

Think HR



Newsletter December 2007



Institute of Human
Resource Management

مؤسسة إدارة الموارد البشرية

IHRM Newsletter

Issue number 3



Let HR light your way

A new Look for the IHRM Newsletter

Dear Readers:

In our continuous effort to present our members with the best, the IHRM Newsletter comes to you this issue with a new look. This is only a first step towards always ensuring quality and commitment towards our membership. This is our last issue of the year and we are already planning to launch the 2008 Newsletter with an even more professional lay-out and design. We would like to remind you that the value added comes from your contributions, so we urge you to contribute your articles and share in elevating the professionalism of the HRM field.

Tel: +963 11 6614238

E-mail: info@ihrmsyria.org

We're on the web

www.ihrmsyria.org

Inside this issue:

The Revolving Door Syndrome	2
Interview with an HR Professional	6
عشرة مقاييس لإدارة رأس المال البشري	9
IHRM Round Table 2	10
IHRM Round Table 2 - Feed Back	12
60 HR (Predictions for 2008)	15
Performance Management Cycle	18

The Revolving Door Syndrome

In most organizations in Syria today the revolving door syndrome is felt with great anguish. Under normal circumstances this syndrome would impact the HR Department hardest as they are the responsible body to cope with and minimize the effects of this disorder. However, this particular condition has been brought on by the HR Department.

The revolving door syndrome is caused by an influx of employees in organizations leaving and joining other organizations while a demand and search for skilled people is growing. Thus, the term revolving door. It seems that no sooner is a new employee recruited, an older employee leaves. However, unlike what the term "syndrome" suggests in terms of illness, under the circumstances this symptom is brought about when the economy of a country is expanding and showing signs of healthy growth. In conjunction with the growth of the economy business booms and employment opportunities quadruple as organizations search for skilled people to handle the influx of business that the economy has shored up.

The hardest hit positions in most organizations have been in the HR Department. The simple explanation is due to the great demand for qualified HR staff. However this simplification of the cause would not give justice to the complete effects of this trend.



The growth of a national economy demands that businesses are able and ready to handle the influx of demands from customers and production alike. This translates into a demand for a more proficient and effective workforce. Historically, and internationally, it has been the responsibility of the HR division of an organization to ponder and meet the internal staffing needs of the organization. However, what is occurring is the loss of the very people that organizations are depending on to support them during these arduous times.

Not a day goes by whereby you don't hear about a certain HR officer or Manager moving from one organization to another. It has become hard to keep of track of their movement due to the numbers of them and the frequency. As HR professionals, we believe that all horizontal or even vertical movement is without a doubt beneficial to an organization. However, realistically speaking when this movement occurs outside of your locus of control then

The growth of a national economy demands that businesses are able and ready to handle the influx of demand for a more proficient and effective workforce



Start looking at the good people you have and figure out how to keep them. You may entice them with money or your competitor may offer them a higher salary but eventually what makes employees loyal is a combination of things.



the outcome is bound to bring about negative repercussions.

What is causing the influx of **HR** departures and how are businesses boding at the loss of their **HR** staff? Is the main reason behind this movement a healthy economy? The answers are simple enough, but the fix will take a little work and a lot of commitment.

At the time being, money is the driving force for the movement of **HR** professionals from one organization to the other. In Syria, the highest bidder wins the talent and sometimes only just an able body. Although we are taught by behavioral scientists that money is never a driving force for people to leave a company, in Syria, the anomaly is, that it is.

The field of **HR** is fairly new to Syria although **HR** Department's were visible in private and some public sectors, the practice was mainly personnel. Managing employee files, vacations, pay and other routine paper work was referred to as **HR** Management. As people became more educated and companies more enlightened, the demand grew for professionals to establish sound **HR** practices in the organization.

Due to a high shortage of qualified **HR** people to assist organizations in managing their personnel needs, companies who were looking to

establish an **HR** Department and were committed to running a business based on sound practices were unable to find people to head this entity. Thus, the logical approach was to hunt them from other organizations. The **HR** professionals are enticed with more money and challenging opportunities for growth and with this came the movement. And in turn, the revolving door syndrome hit the **HR** field.

However, as behavioral scientists proved, money is rarely the reason why employees leave. Therefore analyzing the syndrome or treating it with a band-aid solution will only help to conceal the real cause as the syndrome is merely a facade of a larger problem which is the illness itself. In this case, even though the money is the driver, it is merely a stop watch measure and there is no guarantee that the **HR** professional that moved for more pay will stay because of the money.

To best portray the real reasons behind this influx of movement I like comparing what is happening in today's workforce to a good relationship. After a while people start taking each other for granted. This leads to one party feeling used or unnoticed. This goes on in companies and organizations too.

Today's employee expects meaningful work. They expect to be challenged and they demand feedback. I recount a story

of a friend who left a company because the management kept adding more responsibilities in his job description. The management never thanked conscientious employees for going above and beyond their usual job. Once an entire department left and went to work for the competition.

The old adage “money is not everything” rings true in the halls of business and especially in the **HR** field. In order for an organization to ensure that the revolving door which has conspicuously been placed at their entrance is removed or barred they require the assistance of sound **HR** practices to eradicate it. The catch 22 is that it is the **HR** themselves that are leaving not just the employees.

The cure? Start looking at the good people you have and figure out how to keep them. You may entice them with money or your competitor may offer them a higher salary but eventually what makes employees loyal is a combination of things. Let’s begin with your **HR** manager or staff. Empower them to help you bring your establishment into the 21st century. Senior **HR** people in the organization are not just workers; they should be part of the Board of Directors with a direct impact on the vision and mission of the organization. Who better knows your people and your business than your **HR** Department? With a policy of inclusion and respect for the skills you have hired

and entrusted with your human resources you should be able to make a dent in slowing down the revolving door, at least long enough to allow your **HR** managers to help you make an impact in your organization. This would require a policy which espouses internal pay equity, career growth and an investment in development of staff.

If you are one of the lucky corporations who stumbled upon a qualified and professional **HR** Manager, then help him to help you manage your business. Remember, in life, as in business, you reap what you sow. Invest in your people and they in turn will repay you through their productivity and loyalty. However, this is not a project it is a commitment and it is made for the long haul.

A controllable amount of turnover in any organization is manageable and even healthy, and a revolving door may work great in hotels but it has no place in corporations. Remember to remedy the illness and not just treat the symptom.

Senior **HR** people
in the
organization are
not just workers;
they should be
part of the Board
of Directors with a
direct impact on
the vision and
mission of the
organization.



كل الخدمات بخدمة متاك



سيرياتل
SYRIATL

دائماً معك

Interview with an HR Professional

مقابلة مع السيد نواف زيدان

بسم الله الرحمن الرحيم

مقابلة مع السيد نواف زيدان

٢٠٠٧/١١/١٢

سيد نواف زيدان. اسمح لي ان أرحب بك بداية في مجلتنا. وأن أقدم لقراءنا من هو غني عن التعريف:

السيد نواف زيدان. خبير ومستشار دولي في تطوير وتدريب الموارد البشرية يعمل مع مؤسسات وشركات دولية منذ أكثر من ربع قرن. ويعمل الآن في مركز الأعمال السوري الاوربي منذ عام ١٩٩٨ كخبير مستشاري والتدريب والتطوير الإداري. عضو مؤسس ومجلس إدارة العديد من الجمعيات غير الحكومية والأهلية. آخرها كانت الجمعية السورية لاستشاريي الإدارة. كان لنا شرف استضافتك كعضو لجنة الخبراء في اجتماع الطاولة المستديرة الثاني الذي عقدته جمعية إدارة الموارد البشرية في الحادي والعشرين من الشهر الماضي.

سيد زيدان أهلاً بك مرة أخرى في مجلتنا.

كيف تصف تجربتك مع مركز الأعمال السوري الاوربي؟

أولاً أريد أن أوضح ان اسم مركز الأعمال السوري الاوربي تغير وأصبح (مركز الأعمال والمؤسسات السوري). وهي مؤسسة وطنية تنفذ عدد من برامج التعاون الدولي التي تهدف إلى تطوير قطاع الأعمال في سوريا.

بعد عملي مع القطاع العام لمدة خمس سنوات والخاص لمدة ثلاثة عشرة سنة. أضفت إلى تجربتي العمل مع مؤسسة دولية هي برنامج دعم القطاع الخاص الممول من الاتحاد الأوروبي والذي كان يتمثل بمركز الأعمال السوري الاوربي. وكون هذا المركز مسؤولاً عن تطوير القطاع الخاص فقد أرتني هذه التجربة الطرق التي يستطيع القطاع الخاص أن يتغلب بها على مشاكله. فالقطاع الخاص موجود في بلاد العالم. وهو في معظم الدول استطاع التغلب على معظم مشاكله. و في سوريا. فإن تخطيط آلية التغلب على هذه المشاكل هي ما يفعله مركز الأعمال بالتنسيق مع ممثلي القطاع الخاص والذين هم اتحاد غرف التجارة وكذلك بالتعاون مع وزارة الاقتصاد والتجارة

سيد زيدان. هل لك أن تحدثنا عن تجربتك مع اجتماع الطاولة المستديرة الثاني كعضو لجنة الخبراء؟ وماهو تقييمك الشخصي لهذا الاجتماع؟

لقاء يجب ان يتكرر وأن يشارك فيه عدد أكبر من ممثلي القطاع الخاص وأصحاب القرار. للأسف لم تتح لي الفرصة ان أعرف من هم الحضور. لذا كان كلامي في الاجتماع يستهدف فئتين: الفئة الأولى هي فئة المسؤولين عن الموارد البشرية وخبراء الموارد البشرية. والفئة الثانية هي أصحاب القرار والمستفيدين في مؤسسات القطاع الخاص. فعلى أي صاحب قرار في مؤسسة قطاع خاص أن يعرف أين الخطر. وأن يعرف أسلوب الوقاية. واسلوب العلاج إذا وقع فعلاً فيه. فالمستفيد الأكبر من هذه الاجتماعات هو القطاع الخاص.

هناك سؤال يدور ببالي وأنا أقرأ عنك. كيف استطعت أن تحصل على خبرة واستشارة دولية في تدريب وتطوير الموارد البشرية. مع العلم أنك من خلفية هندسية بحتة. تحمل الإجازة في الهندسة الميكانيكية؟

أولاً دراسة الهندسة بحد ذاتها تعطي الإنسان أفق وأسلوب لتحليل الامور والنظر إليها بطريقة تختلف عن الشخص العادي. إذا أضيف لهذه الملكة عمل بشركات بمستوى دولي. وتمت ممارسة نظامها والتعامل مع أنظمتها ذات المستوى المتقدم. يكون الإنسان قد حصل على تراكم معارف. وبممارستها يكون قد حصل على الخبرات فعلاً. فبعملي السابق بشركات هي اجمالاً امريكية ولكنها دولية. تعني عناية قصوى بتدريب عناصرها وتسليحهم بالمعرفة ومواكبة المستجدات. واستكمال ذلك بمركز الأعمال السوري الأوروبي و مركز الأعمال والمؤسسات السوري الذي يفتح الباب على مصراعيه أمام خبرات دولية من الصف الأول ويستقدمها إلى سوريا هو الذي ولد التراكم الحالي لديّ ولله الحمد.

ما رأيك في من يقول أن الأساس في نجاح أي مشروع هو إدارة الموارد البشرية في المنظمة وأن الاستثمار في الموارد البشرية هو الاستثمار الحقيقي فهو الأساس لكل عملية اقتصادية والداعم الأول لتحقيق الأهداف الاستراتيجية؟

هذا كلام صحيح. نقول دائماً أنه في كل مؤسسة نضخ مدخلات ونأخذ مخرجات. وتقاس فاعلية الشركة بنسبة المخرجات للمدخلات. وتعد الشركة أنها ذات فاعلية عالية عندما تستطيع الحصول على أكبر المخرجات outputs من اصغر المدخلات inputs. والموارد البشرية هي احد المدخلات. ولكنها أهم المدخلات لأنها هي التي ستستثمر باقي المدخلات. فإذا كانت الموارد البشرية فاشلة ستعطي بالتأكيد مخرجات ضعيفة. وإذا كانت الموارد البشرية ماهرة و مخلصه ستعطي أكبر المخرجات وهذا أصلاً يفسر كون الموارد البشرية بحد ذاتها استثماراً.

ما هو تقييمك للسوق السوري للعمالة؟

يعاني من تناقض. فمن طرف يتفق الجميع على وجود البطالة ويختلفون بتقييم نسبتها. ومن طرف آخر يعاني سوق العمالة من توفر العمالة الماهرة. ولذلك فإنه رغم نسب البطالة التي يتحدثون عنها ورغم الأعداد الهائلة التي تبحث عن فرص عمل تتجه عدد من الشركات لاستقدام عمالة خارجية. وللأسف أن هذا الاستقدام لا يقتصر على الخبرات النادرة. وليس الحل بمنع استقدام الخبرات الخارجية. بل الحل بالتهيئة للتنافس على فرص العمل الذي يفرض على الأفراد تطوير مهاراتهم. فنحن وللأسف نرى أن الصفة العامة في الجيل الجديد هي التطلع إلى المكاسب والمناصب والامتيازات قبل البناء المحترف للمهارات. ومسؤولية الحل تقع على عاتق كافة الأطراف. فعلى عاتق الحكومة تقع مسؤولية تسهيل إنشاء مراكز تدريب وتأهيل ، وعلى عاتق أصحاب هذه المؤسسات والمراكز تقع مسؤولية تنفيذ أدائها بأمانة واحتراف. وعلى عاتق الأفراد تقع مسؤولية عدم النظر إلى أي معيق لتطورهم وعدم انتظار أي طرف ليقوم بهذه المهمة عنهم.

ماهي برأيك أكثر الأخطاء التي يرتكبها مدراء الشركات في اختيار موظفيهم؟

الأخطاء كثيرة. أهمها أن الغالبية من الشركات يقوم المدير فيها بعملية الاختيار بنفسه. يجب ان يقوم بالاختيار شخص محترف بالاختيار. وهناك أمر آخر أنه أحياناً لا يكون الاختيار بالاعتماد على أسس موضوعية. بل يقوم بالاعتماد على اعتبارات شخصية. أضف إلى أنه بمرحلة ما بعد التعيين. لا يهتم صاحب القرار بالموظف وإذا اهتم فهو لا يعمل للحصول على ولاء هذا الموظف. والنتيجة واضحة. طبعاً هذا الكلام لا يمكن تعميمه ١٠٠٪ فهناك مؤسسات تعمل بشكل محترف جداً وإنما تطرقنا إلى الأخطاء الشائعة .

سؤالي تقليدي بعض الشيء. ما أهمية اللغة الإنكليزية لمن يريد العمل في مجال إدارة الموارد البشرية؟

سيكون بالطبع سقف المعلومات التي سيضخها إلى ذهنه محدود. فعلى الرغم من وجود الترجمة. لا تستطيع أن نقول أن من درس الطب مثلاً باللغة العربية كمن درسه باللغة الانكليزية. وعلم إدارة الموارد البشرية

لسنا نحن من اخترعناه. ولذلك كنتيجة فالمعلومات والمصطلحات لن تصل كاملة لمن لا يتكلم اللغة الانكليزية. كما أنه اختصر على نفسه فرصة إيجاد فرص عمل في المؤسسات الدولية. أو حتى المؤسسات المحلية ذات الطابع الدولي. وانعكاس ذلك معروف.

ما هي النصائح والإرشادات التي تنصح بها من تدريبهم؟

النصيحة الأولى ان يرجعوا إلى التربية والاخلاق قبل المهارات. فإذا أردت أن أحقق أهداف الشركة. فإن ذلك لن يتحقق بمهارات غير مترافقة مع أخلاق. والمشكلة أن المهارات مكتسبة لكن الأخلاق بالدم. وهذه النقطة هي التي أخذها بعين الاعتبار عند تعيين أي شخص من مدير عام إلى أصغر المناصب.

كيف يرى السيد زيدان نفسه خارج اطار التدريب والتطوير وماهي المنظمات الأهلية التي يساهم فيها؟

أنا أقوم دائماً بنشاطات فردية تهدف للصالح العام الاجتماعي. أما عن المؤسسات الأهلية فكانت آخرها الجمعية السورية

"If you are going to achieve excellence in big things, you develop the habit in little matters. Excellence is not an exception, it is a prevailing attitude"

Colin Powell.

لاستشاري الإدارة. كما أنني كنت سابقاً مؤسس وعضو مجلس إدارة مؤسسة "مورد" لتطوير سيدات الأعمال. وعضو مجلس إدارة في مؤسسة "بداية" لدعم إنشاء و تمويل المشاريع الصغيرة. و زميل في الجمعية الدولية لمحترفي الإدارة (IPMA). وأيضاً عضو غير فعال في جمعية حماية المستهلك. وطبعاً عضو في نقابة المهندسين.

كيف تقيم أداء جمعية إدارة الموارد البشرية. وكيف لجمعية إدارة الموارد البشرية ان تتعاون مع مركز الاعمال والمؤسسات السوري؟*

هذا كلام سابق لأوانه. لكن الاداء واضح من انطلاقته القوية. فقد ظهر للعيان في أكثر من نشاط رغم المدة القصيرة التي مضت على تأسيسها . أما عن التعاون مع مركز الاعمال والمؤسسات السوري فان أحد اهدافه اساسا هو دعم المؤسسات التي تدعم تطوير مستوى أداء القطاع الخاص كجمعية إدارة الموارد البشرية.

هل من كلمة أخيرة؟

كلمة أخيرة : إلى كل من يحمل الهوية السورية. اذا كان يهتم فعلاً بمصلحة ومستقبل هذا الوطن يجب عليه أن يؤدي ما هو مطلوب منه بإتقان. فاذا أتقن كل فرد عمله (ولا نقول أدى عمله) بل نقول أتقن. نكون قد رفعنا بلدنا عالياً. والفرق أن من يؤدي عمله يستعمل عقله فقط أما من يتقنه فهو يستعمل عقله وقلبه وإبداعه .

شكراً للسيد نواف زيدان الخبير والمستشار الدولي في تطوير وتدريب الموارد البشرية على وقته الثمين. وإفادتنا من خبرته الكبيرة في هذا المجال

إياد يعقوب

جمعية إدارة الموارد البشرية ٢٠٧/١١/١٢

عشرة مقاييس لإدارة رأس المال البشري

منذ عشرون عام ومعهد ساراتوجا (Saratoga) وهو جزء من مجموعة (Spherion's Human Capital Consulting) يقوم بقياس قيمة رأس المال البشري. من بين ٢٥٠ معيارا مختلفا يستخدمه المعهد يوجد عامل الدخل. والربحية والإستثمار في القوى العاملة في الشركة. بإستخدام عددا من المعادلات يتمكن الباحثين في المعهد بتحديد قيم لرأس المال البشري وأيضا للفاعلية.

يمكن لأي شركة أن تأخذ أفضل عشرة معايير وليس بالضرورة ٢٥٠ معيارا وتقيس نفسها على أساس تلك المعايير. فليس كل معيارا مهما لكل شركة. إختارنا لك أكثر عشرة معايير إنتشارا بين الشركات. ومن المهم أن تقرر أي منها يمكن أن يكون مناسباً لوضع شركتك.

١- أكثر الأمور أهمية لديك: وهي هدف كل المقاييس التالية. يجب أن يكون أي مقياس تقوم به هو من أكثر الأمور أهمية لديك. تأكد من أنك تركز عليها وأن جميع المعايير التي تضعها تقودك بالنهاية لهذه الأمور.

٢- القيمة المضافة من رأس المال البشري: كيف يعطي الأفراد في منظمتك أفضل ما لديهم لمصلحة الشركة؟ هذا هو المقياس الرئيسي لمشاركة الفرد في الربحية ويمكنك من الإجابة على السؤال التالي: ما هي قيمة الأفراد؟

٣- العائد على الإستثمار: وهو معدل الأموال المصروفة مقابل الفوائد والأرباح.

٤- تكلفة ترك العمل: من المهم معرفة عدد التاركين للعمل ومن أي الأقسام. ولكن الأهم هو معرفة تكلفة ترك العمل على المنظمة.

٥- معدل الإستقالات: إن خسارة موظف قد تعني خسارة فرص أو أرباح. إذا أمكنك تخفيض معدل ترك العمل سوف توفر مصاريف توظيف بدائل أو تقلل من إنخفاض الجودة في العمل.

٦- نسبة تكلفة العمالة الإجمالية إلى الدخل: وهي التكلفة الإجمالية للأجور والبدلات نسبة لدخل المنظمة. يساعدك هذا المعيار على متابعة التغيرات في القوى العاملة لديك. وأفضل طريقة لعمل ذلك هي بمقارنة هذا المعيار مع عامل الدخل وتكلفة الأجور والبدلات. إذا كانت نسبة تكلفة العمالة الإجمالية للدخل متزايدة يجب عليك أن تجد ما إذا كانت هذه الزيادة بسبب زيادة الأجور أو البدلات أو بسبب إنخفاض الدخل. سوف يمكنك هذا المعيار من تحديد الخطوة التي يجب أن تقوم بها.

٧- نسبة تكلفة إجمالي الأجور إلى الدخل: وهي نسبة دخل المنظمة المخصص لتكاليف الموظفين المباشرة. يختلف قليلا عن نسبة تكلفة العمالة الإجمالية للدخل فهي لا تشمل على تكاليف الموظفين الغير مقيددين على كشف الرواتب.

٨- عامل الإستثمار في التدريب: القوى متضاربة في أماكن العمل. التكنولوجيا تغزو الشركات ويجب تطوير الموظفين ليجارو الطلب المتزايد على الخدمة الجيدة.

٩- الوقت لبدء العمل: مع النقص المستمر في الكوادر. سيكون التوظيف تحديا رئيسيا. إن تسجيل الفترة منذ الموافقة على التعيين ولغاية أن يبدأ العامل الجديد بالعمل هو عامل إستراتيجي لتحديد دخل الإنتاج.

١٠- عامل الدخل: وهو مقياس أساسي يحدده المدراء.

IHRM Round Table 2



IHRM Round Table 2



The Institute of Human Resource Management held its second round table on Tuesday Oct 23 at the Carlton Hotel in the Mejana Room. The round table topic revolved around “Selling HRM” and the panel of experts presented a brief on their individual points of view on what HR Professionals need to undertake to best portray the value of HR to companies.

On the Panel of Experts were, Mr. Nawaf Zeidan from SEBC, Mr. Ahmed Muasses, Ramak Group of Companies, Mr. Abdul Salam Haykal, Transtek, and Mr. Adel Ajlani, ABC Group.

After the initial presentations from the panel of experts and a short Q&A's from the attendees the second session took place which consisted of a workshop whereby the attendees brainstormed ideas on four specific business industries. Public sector, SME's, family business and Large corporations. The session was to find problems and solutions encountered when selling HRM to CEO's and business owners.

The round table ended on a promise that the results will be posted on the associations website..

IHRM Round Table 2 - Feed Back

ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً		
	4	16	19	هل استفدت من المعلومات المقدمة من لجنة الخبراء؟	السؤال ١
	9	13	17	هل استفدت من الحوار بين الحضور ولجنة الخبراء؟	السؤال ٢
	3	21	15	كيف تقيم عملية تسيير الجلسة الأولى؟	السؤال ٣
1	3	24	11	كيف تقيم الجلسة الأولى بشكل عام؟	السؤال ٤
1	6	14	18	هل كان الشرح لطريقة معالجة الموضوع وافياً؟	السؤال ٥
	7	14	18	هل استفدت من طريقة معالجة الموضوع على هذا النحو؟	السؤال ٦
3	8	14	14	هل كنت راضياً عن التعامل مع مساهمتك في الموضوع؟	السؤال ٧
	4	15	20	كيف تقيم الجلسة الثانية بشكل عام؟	السؤال ٨
	1	16	22	هل تعتقد أن توقيت الاجتماع كان مناسباً؟	السؤال ٩
	1	7	31	هل تعتقد أن مكان الاجتماع كان مناسباً؟	السؤال ١٠

الرجاء تقديم تعليق عام على اجتماع الطاولة المستديرة.

أفضل بكثير ونتمنى أن تتكرر أفضل بكثير ونتمنى أن تتكرر

مفيد جداً تبادل المعلومات وتبادل الخبرات. كما أن الخبراء يرفعون من سوية المشاركين العلمية بالنسبة للموضوع

كانت المناقشة تدار بشكل ممتاز من قبل أعضاء مجلس إدارة الجمعية

Thank you for your efforts, really we are thirsty for this really we are thirsty for this kind of negotiations

نشكر الأساتذة المحاضرين والأساتذة القائمين على الجمعية. المواضيع المطروحة هامة وعلاجها من الأساتذة مناسب حسب الوقت المتاح.

نتمنى دوام الاستمرارية بنفس المستوى الحضاري

Thank you for your efforts

جيد جداً لكن الرجاء أن يكون هناك وقت إضافي أكثر للتعمق بالمواضيع والاستفادة أكثر

شكراً على استدعاء السيدان نواف وأحمد لمساهمتهم البناءة

لقد كان الاجتماع وافياً بالمعلومات الهامة التي بنت الخطوط العريضة على مشكلة الموارد البشرية في سوريا وهذه المشكلة أواجهها في

عملي في مركز تدريب لموظفي الشركات وأتمنى أن تقوم مثل هذه المحاضرات بشكل مستمر

الاجتماع جيد والمناقشات غنية بالأفكار

الفكرة جيدة. الضعف في وضوح الفكرة عند أعضاء الفريق الذي توزع على الطاولة

تمت مناقشة المواضيع بشكل عام. كما أن الأسئلة والمواضيع التي تمت مناقشتها هي معلومات عامة ولا تعكس اختصاصية الجمعية

وأهدافها

تبادل الأفكار والخبرات ضرورة مهمة لنجاح أي مهمة وعدم البخل في طرح الأفكار والنصائح وهذا ما كان في هذه الندوة الرغبة في تقديم

المعلومات وهذا نادراً ما نراه في أي مكان

جيد جداً وشكراً لكل من ساهم في إنجازه

كانت الجلسة مفيدة جداً وأشكر القائمين على هذا الاجتماع

Active

لجنة الخبراء (السيد نواف زيدان) أحدثت فرق بين الجلسة والجلسات الأخرى

كان الاجتماع مفيد

الاجتماع الثاني أفضل بكثير من الأول ونتمنى الأفضل مستقبلاً

اجتماع مفيد جداً. يقدم حالات واقعية لعدد من الحالات التي يعاني منها قسم الموارد البشرية. إعطاء فكرة جيدة عن عملية التسويق

للموارد البشرية أمام مالكي الشركات. كيفية تطوير أنفسنا للوصول إلى المعنى الأصلي للموارد البشرية

The meeting was simply amazing, the panel was excellent, great opinions & experiences. It is an evident advancement & improvement for the institute

الاجتماع مفيد بشكل عام وأضاف الكثير من المعلومات المفيدة والغنية

كان التقديم جيد إلا أن أحد الحاضرين أرادت أن تضيف فكرة إلا أنه لم تتح لها الفرصة لذلك

It was good cause it gave a lot of experience talking with experts

جيد إجمالاً

باعتماد أهم ما حصل في هذا الاجتماع هو Brain Storming

ما هي المقترحات التي يمكنك تقديمها لتحسين الاجتماعات القادمة؟

أن يكون على كل طاولة مستديرة شخص خبير للمساعدة

ربما كان من الممكن توزيع موضوع الاجتماع قبل وقت مناسب وإتاحة وقت مناسب للمشاركين لإرسال مقترحاتهم أو أسئلتهم أو آرائهم

وتزويد الخبراء بها

Variety in distinguishing the subjects

أن نتخصص ونضيق موضوع الحوار حتى نتعمق في الحلول العملية وندخل في تفاصيل الحلول

تخصيص فكرة معينة أو موضوع معين يناقش من قبل خبير أو خبيرين لإتاحة توصيل المعلومة بالشكل الأوضح

إعطاء وقت للمشاركين أكثر بحيث يستطيعون توصيل أفكارهم بشكل أفضل

البدء بالوقت المحدد كي يتم الاستفادة من الوقت بشكل أفضل

أن يتم التعارف بين الأعضاء الموجودين والتفاعل بينهم أكثر من ذلك وأن نجعل الجميع يشاركون في تقديم وإضافة شيء للموضوع المطروح

تسجيل الاجتماعات على CD وجعلها متوفرة للأعضاء

التعمق في المواضيع المطروحة وطرق مناقشتها

لا يوجد. فجهودكم مشكورة ولم نشعر بالوقت

إرسال جدول عمل الاجتماع للحضور ليتسنى تحضير المواضيع والاستفسارات

Intensive workshop

الاعتناء باللجنة والمشاركة

البدء بالتوقيت المحدد كي يتم الاستفادة من الوقت بشكل أفضل

Simply to exceed this meetintg

وجود بطاقات تعريف تحمل اسم ومكان عمل الحضور

To make the lecture in English

من الممكن استخدام طريقة أفضل لانتقاء المتحدثين من الحضور

إناحة مجال أكبر لحضور أكثر وبالنصوص طلاب الجامعات المعنيين بالموضوع المقترح

ما هو الموضوع الذي ترشحه للاجتماع القادم؟ واللجنة للموضوع؟

Recruitment

كيفية تأسيس إدارة موارد بشرية في شركة قائمة (متوسطة أو صغيرة الحجم) مناقشة تجارب حية في هذا المجال

Interviews / How to effect the employees

(How to build and install an HR department in syrian company (that has no HR till this moment

تطوير الشخص في مجال عمله بشكل واقعي وكيف يمكن الدخول إلى سوق العمل مع وجود خبرة وكفاءة من غير وجود مال لاستثماره (خاصة في سوريا)

ضرورة التدريب والتطوير في كل الشركات والطريقة الصحيحة لذلك

مصداقية ونزاهة العاملين في مجال الموارد البشرية

كيف نكافح مشكلة انتقال ودوران الموظفين في الشركات وهل يجب أن يكون الراتب هو المحفز الوحيد للشخص وأن نتعرض لمشكلة عدم شعور الموظفين بالولاء للشركة

الاختيار الصحيح للموظف الملائم للوظيفة الشاغرة / أحمد معسّس - سمر عناية - نواف زيدان

السيد نواف زيدان. أي موضوع فهو جيد ومميز

Awareness increase

التدريب

Salary Scale Systems in companies

شرح قانون العمل السوري اعتماداً على خبراء قانون بسبب وجود ثغرات يغطي عنها مدراء الموارد البشرية

More about Human Resources Development / Mr. Nawaf & Mr. Ahamad

التدريب والتطوير / نواف زيدان وسهيل صهيون

Needed courses to develop HR members

Ahmad Muassess / Nawaf Ziedan

الاستقطاب والتوظيف

60 HR Predictions for 2008

The top 10 predictions in Workplace Flexibility, Global Business, Work and Society, Workforce Development, Definition of Jobs, and Strategic Role of HR.

Workplace Flexibility

1. Collaborative cultures will be the workplace model.
2. Creative employment contracts will support more time off, flexibility in hours and work location, technological job aids and more pay at risk with significant upside potential.
3. Company intranets will become a major tool for communication, training and benefits administration; HR will play a leading role in developing this important tool.
4. Intelligence through knowledge transfer capability will separate the best employees from the rest.
5. Employees will have more and more choices about work arrangements, allowing them to meet their individual needs.
6. Work hours scheduling will become less important as organizations focus on performance and results.
7. Company facilities will become Virtual through work-at-home, telecommuting and outsourcing.

8. The workweek will be less structured-employees will still work 40-plus hours, but at varied times and places other than the office.

9. Legislation will lead to greater portability of health, welfare and retirement benefits.

10. Free-lance teams of generic problem solvers will market themselves as alternatives to permanent workers or individual temps.

Global Business

11. The role of corporate HR will change to that of creator of overall values and direction, and will be implemented by local HR departments in different countries.

12. Technology, especially the Internet, will enable more businesses to enter the global marketplace.

13. HR professionals will have advanced acumen in international business practices, international labor laws, multicultural sensitivities and multiple languages.

14. HR professionals will need to be knowledgeable of other cultures, languages and business practices to help their companies find and enter more markets.

15. HR people will have to understand other cultures and help people work with, and transfer among, various cultures.

16. Mega global business alliances will grow in number and scope, requiring great finesse on the part of the HR professional.

17. There will be an explosive growth of companies doing business across borders, and it will be the most significant change for the economy in modern times.

18. Cultural understanding and sensitivity will become much more important for the HR professional of the future, whereas multiple language ability isn't going to become a necessary competency.

19. The continued emergence of a world marketplace will require development of an international workforce.

20. Small teams of HR professionals will focus on providing performance improvement consulting services to a variety of locations around the world.

Work and Society

21. Family and life interests will play a more prevalent role in people's lives and a greater factor in people's choices about work-there will be more of a "work to live" than a "live to work" mentality.

22. Employees will demand increases in workplace flexibility to pursue life interests.

23. Dual-career couples will refuse to make the sacrifices required today in their family lives and more people (not just women) will opt out of traditional careers.

24. Families will return to the center of society; work will serve as a source of cultural connections and peripheral friendships.

25. Workers will continue to struggle with their need for work/life balance, and it will get worse.

26. Integration of work with quality-of-life initiatives will create solutions to problems formerly seen as the responsibility of government.

27. Community involvement and social responsibility will become part of an organization's business vision.

28. "Cocooning" will become more popular as workers look to their homes for refuge from the pressures of a more competitive workplace and depersonalized society.

29. Just as defined-contribution plans have begun to take over from Social Security, companies will take on responsibility for elder care, long-term care and other social needs through cafeteria-style benefits programs.

30. Those people who refuse or are unable to adapt to new technologies will find they're working harder and accomplishing less.

Workforce Development

31. Lifelong learning will be a requirement.

32. The focus of training/learning activities will be on performance improvement and not just on skill building.

33. Employees with varied skills and competencies will be valued more highly than those with a depth of expertise in a single area.

34. Problem solving and decision-making will become a required curriculum with practical work problems as the training medium.

35. Training will be delivered "just in time," wherever people need it, using a variety of technologies.

36. Companies will demand constant personal growth, and employees will respond positively to higher expectations.

37. It will not be possible to survive in the workplace without basic computer skills.

38. People who can learn new skills/competencies quickly will be highly valued in a faster changing world.

39. Team projects and special assignments will be a major factor in personal development.

40. As the computer-savvy generation is more assimilated into the workforce, employees will become much more productive in complex tasks and less dependent on other people and departments.

Definition of Jobs

41. Organizations won't pay for the value of the job but for the value of the person.

42. Versatility will be the key factor in determining employee value with strategic thinking, leadership, problem solving, technology and people skills close behind.

43. Compensation systems will be linked to business outcomes.

44. All jobs will require higher levels of computer skills.

45. Positions will be organized in teams focused on a task, not organized around a hierarchy.

46. Positions will be defined by the competencies needed to be performed.

47. Employees will be more independent, moving from project to project within their organizations.

48. Many jobs will be redesigned to be much broader in scope, especially in management

positions, resulting in leaner head counts.

49. Employees will be increasingly measured by how much value they contribute to the business, not by whether they fulfilled predetermined objectives.

50. Work will be more challenging, and jobs will become increasingly complex.

Strategic Role of HR

51. Successful HR departments will focus on organizational performance. HR's value will be to have the right people ready at the right time: recruiting leaders to join the company's mix of talent and keeping the "bench" full of enabled, competent workers.

52. The focus of the HR function will be human capital development and organizational productivity; HR may be renamed to reflect this.

53. HR will evolve from strategic business partnership to strategic business leadership (driving change and results, not just monitoring them).

54. A key HR role in the future will be multidisciplinary consulting around individual, team, business unit and corporate performance.

55. Managers will grow to depend more and more on HR professionals as they realize that good people management can be the strategic advantage in the next

decade.

56. Leading change will become HR's greatest contribution to the corporation.

57. More and more businesses will use HR as a strategic partner.

58. HR will have a "seat at the table" as part of the top management team and report directly to the CEO in most companies.

59. A key HR role will be managing increasingly scarce human and intellectual capital.

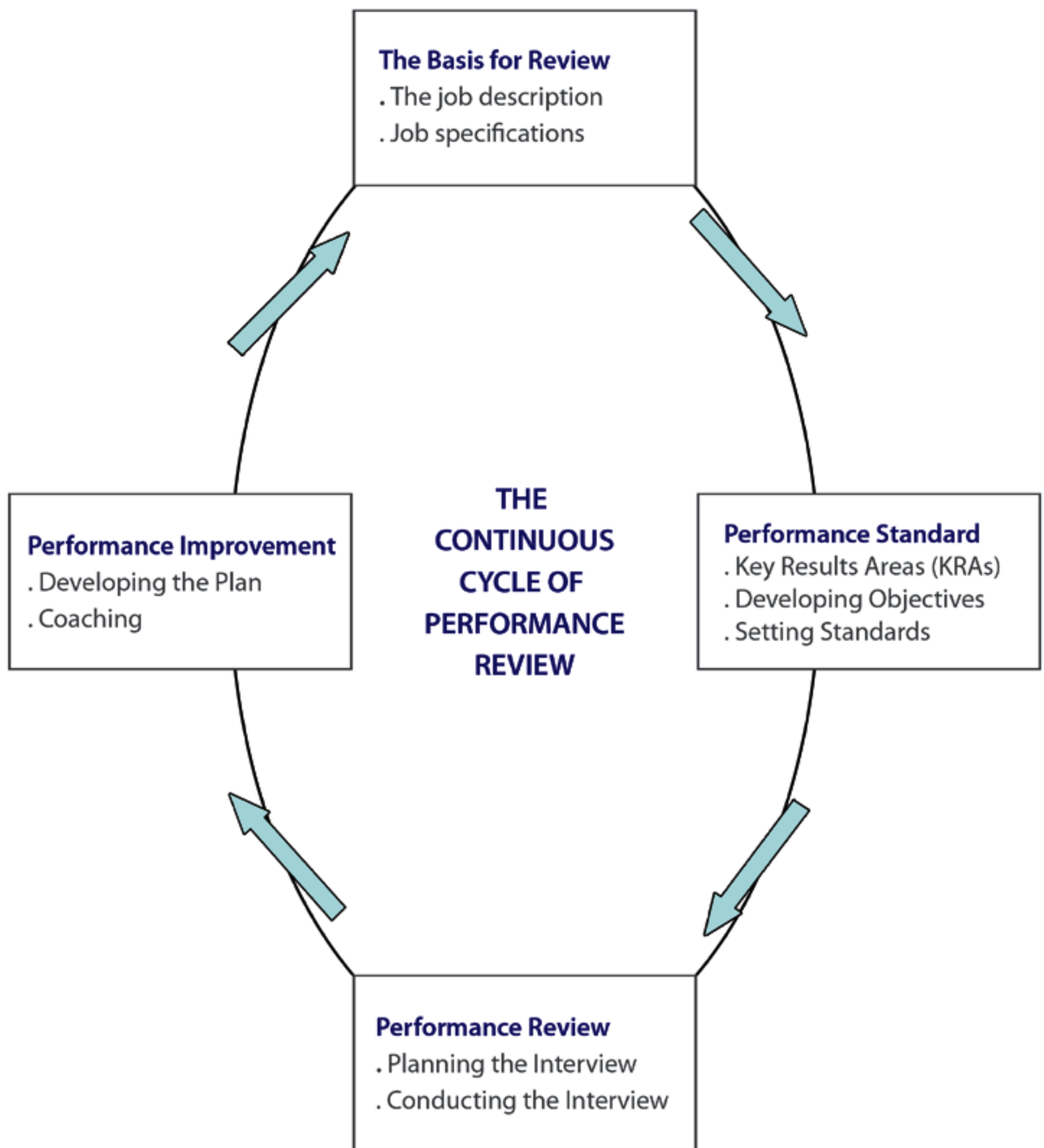
60. Attrition will be under tab. directly to the CEO in most companies.

59. A key HR role will be managing increasingly scarce human and intellectual capital.

60. Attrition will be under tab.

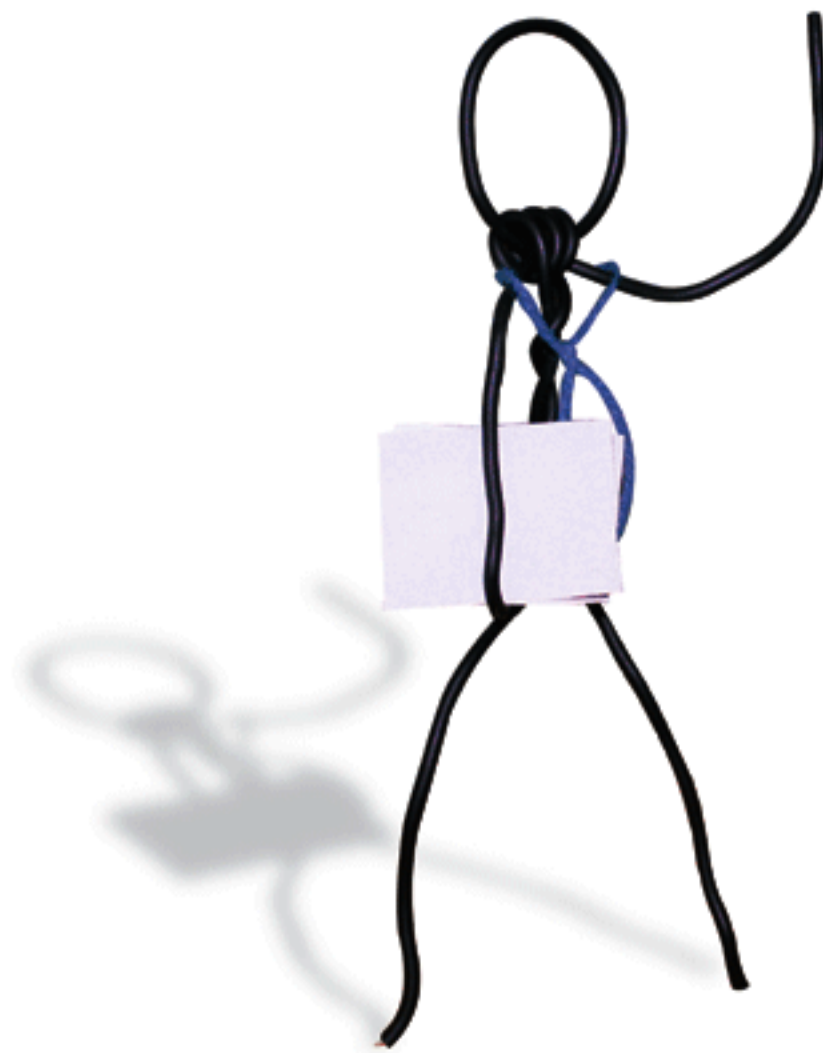
Think HR

Performance Management Cycle





Let's work together to make the IHRM a value added entity with your contributions and your support. Please send us your HRM stories to the Editor, Dr. Mouneer Abbas (E-mail: moneerabs@yahoo.com)



Customize Solutions

Call 011-5038 for a live demo

Compass[™] is an oracle-based software solution,
part of Compass[™] ERP. Compass[™] is a trade mark of TRANSTEK