاكل. ثم جاء الوقت الذي احتاجت فيه المؤسسة إلى هذا المدير لحل مشكلة ولكنه لم يكن موجوداً.

فعند وجود مثل هذا المدير تجد المرؤوسين يؤجلون حل المشاكل. حيث أنه ليس هناك متسع من الوقت لحلها. أو يأتون بحلول سيئة نظراً لضعف تدريبهم. فالمدير الناجح هو الذي يعلم الأمور التي يمكن أن تُفوض فيفوضها. فإذا قام المدير بتفويض مرؤوسيه في حل المشاكل ثم تمكّن هؤلاء المرؤوسين في حلها. سيتعاطم لديهم الإحساس بالقدرة على الإجاز والاعتماد على النفس. وكل ذلك من شأنه أن يُحسن من الأداء العام للمؤسسة/ الشركة في المستقبل طبعاً في البداية على المدير الاشراف ومراقبة تصرفاتهم والنظر في الحلول المطروحة (ممكنة - عقلانية - لاتضر بمصلحة الشركة - - -).

فإذا قام المدير بحل جميع المشاكل فسوف يحرم مرؤوسيه من كل هذه المزايا. كما أنه ليس المقصود من عملية التفويض أن يجلس المدير واضعاً رأسه على كفيه مبتسماً أمام كل المشاكل التي تواجه مرؤوسيه. بل يجب عليه أن يساعد مرؤوسيه في حل مشاكلهم بأفكاره ومقترحاته إذا استشاروه. ويحاول بقدر الإمكان أن يُيسر لهم حل تلك المشاكل. قرأت قول في أحد الكتب الإدارية جميل وهو يقول: (إذا كان القائد هو آخر من يلجأ إليه الآخرون لحل المشاكل. فإنه بذلك يُساعد المؤسسة على النمو والإزدهار).

ثانياً: المشاكل التي لا يستطيع غيرك أن يحلها أنت وحدك من حلها:
وهناك نوع آخر من المشاكل لا يستطيع أن يحلها غيرك. وفي هذا النوع لا بد وأن تحل فيها المشاكل بنفسك. أياً كان المستوى الذي



تعمل فيه. فيجب على المدير وقتها أن يقوم بحل المشاكل بنفسه وعليه أن يدرسها ويحلها. ثم يطلب من الآخرين الخبرة ويقلل من حجم المشكلة حتى يسهل التعامل معها وصولاً في النهاية إلى تكوين هيئة أو هيكل لمعالجة المشاكل. وإليك بعض الحالات التي يجب عليك فيها أن تتولى حلها:

1. المشاكل المتعلقة بالقيادة في مؤسستك.
 2. أن تكون الوحيد ذا الخبرة أو المعرفة اللازمة لحل المشكلة.
 3. وجود موقف طارئ.
 4. أن يقع مرؤوسوك في مأزق لا يستطيعون الخروج منه.
- وخلاصة القول فالمدير الناجح هو الذي يستطيع أن يحل المشكلات التي تتعرض المؤسسة - سواء بنفسه أو بتفويض غيره - ويتخذ القرار الفعال.

مهارة صناعة القرار:

تزداد ثقة المرؤوسين بمديرهم حينما يرونه يأخذ القرارات ويحل المشاكل بثقة. ولذا فلا بد على المدير أن يحسن من مهارته في صنع القرار. وذلك من خلال التركيز على بعض الأمور الهامة برأي المتخصصين بهذا المجال:

- تحديد الأولويات.
- التغلب على القيود أثناء اتخاذ القرار الفعال.

أولاً: تحديد الأولويات:

كثيراً ما يُطلب من المدير صنع عدة قرارات في الوقت ذاته. وهذا الأمر يتطلب تحديد الأولويات: حيث أن بعض القرارات تتطلب

قد اتخذ قرارًا فاشلاً من قبل. فالخوف من الفشل يجعله سجين خياله السلبي. وذلك يؤكد مقولة (ليس هناك ما يخيف إلا الخوف ذاته).

٤. الغضب:

فالمدير قد يفصل أحد موظفيه حالة غضبه ولكنه قد يندم على ذلك في وقت لاحق. فالمرء عادة ما يأخذ قرارات غير صائبة في حالة الغضب؛ لأنه في حالة الغضب يصدر القرار بناء على حقائق ليس لها علاقة بالموضوع الأصلي ويفقد الانسان قرابة ٧٥٪ من تركيزه العقلي عند الغضب.

٥. عدم السرعة في اتخاذ القرار:

فالمدير قد يأخذ كثيرًا من الوقت في التفكير. مما يجعل كثيرًا من الأمور تفوته. ومثال ذلك: إذا أراد المدير أن يحفظ مكان الإعلان عن شاغر في جريدة ما. ثم أخذ في تأجيل ذلك الأمر ظنًا منه أنه بإمكانه أن يفعل ذلك الأمر في وقت لاحق. فيُضَيِّع على مؤسسته تلك الفرصة. فعدم الاهتمام بضرورة سرعة اتخاذ القرار قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات خاطئة. وهذا الأمر يؤكد أن المرء إذا لم يعبأ بالمشكلات البعيدة. فإنها سوف تثير قلقه عندما تصبح أكثر قرابة.

٦. اتخاذ القرار بناء على ما تسمعه فقط:

ربما يصنع المدير قراره وفقًا لما سمعه فقط. ولا يهتم بجمع جميع المعلومات والحقائق في الأمر الذي يريد أن يتخذ فيه قرارًا. فيكون عرضة لأن تكون اعتقاداته خاطئة. وبالتالي قرارات خاطئة.

نصائح لتحسين عملية اتخاذ القرار:

١. ارضاء الجميع أمر مستحيل: لا بد أن تعلم وأنت تتخذ القرار. أن هذا القرار يستحيل أن يرضي كل شخص له مصلحة في ذلك الأمر. ومن ثمَّ فهناك البعض الذي يشعر بأنه كان من الأفضل أن تتخذ قرارًا مختلف.
٢. لا تتهرب من عملية اتخاذ القرار: كثيرًا من يخافون من الفشل يفضلون عدم اتخاذ القرار. لذا فأسوء قرار يمكن أن يتخذه المدير هو ألا يتخذ قرار.
٣. ضع نظامًا لمتابعة كل قرار: فهذا الأمر في غاية الأهمية. وهو يساعدك على التأكد من تنفيذ القرار. كما يعينك على تقييم نتائج القرار.

المراجع:

- آثار أمطاط القيادة الإدارية في الولاء التنظيمي. د. منير عباس. ٢٠٠٨. ص. ٢٠٣-٢١٦.
- دراسة الحواس الداخلية عبر السلوك اليومي للإنسان. د. هاني نصري. ٢٠١٠. دار الأرقام للطباعة والنشر.
- أسس إدارة الموارد البشرية النظرية والتطبيق. د. محمد مرعي. ٢٠٠٦. دار الرضا للنشر.
- Human Resource Management. Cambridge. Module 4,5,10.
- How Mass Collaboration Changes Everything. Don Tapscott.
- Micro Messaging. Stephen Young.
- www.edara.com

انتباهًا فوراً. ومع ذلك لا تُعتبر مُلحة على المدى البعيد. من ناحية أخرى يتم إهمال بعض المسائل الحيوية حقًا بسبب عدم بروزها أو لانشغاله بأمور أخرى.

لذا فبعض القرارات الهامة تُؤجل على حساب قرارات أخرى ليست على نفس القدر من الأهمية. ومن هنا تبرز أهمية تحديد الأولويات وفقاً لخاصتين: خاصة الإلحاح. وخاصة الأهمية. والمدير الناجح هو الذي يحدد الأولويات الملحة والمهمة فيبدأ بالعمل عليها.

عند تحديد الأولويات لا بد من تقسيم المسائل المطروحة إلى: (مسائل مهمة مستقبلياً). و(مسائل مُلحة حالياً). وذلك على النحو التالي:

جدول الأولويات على سبيل المثال :

المسائل الأساسية	عنصر الإلحاح الحالي	عنصر الأهمية المستقبلية
جديد مكاتب العمل	كلا	كلا
برنامج العطلة	نعم	كلا
مشاريع جديدة	نعم	نعم
التأمين والضمان	كلا	نعم

فبعد دراسة الأولويات. يظهر من هذا الجدول أن المشاريع الجديدة لها الأولوية الأولى من حيث توجيه الانتباه لها. لأن القرار بشأنها مهم وملح. طبعاً للحكم على المسألة ملحة حالياً ومستقبلية لها قواعد وشروط تطلب من مصادرها ومن أهل هذا العلم لاجمعال لذكرها الآن.

ثانياً: التغلب على القيود أثناء اتخاذ القرار الفعال:

عادة ما توجد بعض القيود التي تؤثر على صناعة القرار الفعال. ومن أجل التغلب على تلك القيود. لا بد من التعرف عليها أولاً. وهي ستة أسباب:

١. التوتر وضغوط العمل:

فالمدير حينما يتعرض لضغط ما. يكون في حالة ذهنية غير طبيعية. فيدفعه ذلك لقبول أول فكرة تعرض عليه. دون النظر في باقي الأفكار الأخرى. وقد تؤثر تلك الضغوطات على مشاعره مما يجعله يتخذ القرارات بشكل غير صائب. وخاصة إذا كان المدير من الشخصيات العاطفية الذي يأخذ قراره بناء على مشاعره. فيأخذ القرار بناءً على قلبه لا على عقله.

٢. اتباع هوى النفس:

فالنفس قد تهوى أمراً ما ولكن الحقائق لا تؤيد ذلك الأمر. فتجد المدير يجمع الحقائق التي تؤيد هذا الأمر الذي يهواه. ويغض الطرف على الحقائق الأخرى التي لا تؤيد هواه. ثم يتخذ القرار وفقاً لتلك المعلومات التي أراها. لذا فسعيك لتحقيق وجهة نظرك وإحساسك الخاص قد يجعلك تتخذ قرارات خاطئة لأن الانسان يحب أن يثبت أنه على صواب بشكل طبيعي وللتخلص من هذا الأمر بحاجة لوعي وتدريب على ذلك (ضمن مجموعة).

٣. الخوف:

من أكثر الأمور التي تجعل المدير يتخذ قرارات خاطئة. هو أن يكون

شغلك

شغلنا





شغلنا... شغلك!

MTN سورية تقدم برنامجها الخاص لرعاية "معرض فرص العمل للمعوقين"

www.mtn.com.sy/careers



معك في كل مكان

٢١٢ درجة مئوية

يكون الماء ساخناً في الدرجة مئوية ٢١١ وفي الدرجة ٢١٢ مئوية يغلي ومع غليان الماء ينطلق البخار وقوة البخار يمكنها تحريك قطار. إن درجة إضافية واحدة من الجهد المبذول سواء كانت على صعيد حياتنا الشخصية أو المهنية تصنع الفرق بين الجيد والممتاز.

قادر على اقتحام الضباب مثل منارة مضيئة في ظلمة الليل. كما أن المثابرة ليست بمثابة سباق طويل وإنما هي عبارة عن عدة سباقات قصيرة الواحدة تلو الأخرى. والآن حان الوقت أن تدرك أهمية وضع هدف لكل شيء تفعله في حياتك وأنت صاحب القرار الوحيد في حياتك أن تبقى بالدرجة ٢١١ مئوية أو تنتقل إلى درجة ٢١٢ مئوية.

إن الشيء الوحيد الذي يحول بين الناس وما يصبون إليه في الحياة هو قوة الإرادة على تحقيقه والإيمان بإمكانية تحقيقه وليس بمقدورنا أبداً أن نساعد أحد دون مساعدة أنفسنا. فالإيمان يغذي الحماس والحماس يفجر العواطف وبالتالي يشحذ أنفسنا ويرفع معنوياتنا. إن هدف بسيط واضح بشكل تام بمقدوره أن يأسر الخيال ويلهم العاطفة وهو

الأخيرة ١,٥٤ ثانية. حيث نال الربح الأول ١,٢٧٨,٨١٣ دولار. بينما حصل الربح الثاني على مبلغ ٦٢١,٣٢١ دولار أي أن الفارق كان ٦٥٧,٤٩٢ دولار. والآن لنسقط كل مآزكرناه أعلاه على حياتنا. إنها حياتنا ونحن مسؤول عن نتائجنا وقد حان الوقت لرفع درجة الحرارة. ولتحقيق الذي لم نحققه فيما مضى يجب علينا فعل شيء لم ننجزه من قبل.

إن معدل هامش الفوز خلال السنوات الخمس وعشرين الأخيرة في جميع المباريات الرئيسية مجتمعة مع بعضها البعض كان أقل من ٣ ضربات. وفي منافسات ٢٠٠٤ هامش الفوز (الفرق بين الفوز بميدالية أولمبية ذهبية وعدم الفوز بأي ميدالية) كان صغير جداً حيث كان (٧ ثانية فقط. ففي سباق إندي ٥٠٠ للسيارات كان معدل هامش الربح للسنوات العشر



Manage

the most important asset in your business: **people**

Find, prepare, empower, and retain the best talents that meet your business needs.

Ensure a serious, efficient, focused, and dedicated team that understands your challenging business requirements and helps you achieve your goals.



COMPASS HR

☎ 5038
www.transtek.com

 **Transtek**

The leading software provider in Syria

Look important; it will help you think important. Think your work is important and you will receive a mental signal on how to do your job better. In all of life's situations, ask yourself, 'is this the way an important person think?' then obey the answer.

7-Manage your environment

Your mind is an amazing mechanism. When your mind works one way, it can carry you forward toward success. But the same mind operating in a different manner can produce a total failure. So, feed your mind as you do with your own body do this by being environment-conscious. Don't let small thinking people hold you back; make your environment work for you not against you. Throw thought poison out of your environment, so you can find your right bath toward success.

8-Make your attitude your allies

How we think shows through in how we act. Attitudes are mirrors of the mind. They reflect thinking. Grow attitudes that will carry you out to success. Life up everything about you: Your smiles, your handshake, your talk, even your walk. Act a Live.

9-Get the action habit

'Don't put off until tomorrow what you can do today? Grow the action habit and practise these key points: be an 'activationist' be someone who does things. Don't wait until conditions are perfect. They never will be. use action to cure fear and gain confidence. Do what you fear and fear disappears. Think in terms of now. Tomorrow, next week, later are the failure words. Seize the initiative. Pick up the ball and run

10-How to run defeat into victory

It is not possible to win high-level success without meeting opposition, hardship and setback. But it is possible to use setbacks to push us forward

Defeat is only a state of mind, and nothing more. Study setbacks to pave your way to success. When you lose, learn, and then go on to win next time. Look for your faults and weaknesses and then correct them .and remember there is a good side in every situation. Find it!

11-Use goal to help you grow

A goal is an objective, a purpose. A goal is more than a dream; it's a dream being acted upon. A goal is a clear 'this is what am going toward.' Goals are as essential to success as air to life,' the important thing is not where you were or where you are but where you want to go. Success requires heart and soul effort and you can only put your heart and soul into something you really desire. Put those success-building principles to work: Get a clear fix on where you want to go. Imagine yourself in 10 years from now.

1. write out your 10-year plan
2. let your major goal be your automatic pilot
3. achieve your goal one step at a time

4. Invest in your self. Invest in education. Invest in idea starter

12-How to think like a leader

Achieving high-level success requires the support and the cooperation of others. And gaining this support and cooperation requires leadership ability. To be a more effective leader put these leadership principles to work be human when you deal with other. Just give people the kind of treatment you like to receive ,and you will be rewarded Think progress, believe in progress, and push for progress. take time to stay with your self. Use solitude to release your creative power.

Remember, the main job of the leader is thinking. And the best preparation for leader is thinking. So, think big enough to se that defeat is a state of mind, nothing more

In the words of Publilius Syrus:

*A wise man will be Master of his mind
A fool will be its Slave.*



THE MAJIC OF THINKING BIG

The magic of thinking big

I thought first that strategy can only be applied to work, but, indeed, I was wrong, because to have a successful business strategy you should first widen the frame and make a strategic plan for your own life. How would you do this?! By exercising the magic of thinking big!

Preface

'Great men are those who see that thoughts rule the world' 'Milton. The basic principles and concepts supporting the magic of thinking big come from the very finest and biggest thinking minds that once lived on planet Earth. So, start now right now, to discover how to make your thinking work magic for you. Start now with this great thought 'life is too short to be little' Disraeli.

1- Believe that you can succeed and you will

Success means freedom: freedom from worries, fears, frustration, and failure. Success - achievement - is the goal of life! And the most practical success-building strategy is in believe, so believe really believe that you can move mountains and you will. Believe, strong believe triggers the mind to find all the means and ways of how - to. And gives you all the power to achieve your goals

2- Cure you're your self from excuses.

'I felt sorry for myself because I had ragged shoes until I met a man who had no feet'
Don't ever hide behind excuses most successful people have left their disabilities behind them. Roosevelt could

have hidden behind his lifeless legs; but he didn't. Lots of people complain about their bad health but you should remind yourself always that it is better to wear out that rust out. Life is yours so don't waste it.

3- Build confidence and destroy fear

Yes, fear is real. And we must first recognize it exists before we can conquer it. Fear is success enemy number one fear makes people sick; it closes your mind when you want to talk Fear explains why millions of people accomplish little and enjoy little. Its powerful force prevents people from getting what they want from life. We can cure this mental illness the same way we cure a body illness with specific treatments

First, condition your self with the fact that no one is born with confidence it can be acquired and developed

Second isolate your fear, and determine exactly what you are afraid of. Then take action toward this kind of fear. And remember that hesitation only make your fear bigger, so be decisive And to think confidently read this guides carefully

1. be front seater
2. practice making eye contact
3. walk 25 per cent faster
4. practise speaking up

Finally make everything about you say, 'I'm confident, really confident

4- How to think big

The thing that I can't understand is why should young people these days be so narrow in their view of the future? Why they tend to think small? The success is measured only by the size of your

thinking and here is how you can enlarge your thinking:

1. Don't sell yourself short. You are better than you think you are.
2. Use the big thinker's vocabulary. Use words that promise victory
3. Widen your vision. Look at things not as they are, but as they can be. Visualization adds value to everything. A big thinker always visualizes what can be done in the future.
4. get the big view of your job. Think, really think your present job is important
5. Think above trivial things focus your attention on bigger objectives; because it is much better to lose the battle and win the war than to win a battle and lose the war.

5-How to think and dream creatively

Creative thinking is simply finding new, improved ways to do anything. Let's see what we can do to develop creative thinking ability

1. Believe it can be done. Believe release creative powers. Disbelieve puts the brakes on.
2. eliminate the word impossible from your thinking
3. be progressive in everything you do
4. Ask your self daily, 'how can I do better'. There is no limit to self-improvement.
5. ask yourself, 'how can I do more' in put your mind to work to find intelligent ideas.
6. Practise asking and listening. Remember: big people know how to listen; while small people only know how to talk.

6-You are what you think you are

How you think determine how you act
How you act in turn determines:
How others react to you



الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين وتأهيلهم

من الأمور الإنسانية الجميلة التي راعاها قانون العمل الجديد هو تشغيل أصحاب الاحتياجات الخاصة وقد أطلق عليهم (المعوقين) وأفرد لهم باباً يتعلق بالأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين وتأهيلهم حيث يقصد بالمعوق هو كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستمرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

الخاصة بهم. وعلى أصحاب العمل الذين تسري عليهم الأحكام السابقة التقيد بعدد من الأمور:
أ- فتح سجل خاص لتقيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وألحقوا بالعمل لديهم على أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل المهني.
ب- تقديم السجل إلى مفتشي العمل كلما طلبوا ذلك.
ج- إرسال كشف سنوي إلى الوزارة يتضمن عدد وأسماء هؤلاء العمال والأعمال التي يشغلونها.

آخر مناسب لحالة كل منهم على حدٍ. والاستمرار فيه وذلك كالإعداد البدني والتوجيه والتدريب المهني. وذلك بنسبة ٢ بالمئة من مجموع عدد عمالهم. وقد رتب قانون العمل غرامة في حال عدم تقيد صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة أعلاه وأوجب عليه دفع بدل نقدي يعادل الحد الأدنى لأجور هؤلاء العمال يودع في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات من أجل تمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر

ولا تعد التدابير والمزايا المنوطة للعمال المعوقين بمثابة إخلال مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة والمعاملة بينهم وبين باقي العمال. وعلى أصحاب العمل الذين تسري عليهم أحكام هذا الفصل استخدام من ترشحهم لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع سجل قيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا. وهم المعوقون الذين قدمت لهم الخدمات المهنية لتمكينهم من استعادة قدرتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو أداء أي عمل

وقد أوجب قانون العمل على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو في أمكنة مختلفة ضمن أراضي الجمهورية العربية السورية الالتزام بعدد من الواجبات. من أهم الأمور التي قررها قانون العمل هو تمتع المعوقين الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكامه بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

حيث أوجب على صاحب العمل أن يجهز أماكن العمل بالمعدات اللازمة لتسهيل قيام العمال المعوقين بعملهم وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء العمال. ومنع قانون العمل تشغيل العمال المعوقين في الأعمال التي قد تعرضهم للخطر أو تزيد من حدة إعاقتهم وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير.

وقد حفظ القانون حق العامل الذي أصابته الإعاقة لسبب من الأسباب أثناء عمله ونص على أن لهذا العامل الحق بالاحتفاظ بعمله الذي يشغله ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد تأهيله إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته أو لطبيعة العمل الموكل إليه ويحدد ذلك بموجب تقرير طبي معتمد من طبيب العمل. و يجوز لصاحب العمل عندما يصبح مردود العامل المعوق قد تدنى بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحد بقرار من الوزير.

Seven Simple Steps for Setting and Achieving Your Goals

The number one reason some people get more work done faster is because they are absolutely clear about their goals and objectives and they don't deviate from them.

A major reason for procrastination and lack of motivation is vagueness, confusion, and fuzzy-mindedness about what you've supposed to do and in what order and for what reason. You must avoid this common condition with all your strength by striving for greater clarity in everything you do.

Here is a great rule for success: Think on paper.

Only about 3% of adults have clear, written goals. These people accomplish five and ten times as much as people of equal or better education and ability but who have never taken the time to write out exactly what it is they want.

There's a powerful formula for setting and achieving goals that you can use for the rest of your life. It consists of seven simple steps. Taking any one of these steps can double or triple your productivity if you're not currently using it. Many graduates of my training programs have increased their incomes dramatically in a matter of a few years, or even a few months, with this simple, seven-step method.

Step 1: Decide exactly what you want. It's amazing how many people are working away, day after day, on low-value tasks because they've not decided what they want.

Step 2: Write it down. Think on paper. When you write down your goal, you crystallize it and give it tangible form. You create something that you can touch and see. On the other hand, a goal or objective that's not in writing is merely a wish or fantasy. It has no energy behind it. Unwritten goals lead to confusion, vagueness, misdirection and numerous mistakes.

Step 3: Set a deadline with your goal. A goal or decision without a deadline has no urgency. It has no real beginning or end. Without a definite deadline, you'll naturally procrastinate and get little done.



Step 4: Make a list of everything you can think of that you're going to have to do to achieve your goal. As you think of new activities, add them to your list. Keep building your list until it is complete. A list gives you a visual picture of the larger objective. It dramatically increases the likelihood that you'll achieve your goals as you have defined it and on schedule.

Step 5: Organize your list into a plan. Organize your list by priority and sequence. Take a few minutes to decide what you need to do first and what you can do later. Even better, lay out your plan visually, in the form of a series of boxes and circles on a sheet of paper. You'll be amazed at how much easier it is to achieve your goal when you break it down into individual tasks. With a written goal and an organized plan of action, you'll be far more productive than someone who's carrying his goals in his mind.

Step 6: Take action on your plan immediately. An average plan vigorously

executed is far better than a brilliant plan on which nothing is done. For you to achieve any kind of success, execution is everything.

Step 7: Resolve to do something every single day that moves you toward your major goal. Read a specific number of pages on a key subject. Call on a specific number of prospects or customers. Engage in a specific period of physical exercise. Learn a certain number of new words in a foreign language. Never miss a day. Keep pushing forward. Once you start moving, keep moving. Don't stop. This decision, this discipline alone, can make you one of the most productive and successful people of your generation.

Clear written goals have a wonderful effect on your thinking. They motivate you and galvanize you into action. Goals are the fuel in the furnace of achievement. The bigger your goals and the clearer they are, the more excited you become about achieving your goals, the greater becomes your inner drive and desire to accomplish them.

فلاشات



أنطون الجوني

مواليد: دمشق 17/1/1952

الشهادات العلمية: بكالوريوس بالهندسة الميكانيكية – اختصاص ميكانيك طيران
الحالة الاجتماعية: متزوج و لديه ابنة و ابن

الحياة الدراسية والمهنية:

بدأت الدراسة الجامعية بالكلية الفنية العسكرية بالقاهرة عام ١٩٦٩ و تخرجت عام ١٩٧٤. ثم بدأت حياتي المهنية الإدارية و الفنية معاً بمجال الصناعة حسب اختصاصي لمدة ١١ سنة ١٩٧٤ حتى ١٩٨٥ بمدينة حلب. ثم انتقلت للتعليم العالي بمجال هندسة الطيران لمدة ١٨ سنة من عام ١٩٨٥ حتى ٢٠٠٣. بأكاديمية الأسد للهندسة العسكرية. و كان جزءاً من مهامني في جميع المواقع الوظيفية التي شغلتها موضوع الموارد البشرية. انتقلت بحياتي المهنية إلى العمل مع القطاع الخاص عام ٢٠٠٣ كمستشار تدريب بغرفة صناعة حلب. وقدمت فريق العمل لتأسيس نظام التلمذة الصناعية بحلب بالتعاون مع مديرية التربية بحلب. عملت كخبير وطني ببرنامج تحديث التعليم و التدريب المهني ٢٠٠٦-٢٠٠٨ بمكوّن تنمية الموارد البشرية. و استمر عملي كمستشار موارد بشرية بغرفة صناعة حلب. كلفت بتنفيذ دراسة عن التلمذة و أخرى عن تعلم الكبار في سوريا لصالح مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF). و شاركت ببحثين أصيلين لمؤتمرين عالميين حول التلمذة الصناعية و التدريب المهني بسوريا. حالياً المدير العام لغرفة صناعة حلب.

عضويته في جمعية الموارد البشرية وغيرها من الجمعيات:

- عضو جمعية الموارد البشرية منذ عام ٢٠٠٨.
- عضو الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية منذ عام ١٩٩٦
- عضو الجمعية السورية لمستشاري الإدارة منذ عام ٢٠٠٨.
- عضو الجمعية العلمية السورية للجودة منذ عام ٢٠١٠.

هواياته:

الرياضة (التنس و المشي) و المطالعة.
حكيمته في الحياة: اعملوا فسيري الله عملكم



محمد نور عباس

مواليد: حمص 9 / 24 / 1964

الشهادات العلمية: هندسة زراعية

الحالة الاجتماعية: متزوج ولدي ولدان

الحياة الدراسية والمهنية:

تخرجت من كلية الهندسة الزراعية جامعة حلب و بدأت بالتدريس في الجامعة لعدت سنوات درست خلالها الدبلوم ومن ثم التحقت للعمل في شركة المحافظ للصناعات الهندسية المتخصصة بصناعة أجهزة التكييف و التبريد بوظيفة ممثل للإدارة ومدير للجودة ومن خلالها خضعت للعديد من الدورات المتخصصة بأنظمة الجودة مع شركة TUV الألمانية وأدخلت للشركة أنظمة التطوير المستمر للجودة 5S & KAIZEN بالتعاون مع الجايكا اليابانية وفي عام ٢٠٠٦ التحقت بدورة تدريبية تتعلق بتأسيس إدارة موارد بشرية لمدة عامين أقامتها المفوضية الأوروبية بالتعاون مع غرفة صناعة حلب. حالياً أنا المسؤول عن تطبيق أنظمة الموارد البشرية وأنظمة الجودة لقناعاتي الكاملة عن وجود ترابط وثيق وتداخل بين النظامين لا يمكن فصله.

عضو في الجمعيات التالية:

- عضو في نقابة المهندسين الزراعيين منذ عام ١٩٨٧
- عضو في الجمعية العلمية السورية للجودة منذ عام ٢٠٠٦
- عضو في جمعية الموارد البشرية منذ عام ٢٠٠٧

الهوايات:

المطالعة - جمع الطوابع - المشي السريع

حكيمتي في الحياة:

كل شيء إذاً أكثر رخص إلا الأدب إذاً أكثر غلا

IHRM In Pictures



صورة تذكارية مع السيدة وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل د. ديالا الحاج عارف



اجتماع الطاولة المستديرة لقانون العمل الجديد



الإفطار السنوي للجمعية ٢٠١٠



اجتماع الطاولة المستديرة لقانون العمل الجديد



الإفطار السنوي للجمعية ٢٠١٠



الإفطار السنوي للجمعية ٢٠١٠



اجتماع الطاولة المستديرة مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات



الإفطار السنوي للجمعية ٢٠١٠

وقت	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١	أولويات
وقفه	ك	م	أ	ت	أ	ق	ف	ا	و	ت	ا	٢	بداية
زمن	ي	ا	د	ا	و	ت	ق	د	م	س	ج	٣	قوة
جرب	ف	ل	و	ع	ل	ق	و	ة	ل	د	ع	٤	استعداد
اجتماعات	ي	ت	ا	ا	و	H	ض	و	ي	R	و	٥	أسلوب
أدوار	ة	س	ر	م	ي	ا	ب	ة	ط	ب	ا	٦	رؤية
تقدم	ل	ا	ح	ت	ا	ت	ر	ك	ي	ز	م	٧	تركيز
سجلات	ت	و	ا	ج	ت	ب	د	ا	ي	ة	ل	٨	جدية
إعلان	ح	ق	ج	ا	ا	س	ت	ع	د	ا	د	٩	عوامل
تعيين	د	ت	ن	ر	ت	ن	!	ز	س	ق	و	١٠	استكشاف
نجاح	ي	ا	ؤ	ا	ح	ي	و	ع	م	ر	ق	١١	توافق
نوعية	د	ي	ل	ض	ب	ر	ج	ع	ل	ن	ف	١٢	كيفية
سر	ة	ج	و	ن	ي	ي	ع	ت	ي	ا	ة	١٣	خديد
	س	ر	ف	ش	ك	ت	س	ا	س	هـ	ن		

كلمة السر: من مهام (الجودة)

Vitamins for the Mind

Shakespeare said: I always feel happy, You know why? Because I don't expect anything from anyone, Expectations always hurt.. Life is short.. So love your life.. Be happy.. And Keep smiling.. Just Live for yourself and

Before you speak "Listen

Before you write "Think

Before you spend "Earn

Before you pray "Forgive

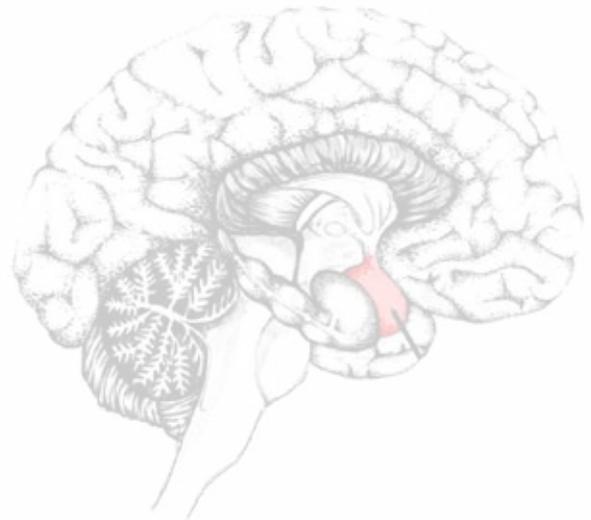
Before you hurt "Feel

Before you hate "Love

Before you quit "Try

Before you die "Live

That's Life...Feel it, Live it & Enjoy it



الجمعية في عيون الإعلام



تعاون بين هيئة التشغيل وجمعية إدارة الموارد البشرية



جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم مأدبة إفطار رمضان



جمعية إدارة الموارد البشرية تنظم لقاءً مفتوحاً حول قانون العمل الجديد



على هامش الأولمبياد الخاص السابع الذي يقام برعاية السيدة

السيدة الأولى

عقيلة السيد رئيس الجمهورية العربية السورية



تنظم الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات
بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية

«معرض فرص العمل للمعوقين»

المركز الثقافي بكفرسوسة 25 - 27 ايلول 2010



Contributed By: Yasmine Moussalli

Recruitment Coordinator - TRUST

Syria Woos Wall Street

Former Pariah State Seeks Investment for Infrastructure Projects

Wall Street Journal: <http://online.wsj.com>

By JOANNA SLATER

As Syria emerges from its diplomatic isolation, it is receiving emissaries from a surprising locale: Wall Street.

Late last year a group of big-name investors—including Bill Miller of Legg Mason Capital Management and Barton Biggs, managing partner of Traxis Partners, a New York hedge fund—spent a week in Syria and Lebanon. They met with top political leaders, local businesspeople, and were feted with elaborate dinners with the cream of society.

Traveling to far-flung corners of the world to get an early look at a promising markets has long been a staple of global investing. But Syria—until recently a pariah state in the eyes of the U.S.—proved irresistible, drawing an unusual array of money managers. Long isolated from international finance, Syria is one of the last remaining investment frontiers. It has a sizeable economy, an educated populace, and, lately, a new degree of openness to foreign investment.

«This was not a group of naive investors, and [I] have to say it opened all our eyes,» said Steven Galbraith, a partner at Maverick Capital, a \$11 billion hedge fund. Half his friends thought he was crazy for going, Mr. Galbraith said; the other half wondered why they weren't invited.

Spearheaded by Mr. Biggs and Wafic Said, a wealthy Syrian-born industrialist who lives in Europe, the trip drew money managers from Citigroup, Morgan Stanley, and a number of hedge funds; a senior executive from Temasek Holdings, Singapore's state-owned investment arm; and a strategist from the Abu Dhabi Investment Authority, one of the world's largest sovereign-wealth funds.

The scouting mission came amid efforts by the Syrian government to open the country to foreign investment, and signals from the U.S. that it will rebuild diplomatic ties.

At the top of Syria's agenda: bringing in private capital to collaborate on

infrastructure projects. Some other steps under discussion, according to those who traveled there, include a potential bond offering by the country on international markets, and the creation of an investment fund aimed at attracting foreign capital.

The U.S. withdrew its highest diplomat in 2005 to protest the assassination of the then-prime minister of Lebanon, which many blamed on Syria (it denies any involvement).

Many hurdles remain. Syria still faces sanctions from the U.S., including a ban on receiving nearly all U.S. exports.

For the investors who traveled there, Syria was an economic and technological throwback to a different time: a place where their BlackBerry devices didn't work and where only 12 companies are listed on the stock exchange, which trades less than 10 hours a week.

South of Turkey and west of Iraq, Syria is a little larger than North Dakota but has a population of about 20 million. Its economic output, based around energy and agriculture, is estimated to touch \$61 billion this year, according to the International Monetary Fund.

Several investors said Syria reminded them of former Eastern bloc countries like Poland, Hungary, and then-Czechoslovakia just after the collapse of the Soviet Union. «It's super-early days,» said one investor with decades of experience in emerging markets who was part of the group. «There's very little to do there, but there will be.»

One early dividend from the trip is a change in perception. While some presentations by government officials were «pretty pathetic,» says Mr. Biggs, the group came away with the opposite impression of Syria's President, Bashar Assad, and its deputy prime minister for economic affairs, Abdullah Dardari.

Mr. Assad provided direct and open answers to their questions, the investors said, and talked about the need to raise incomes, build infrastructure, and ease the government's grip on the economy.

This was «a fairly cynical group,» Mr. Biggs says. But «he blew them away.» Before arriving in Damascus, the group spent four days in Lebanon, where they met with the country's new prime minister, Saad Hariri, the head of the central bank, and several heads of local banks.

Unlike Syria, Lebanon is a comparatively open and sophisticated market, despite its troubled history. Some parts of Beirut feel like Miami's glamorous South Beach, said Mr. Galbraith, while other buildings are still scarred by mortar blasts from the country's civil war. And Lebanon's banks, while small by global standards, could represent interesting opportunities.

Reference:

Joanna Slater at joanna.slater@wsj.com

Copyright 2009 Dow Jones & Company, Inc. All Rights Reserved

