

Newsletter

Issue No. 15, January 2014

**Happy 7th
Anniversary IHRM**





مقدمة
الفنون
الفنون
الفنون

SPU
الجامعة السورية الخاصة
SYRIAN PRIVATE UNIVERSITY

www.spu.edu.sy



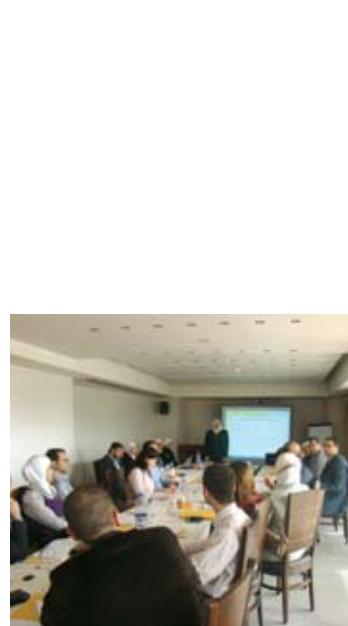
مقدمة
الجامعة الخاصة: أتوبيس درعا - 24 كم فقط عن دمشق، هـ: 6390200
مقر الجامعة المؤقت: مزة فيلات طريق، شارع بشار
مكتب القبول والتسجيل: مزة فيلات طريق، هـ: 52 / 51 / 6113750

4	كلمة رئيس التحرير
6	مقابلة مع الدكتور عبدالرزاق شيخ عيسى
10	نشاطات الجمعية ٢٠١٣
26	العقوبات أو الجزاءات تعريفها - شروط فرضها - أنواعها - آلية فرضها
28	الذكاء الإبداعي - والذكاء العاطفي
31	الجمعية في صور

رئيس التحرير د. منير عباس

المشاركون في العدد :

لورا سليمان، سماح شورا، ميلين مخول، صبري أرناؤوط



جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM
www.ihrmsyria.org - E-mail: ihrmsy@gmail.com
 Mobile +963 991113777

- IHRM-Syria
- Ihrm_Syria
- Ihrm Syria

إعادة إعمار العنصر البشري



تتضمن جدول زمني لتحقيق الأهداف. بإدارة الوقت الفعالة: هي الاستخدام الأمثل لمورد الوقت في سبيل تحقيق أهداف الفرد. وبالتالي تقوم بإدارة الوقت ولاندغ الوقت يقوم بإدارتها. هل سألت نفسك مرة، لماذا نجد معظم الساعات الجدارية غير مضبوطة في الأماكن العامة في المجتمعات التي لا تغير أهمية لإدارة الوقت، بينما نجدها مضبوطة بشكل محكم وموحدة في المجتمعات التي تقوم بإدارة وقتها بشكل فعال؟

- تشجيع ريادة الأعمال والسلوك الريادي الذي يبني على صفات شخصية قادرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات والمخاطرة المحسوبة. فقد اهتم مجتمعاتنا بانخفاض نسبة ريادة الأعمال فيها واعتمادها بشكل أساسى على الوظائف الروتينية والتي تتبعك بشكل سلبي على الإبداع والإبتكار لدى الأفراد. وبالتالي يجب الاهتمام بتشجيع السلوك الريادي ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتدريب على مهارات ريادة العمل وتشجيع الأفراد على خلق فرص عمل لا أن يكونوا عبئاً على الدولة في إيجاد وظائف والإنفاق. حيث يحصلون على الدعم في إنشاء المؤسسات التعليمية والمهنية.

حيث يمكن إدخال ريادة الأعمال في المناهج الدراسية

وتشجيع المشاريع الصغيرة وتقديم الدعم المادي لها من خلال مؤسسات مالية تمنح قروض ميسرة لهذه المشاريع بالإضافة إلى إقامة حاضنات أعمال تهيئ المكان والتسهيلات اللازمة لبعض المشاريع موجودة حتى في المناطق النائية المشمولة في خطط التنمية.

كذلك من خلال استخدام وسائل الإعلام كافة في الترويج لمفهوم ريادة الأعمال والفوائد التي تتحققها للفرد والمجتمع بكامله.

- وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أهمية «إدارة الجودة الشاملة» والتي تمثل ثقافة مجتمع تقوم على مفهوم «الجودة مسؤولية الجميع». وضرورة البدء بالعمل بشكل صحيح وجعل التطوير هدف مستمر. فالجودة ليست عمل مدقق الجودة فقط. بل هي مسؤولية الجميع وتمارس، بل يجب ممارستها، في كل أوجه الحياة اليومية. فالأخلاص في العمل وعدم انتهاص الخدمة المقدمة والقيام بالعمل بشكل صحيح وإعطائه الوقت الكافي وخدمة الزبائن المميزة وتقديم أفضل المزايا في المنتج كلها أوجه لممارسة الجودة الشاملة.

ولتكن الجودة هي معيار لقياس وتقدير أدائنا في كل

أوجه العمل الذي نقوم به.

رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية

بالعنصر البشري هو الاستثمار الصحيح والدائم وليس الاستثمار في الأرضي والمباني والآلات والأشغال الأخرى لنرأس المال. كل تلك الأنواع من رأس المال تهلك مع الزمن وتتصبح قيمتها المحاسبية صفر. أما الاستثمار بالعنصر البشري فهو الاستثمار الدائم وتعاظم قيمته مع مرور الزمن. ويؤدي الاستثمار به وتطويره إلى تطوير المجتمع بالكامل.

- الاهتمام بفئة الشباب ولا سيما إذا علمنا أننا من المجتمعات الفتية التي يشكل فيها الشباب (من الذكور والإناث) ما يزيد عن ٥٠٪ من بنية المجتمع. وبالتالي فإن التركيز على التطوير والبناء والاستثمار في عنصر الشباب يعتبر أحد الركائز الأساسية لنمو أي مجتمع. وكذلك تخصيص جهة تعنى بشؤون الشباب يطلق عليها اسم «وزارة الشباب» وتناول مشاكل الشباب في بلدنا ومتطلباتهم وطرق تدريبهم وتأهيلهم وإعدادهم لمرحلة إعادة الإعمار وبناء الوطن. ودائماً ما أذكر بأن أهم ما يمكن توجيه الشباب إليه هو تغريب طاقتهم بشكل إيجابي. وأهم ما يمكن عمله بهذا الاتجاه أمران.

الأول، ممارسة الرياضة بكافة أنواعها، وتغريب طاقات الشباب بالرياضة وزيادة عدد النوادي وتشجيع كافة

أنواع المنافسات الرياضية واعتبارها مادة أساسية

ومرتبة كفiera من المواد الأساسية في المراحل

الدراسية كافة. والأمر الثاني هو تشجيع هؤلاء الشباب

على العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وغيرها من

الأعمال التطوعية بكافة أنواعها، وتصحيف مفهوم

العمل التطوعي وعدم قصره فقط على العمل الخيري

والإخلاقي. حيث يشمل العمل التنموي والبيئي والجودة

والموسيقا والترااث وغيرها من الأعمال التي يقوم بها

الفرد طواعية ودون مقابل مادي مما يجعله يشعر بأنه

عنصر إيجابي في مجتمعه ويساهم في بنائه.

- إعادة تعريف «الوظيفة في القطاع العام» نظراً لأهميتها وتأثيرها على قياس الشفافية والفساد في المجتمعات. حيث يجب أن تهدف إلى خدمة المواطن وعدم اعتبارها مزية يحصل عليها شاغل الوظيفة. فوظيفة القطاع العام لها آثاراً اجتماعية كبيرة وتعطي انتساباً حقيقياً عن أخلاقيات المجتمع والعادات والقيم السائدة به. مع ضرورة الاهتمام بأنظمة تقييم الأداء والعدالة بالأجر وتنمية المعايير الأساسية في العمل الذي يقوم به وبشكل خاص، عندما يشعر بأهمية العمل غير الاعتيادي الذي قام به وما أدى إليه من مزايا مادية ومحنة.

- الاهتمام بإدارة الوقت والتوعية على أهمية هذا

المورد الذي يعكس ثقافة المجتمع عن أهمية مورد

الوقت. فالوقت هو المورد الوحيد الذي لا يمكن أن

نرجعه إلى الوراء وبالتالي نحن بسباق مستمر معه.

وهذا يتم عن طريق التدريب على «إدارة الوقت

الفعالة» وما هي أفضل الطرق في استثمار الوقت وتجنب

مضيعات الوقت والعمل على تطوير خطة عمل فردية

رئيس التحرير: د. منير عباس

في البداية أحب أن أنهى أعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية والقراء المحترمين بمناسبة قدوم عام ٢٠١٤ وأيضاً بمناسبة العيد السابع لتأسيس الجمعية في ١٤ كانون الثاني من هذا العام، متمنياً أن يكون عاماً مليئاً بالسلام والنجاح وتحقيق الأمانيات.

بعد كل أزمة يمر بها أي بلد تكثر المؤتمرات والندوات وورشات العمل وتجمعات المنظمات الدولية بكافة أنواعها لمناقشة إعادة إعمار بناء المدن من مأitem تناوله هو الشؤون الإنسانية وإعادة إعمار العنصر البشري، وأآخر ما يم مناقشه هو إعادة إعمار العنصر البشري. ومن وجهة نظرى، فإن إعادة إعمار العنصر البشري أصعب بكثير من إعادة إعمار أرقى المباني وأعلى ناطحات السحاب وأمتن الجسور. وفيما يلى بعض النقاط الهامة الواجب تناولها في إعادة إعمار العنصر البشري بعد الأزمات:

- ضرورة وضع «ميثاق أخلاقيات وقيم المجتمع» يتضمن كل القيم التي يجب أن يتلزم بها كل المواطنين المقيمين على أرض الوطن. وأهمها الوطنية، والنزاهة والاستقامة، واحترام الاختلاف. والسبب في وضع «المواطنة» على رأس القائمة، يعود لأهمية وضع مصلحة الوطن قبل مصلحة الفرد، فما ينفع الوطن لابد وأن يصب في مصلحة الأفراد جميعاً في النهاية. ويجب إيراد أمثلة إضافية لمفهوم المواطنة في أعقد وأبسأشكالها مثل: المحافظة على التراث والمتاحف العامة والحقائق والمنافع المشتركة والنظامية وغيرها من الأمثلة.

فلا وجود للفرد بدون وطن. ولا وجود لوطن بدون أفراد مخلصين له. أما عن «النزاهة والاستقامة»، فهي مفاهيم واسعة و يجب أن تحدد تماماً ماذا تعنى. فقد نجد كثير من الأفراد يقتربون من الأخطاء تحت مسمى النزاهة والاستقامة ولا يعون منها الحقيقة. ولذلك يجب التركيز عليها وتوضيح معناها المتفق عليه.

أما عن «احترام الاختلاف» وأقصد به كل أنواع الاختلاف: باللون أو الجنس أو اللغة أو العقائد أو الآراء. ولا بد من الإشارة هنا أن ميزة الإنسان الأساسية هي اختلافه عن الآخرين وبالتالي عدم احترام الاختلاف يذهب عن الفرد الميزة الأساسية التي تميزه عن الآخرين. وبالتالي العمل على ترويج ثقافة الاعتقاد على الاعتقاد على الاعتقاد ما دام هذا الاعتقاد سيؤدي إلى خدمة الوطن والأفراد المقيمين فيه.

ولابد أن يتم تكريس هذه الأخلاقيات بدءاً من إدخال هذه الأخلاقيات في المناهج الدراسية منذ المراحل الأولى التأسيسية لتستمر في كافة المراحل التدريسية. وكذلك عمل ورشات عمل وتوسيعه لهذه المفاهيم وتوضيحها بأمثلة عملية واستخدام الوسائل الإعلامية كافة لتساعد بذلك.

- التعامل مع الموارد البشرية كرأسمال بشري وأهم من كل الموارد الأخرى. وبالتالي الإيمان بأن الاستثمار



**25%
Discount
on introduction Courses**

**10%
Discount
on Certification Courses**

CPA
المحاسب القانوني
المعتمد

CMA
المحاسب الإداري
المعتمد

CIA
المدقق الداخلي
المعتمد

CFA
المحلل المالي
المعتمد

IA
المحاسبة المتوسطة

IF
مبادئ التمويل

AP
مبادئ المحاسبة

9873

الأستاذ الدكتور عبد الرزاق شيخ عيسى - رئيس الجامعة السورية الخاصة لـ IHRM

نجاح أي مؤسسة هو نجاح لكل أفرادها“



دوما على المراجعة الدورية للأداء في مختلف مفاصيل المؤسسة للوصول إلى تقديرية راجحة تمكن من الارتقاء بالمؤسسة. فعلى مستوى الكلية لابد لعميد الكلية مع رؤساء الأقسام من أن يشكلوا فريق عمل قادر على النهوض بالكلية وبالتالي تصبح محصلة القوى كبيرة لا أن يعمل كل فرد من الإدارة بطريقة انفرادية. أيضاً من مسؤوليات الإدارة الجامعية أن تسمع دوماً لهموم وأراء المستفيدين من هذه المؤسسة وهم الطلاب، وأن يكون الجو التفاعلي سائداً في المؤسسة مابين الإداريين والأستاذ والطلاب والموظف «فنجاح أي مؤسسة هو نجاح لكل أفرادها».

-برأيكم، ما هو دور الجامعات الخاصة في سوريا في تطوير علوم الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص؟

في الجامعات الحكومية قد لا يستطيع الطالب الالتحاق إلى كلية ما نظراً لأن مجموع درجاته في

العملية لطلاب كلية الصيدلة. أما طلاب كلية الطب البشري فيتدربون في مشفى دمشق بالنسبة لبعض الاختصاصات ومشفى الزهراوي بالنسبة لاختصاص التوليد وأمراض النساء.

-علمنا من بعض الكوادر العاملة في جامعتكم، أنكم تميّزون بالإدارة الدينامية وتهتمون بتحقيق الأهداف أكثر من اهتمامكم بالبيروقراطية السلبية التي تؤدي في بعض الأحيان إلى الفوضى بالطريقة ونسف الآهداف المتوجب تحقيقها. هل لكم أن توضّحوا لنا ذلك؟

لابد أن يكون هناك خطوة عمل على مستوى أي مؤسسة للارتفاع بها ودعم الإيجابيات فيها وتجاوز السلبيات. ولابد أن يتم العمل بعدها كفريق عمل مؤسساتي وكل من أفراد هذه المؤسسة دوره وتعطى الصالحيات بقدر المسؤوليات، لا أن يكون الأمر محصوراً برئيس المؤسسة ولا بد أيضاً من التركيز

-في البداية هل لك أن تخبرنا من هو الأستاذ عبد الرزاق شيخ عيسى؟

يسعدني أن أكون ضيفاً لمجلتكم ولـ الشرف بالتعرف على نشاطاتكم. إن جمعيّتكم هامة في سوريا وبخاصة عندما يتعلق الأمر بتربية الموارد البشرية في بلدنا الغالي سوريا.

عبدالرزاق شيخ عيسى مواطن سوري من حي الصالحية بدمشق من أسرة كادحة همها الشاغل تدريس أولادها ومتابعة تحصيلهم العلمي. درست في مدارس دمشق ثم انتسبت إلى كلية العلوم، قسم البيولوجيا، و تخرجت منها حيث تجاوز معدلها في السنة الرابعة ٨٠٪ وتتابعت دراستي في جامعة كولد برنارد الأمريكية في مدينة ليون - فرنسا، كلية البيولوجيا البشرية. واستطعت في هذه الجامعة أن أحصل على سنتين شهادات فيما بينها شهادة الدكتوراه وبتقدير عال.

عشقت التدريس وقدلت أسلوب أستاذتي في فرنسا حيث كان قدوة لي. واستطعت أن أكون قريباً من طلابي وبذلت قصارى جهدي في إيصال المعلومة إليهم. وهمي دوماً البحث عن آخر التطورات والمعلومات المتعلقة بالاختصاص. وفي كامل مسيرتي العلمية والإدارية لم أتفق يوماً واحداً عن التدريس.

وقد شغلت المناصب الآتية خلال مسيرتي المهنية: وكيل كلية الطب، أمين جامعة دمشق، معاون وزير ووزير التعليم العالي، رئيساً لجامعة خاصتين وحالياً رئيساً للجامعة السورية الخاصة آملاً أن أستطيع وزملائي في الجامعة تقديم أنموذج حضاري ورافق وأكاديمي بكل ما في الكلمة من معنى كجامعة خاصة رائدة ليس على مستوى القطر فحسب بل على مستوى المنطقة كحد أدنى.

-هل لك أن تعرفنا بالجامعة السورية الخاصة؟

أنشئت الجامعة السورية الخاصة وفقاً لمرسوم إحداث الجامعات الخاصة في ٧ آب ٢٠٠٥ وتضم ست كليات: الطب البشري وطب الأسنان والصيدلة وهندسة الحاسوب والعلوم المكانية وهندسة البترول وكلية إدارة الأعمال. مقرها الرئيس في دير علي في ريف دمشق وموبيلين في محافظة درعا. ونتيجة الظروف التي يمر بها البلد، انتقلنا لمرة مؤقتة في داخل مدينة دمشق، شارع بغداد، معهد الباسل، لتنظيم المحاضرات النظرية للكليات وأيضاً الجانب العملي لكلية هندسة الحاسوب والعلوم المكانية وكلية إدارة الأعمال. بالإضافة إلى بناء في الشعلان مخصص لتدريب طلاب طب الأسنان حيث يقدم فيه خدمات علاجية مجانية لجميع المواطنين وهو مركز تدريب متخصص، وكذلك مبني آخر في نفس المنطقة مخصص للجلسات

فعلياً في بناء المؤسسة أيًا كان نوعها. دور جامعتنا كمؤسسة تعليمية دوراً هاماً من حيث الاهتمام ببناء الطالب بشكل صحيح وتطوير مهاراته والتركيز على تعريف الوظيفة في القطاع العام على أنها تهدف إلى «خدمة المواطن» وعدم اعتبارها «امتياز» يحصل عليه الموظف. فهناك تقصير واضح في مؤسسات الدولة حيث لم يكن هناك تأكيد كاف على «أخلاقيات العمل» وبشكل خاص على مفهوم «خدمة المواطن» وبالشكل المطلوب وبدون مخالفة أي قانون والتركيز على مفهوم المواطن كأفعال وليس كأقوال وشعارات، وتعرفيه بشكل صحيح وتعزيز انتماء الناس لوطنها وتحصينها. فخدمة المواطن مسؤلية كل الكوادر البشرية العاملة في أي مؤسسة إنتاجية أو خدمية وبالنسبة للمستفيدن من هذه المؤسسات، لابد أن يشعر كل مواطن سوري برقى هذه المؤسسات عندما يلمس تقانى فريق العمل في تقديم أفضل الخدمات في كافة المؤسسات وبأسلوب حضاري وإنسانى.

- هل من الممكن أن تحدثنا عن آلية اتخاذ القرار في ضوء الأوضاع غير المستقرة التي تمر بها المؤسسات العاملة في سوريا؟ وما هي الأسس التي تبنون عليها قراراتكم كرئيس جامعة في المؤسسة التعليمية التي تديرونها؟

إن الظروف التي يمر بها بلدنا سوريا خلال هذه الفترة صعبة جداً وبشكل خاص الأكademie منها. فصعوبة وصول الطالب والكادر التدريسي والإداري إلى الجامعات نتيجة الأحداث واضطرار البعض للهرب في ظروف قاهرة فقدان عزيز أو أكثر ضمن أفراد الأسرة الواحدة نتيجة الأحداث، وإصرار السوريين على استمرارية التحصيل العلمي في مختلف المراحل صاغ تحديات كبيرة توجب علينا التعامل معها. فاليموم معظم المدارس وكل الجامعات تزدحم بطلابها وأساتذتها وكوادرها. وهذا الأمر نتيجة إصرار الجميع من إدارات ومسؤولين وطلاب وعاملين أن نعطي بأقصى مانستطيع وأن لا تكون الظروف معطلة للعملية التدريسية. فإذاً الإدارة المرنة على مستوى الجامعات هي ضرورة ملحة في هذه الظروف. وكلمة مرنة حتماً لا تعني التهاون في التحصيل العلمي بل إعطاء بدائل مناسبة مع الحفاظ على مستوى التحصيل العلمي أو ما يمكن تسميته «المرونة المطلوبة للتكيف مع الظروف والوصول للأهداف المرسومة». وفي ظل الظروف التي نمر بها، فإن تحمل المسؤولية في مختلف الإدارات يتطلب سرعة اتخاذ القرارات والوضوح والدينamicية بما يخدم استمرارية عمل المؤسسة وبإيقاع مناسب.

- أنت ترى أن علم الإدارة علم تجريبي، ما هي النتائج التي استخلصتها من عملك الطويل كوزير وكرئيس جامعة وغيرها من الوظائف في كلا

القطاعين الخاص والعام في سوريا؟

يتوجب على كل شخص إداري أن يخضع لدورات تدريبية وندوات وورشات عمل وخبرات عملية تؤهله كإداري متضمنة إدارة الوقت والقدرة على اتخاذ القرار بأقل هامش من الخطأ والسلبيات. بالإضافة

اعتباراً من السنة الثالثة في النظام الفصلي السابق. وقد تم التعاقد مع أفضل المدرسين والخبراء الموجودين في هذا الاختصاص في سوريا وتم وضع منهاج دراسي يتم من خلاله تعويض الطالب لأهم المواد بهذا الاختصاص وأحدثها وباللغتين العربية والإنجليزية، بالإضافة إلى الخبرة العملية وآلية التطبيق لتلك المفاهيم. كما يقوم المدرسوون في هذا القسم باستضافة الممارسين لهذه المهنة في أكبر الشركات العاملة في سوريا وأخذ الطلاب بجولات دراسية لتلك الشركات ليتم ربط الجانب النظري بالجانب العملي التطبيقي.

كما تم الاتفاق مع عدد من الشركات الكبرى العاملة في سوريا على تدريب الطلاب في كلية إدارة الأعمال خلال سنواتهم الدراسية واعتبارها متطلب أساسى لksamات تدريبية يجب الحصول عليها لاستكمال متطلبات الاختصاص والتعرف لسنوات أعلى والتخرج. وكذلك تم الرابط بين هذا الاختصاص وجمعيتكم من خلال المدرسين الأعضاء المختصين في جمعيتكم، كما سيتم تبادل الخبرات وفتح قنوات التواصل للحصول على كل ما هو جديد في هذا الاختصاص من خلالكم، بالإضافة إلى مشاركة طلاب الجامعة في هذه الجمعية الاختصاصية وتأهيلهم بأخر متطلبات إلية هذا الاختصاص محلياً ودولياً من خلال المشاركة في نشاطاتكم الدورية. وقد علمنا من خلال الأعضاء في جمعيتكم ويشغلون وظائف إدارية وأكademie في الجامعات الخاصة تأمين أطر تعليمية مميزة من الجامعات الحكومية لأنها جامعات أقسامها المادية أكبر بكثير. فلا يمكن أن تقوم الجامعات الخاصة بالتدريب ذاته الموجود في الجامعات الحكومية «وهو تدريب جيد»، بل يجب عليها أن تقدم مستوى أعلى من التدريب، وينسحب ذلك على كل الاختصاصات من دون استثناء. وهذا بدوره يتطلب من الجامعات الخاصة تأمين أطر تعليمية مميزة وخطط دراسية عصرية وإتاحة التدريب في أفضل صوره وظروفه. وبالتالي لا يجب أن يكون لهم الأكبر في جامعتنا بربط المتخرين من جامعتنا بالجهات متواهتم العلمي، لأن هذا الامر يبعدها عن دورها الوطني المنوط بها وهو تخريج أطر بشرية قادرة على النهوض في مختلف المؤسسات والقطاعات. ولا ننس هنا أهمية الموارد البشرية كرأسمال بشري للوصول لهذا الهدف.

- البعض وصف عملية الإصلاح الإداري بأنها مجرد شعارات براقة فقط، بينما كيف يمكن أن تتم عملية الإصلاح الإداري؟ وما هو دور جمعيتكم في عملية الإصلاح الإداري في سوريا؟

يعتبر كلية إدارة الأعمال أحدى الكليات التابعة للجامعة السورية الخاصة، وقد تم افتتاح اختصاص إدارة الموارد البشرية لأول مرة في جمعيتكم، هل لك أن تحدثنا عن إيمانكم بأهمية إدارة الموارد البشرية كاختصاص يدرس في الجامعات الخاصة في سوريا. ومالمجدى الذي سقدمه جامعتكم بهذا الاختصاص؟

بالنسبة لكلية إدارة الأعمال، تم افتتاح ستة اختصاصات حديثة ومطلوبة لسوق العمل وأهمها اختصاص إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى اختصاصات التسويق وإدارة عمليات الخدمات وإدارة المؤسسات المالية والمصرفية والمحاسبة والتدقيق والريادة. افتتحنا لاختصاص إدارة الموارد البشرية جاء إيماناً بأهمية هذا الاختصاص بالوقت الحالي تلبية لمتطلبات سوق العمل واستجابة لطلب الملحق على هذا الاختصاص لندرة الجامعات التي لديها هذا الاختصاص. فقامت الجامعة بتأسيس قسم لإدارة الموارد البشرية حسب نظام الساعات الدراسية أي

**-ماهي نصيحتكم لجمعية إدارة الموارد البشرية
في سوريا؟**

مهما كانت الظروف صعبة، أثبت السوريون للعالم أنهم قادرون على مواجهة التحديات على مر العصور وجمعيتكم جمعية تعمل في مجال تطوير العنصر البشري والذي هو أساس كل شيء. وعملكم التطوعي في خدمة المجتمع السوري ساهم في تطوير هذه المهنة في بلدنا وشجع على طلب الاختصاص بهذا المجال في جامعاتنا كاختصاص علمي. ونصيحتنا لكم أن تستمروا بالعطاء كما عودتمونا على ذلك وأنتم في أصعب الظروف لم تتوقاوا ونرجو منكم أن تواصلوا بشكل مستمر مع الجامعات وتعاونوا معهم من أجل تطوير مهارات خريجي تلك الجامعات وتأهيلهم بما يتطلبه سوق العمل من مهارات. وجمعيتكم قدوة للجمعيات الأهلية السورية بما تمتلكه من مهارات ومؤهلات ونشاطاتها التطوعية الموجهة لأفراد المجتمع السوري. استمروا على ما أنتم عليه مع تمنياتنا لكم بالتوفيق ومزيداً من النجاح والعطاء.

تنمية الموارد البشرية؟

سيتم في مناسبة قريبة دعوة مدراء الموارد البشرية للشركات الأعضاء في جمعيتكم إلى الجامعة للتعرف بطلابنا والاختصاصات التي يدرسونها والاستفادة من ملاحظاتهم بما يتطلبه سوق العمل من مهارات عمل يتوجب تواجدها لدى الخريجين الجدد ليتم تداركها في مناهج السنوات الدراسية والتدريب في الشركات وبالتالي الحصول على خريج مؤهل وجاهز للعمل في سوق العمل. أضف إلى ذلك معرض فرص العمل المرغوب القيام به في جامعتنا بعد انتهاء كل عام دراسي ودعوة الشركات للمشاركة به والتعرف على خريجي جامعتنا. وكذلك اتفاقيات التعاون التي سيتم إبرامها مع إدارات الموارد البشرية في الشركات لتدريب طلابنا أثناء المرحلة الدراسية كمطلوب ساعات تدريب عملية في الشركات. وفي النهاية سيكون النقد البناء الذي سنحصل عليه من تلك الشركات من خلال إدارات الموارد البشرية بمثابة بوصلة لتطوير مناهجنا وتديربينا لطلابنا بما يتواافق مع ما يتطلبه سوق العمل من مهارات.

إلى ضرورة تكديس خبرات من كل الوظائف السابقة وتعلم طرق التعامل مع أي شخص حوله ولغة التخاطب مع الآخرين. وهناك قاسم مشترك هو القدرة على تحفيز الناس حتى يكونوا أعضاء فاعلين في المؤسسة والتخاطب مع كل شخص بطريقة تمكنا من الوصول إلى الهدف.

-ماهي نصيحتك للإداريين في مؤسسات القطاع العام والخاص في سوريا في مرحلتنا الراهنة؟

كإداري يتوجب عليك أن تكون قدوة حسنة في كل شئ من حيث الإلتزام بالدراوم والحد من الهدر والصبر والجلد والصدق بكل ما في الكلمة من معنى. وأن تكون قريباً من فريق العمل لكي تبني روابط قوية معه ليكون معك في كل الظروف. فمعاملتك الحسنة مع من حولك والذكر الطيب الذي تتركه لدى الآخرين هو كنزك الأساسي وأعمل على مبدأ «حاسب نفسك قبل أن تحاسب».

-ماهو برأيك نوع التعاون الذي يجب أن يتم بين جمعية إدارة الموارد البشرية كجمعية أهلية والجامعة السورية الخاصة في سبيل تحقيق أهداف

أجرى الحوار الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة IHRM

What's Coming?



Institute of Human
Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية بدعوتكم لحضور

العيد السنوي السابع لتأسيس الجمعية

الثلاثاء 28 كانون الثاني 2014 - الساعة الرابعة ظهراً

فندق أممية (قاعة الروابي)

برعاية شركة أنسس للموارد البشرية والتطوير المؤسسي



Think HR

دوراتنا المعتمدة

القاعة العامة

- تقنيات دعم إدارة المشاريع
- السكرتارية التنفيذية
- استخدام الحاسوب في المحاسبة وإدارة المستودعات
- 5,0 ICDL -
- مهارات التواصل عبر الشبكة (للسيدات)
- دورات الروبوتik للبلاعرين
- دورات البرمجة للبلاعرين SCRATCH

TOT Robotic -

TOT N / D -

Photoshop -

- مهارات التواصل عبر الشبكة للصم

مشغل الشبكات

- إدارة أنظمة تشغيل الشبكات من مايكروسوفت MCITP
- إدارة شبكات سيسكو CCNA
- إدارة أنظمة تشغيل الشبكات من LINUX
- فني تشبيك
- فني شبكات متعددة ومقاهي إنترنت
- صيانة الحواسب والطريفيات
- تقنيات الشبكة الخليوية Mobile Network Technology

قاعة المكفوفين

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

مشغل التصميم

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

مشغل التحكم

- نظم إدارة المباني BMS
- DCS -

Scada System -

الاستديو الصوتي

- إعداد وتقديم وابراج اذاعي
- فني تسجيل وмонтаж الصوت

مشغل البرمجة

- برمجة تطبيقات الأجهزة الذكية واللوحية Web NET
- تطوير Web
- دورات برمجة إحترافية تعتمد بيئه .NET.
- دورات إحترافية في بناء وإدارة قواعد البيانات DB



الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية

تدريب مهني متوازن يؤهل لسوق العمل

إمكانية دمج ذوي الإعاقات الجسدية بمجتمع الإنتاج

تدريب بأسعار مخفضة (نصف التكلفة)

نطاق عملنا

رسالتنا

هدفنا

- أن تكون مشروعاً رائداً تحدى حذوه مؤسسات القطاعات الأخرى في المجتمع لما فيهصالح العام.
- أن تكون سمة الاعتماد على وثائق الحقيقة جواز سفر للمتزوجين موثقاً لدى سوق العمل.

- تقديم تدريب فعال ومتوازن، يوفر لسوق العمل أشخاصاً محترفين مهنياً، بخبرات ذات بعد معرفي علمي وسلامي.
- تقديم فرص تدريب متزايدة للجميع، للوصول إلى مجتمع لا تشكل فيه الإعاقة الجسدية جداراً فاصلاً داخل المجتمع.

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

دمشق - جرمانا - الحمصي - خلف مطعم أوسكار

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

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



الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية

البرنامج التدريسي (I-SMART) بالتعاون بين IHRM والجمعية العلمية السورية للمعلوماتية من ٢٦ إلى ٢٩ كانون الثاني ٢٠١٣



استخدامها، فقد قام مدربون معتمدون من نفس البرنامج بالتدريب عليها.

وبعد الانتهاء من البرنامج التدريسي وكتطبيق عملي لما تم التدريب عليه، أطلقت الجمعية صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بها: صفحات الفيسبوك وصفحة التويتر وصفحة اللينك إن، لتعييم الفائدة وتحقيق أهدافها والوصول لكل شرائح المجتمع باستخدام أحدث التقنيات.

خلال ثلاثة ورشات عمل تدريبية في ثلاثة أيام مختلفة تناولت ثلاثة محاور رئيسية: المحور الأول: أساسيات مهارات الإقناع والدفاع عن الآراء اتجاه قضايا ذات اهتمام مجتمعي. حيث قام د. منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية كمدرس معتمد من قبل إدارة البرنامج بتدريب الأعضاء عليها. أما المحور الثاني: الإعلام المجتمعي وتطوير مهارات استخدامه، والمحور الثالث: مبادئ نظم أمن المعلومات الأساسية وتطوير مهارات

قامت جمعية الموارد البشرية بالتدريب على برنامج مهارات الإقناع والإعلام المجتمعي ونظم أمن المعلومات والمعروف بـ(I-SMART)، وذلك بالتعاون مع الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية. حيث تم تدريب أربعة عشر عضواً (١٤) من أعضاء الجمعية. ويأتي هذا البرنامج كجزء من سلسلة بناء القدرات التي اعتمتها إدارة الجمعية لتطوير مهارات كوادر الجمعية. وقد تم التدريب من

كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

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

- إملاء طلب الانتساب للجمعية.
- إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنجليزية أو العربية.
- إرفاق رسائل الخبرة والدورات المتتبعة 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 بالمنتب الجديد لاستكمال الأوراق الالزمة ملف العضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت، والذي يدفع لمرة واحدة عند الاشتراك لأول مرة مضافاً إليه رسم الاشتراك السنوي المحدد حسب نوع العضوية المعطاة للمنتب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

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

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

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

فرع أبو رمانة رقم 200 - رقم الحساب: 203094

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية في الجمعية كما يلي:

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

١. **أعضاء عاملين اختصاصيين في إدارة الموارد البشرية:** وهم الأشخاص الذين يعملون في مجال إدارة الموارد البشرية، ولديهم الحق في الترشح والتصويت في الانتخابات في المؤسسة، ويحقّقون أحد الشروط التالية:
 - يملك خبرة لا تقل عن ٣ سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.
 - عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية ٣ سنوات على الأقل.
 - استشاري ومدرب متفرغ في مجال إدارة الموارد البشرية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
٢. **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 الترشح لعضوية مجلس الإدارة.

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

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

«الموارد البشرية كشريك للأعمال»

في جمعية الموارد البشرية IHRM



ال المهني على مدار عام ٢٠١٤ .
 عملاً بأهداف الجمعية «تعزيز ثقافة إدارة الموارد البشرية في سوريا» و «بناء الروابط الأكاديمية و تعزيز العلاقات مع خريجي الجامعات السورية و طلابها»، أطلقت جمعية الموارد البشرية برامج «مهارات سوق العمل» منذ بداية عام ٢٠١٣ وعلى مدار العام حتى نهايته، وتستهدف طلاب و خريجي جامعة دمشق والجامعات الخاصة في سوريا.
 حيث يتم إعداد برنامج شهري لمهارات سوق العمل المتنوعة وبشكل مسبق والإعلان عنه على موقع التواصل الاجتماعي في الجمعية و مركز التوجيه المهني ليتم التسجيل بشكل مسبق. ويقدم تلك الورشات والمحاضرات لأعضاء الجمعية المختصين وذوي الخبرة في التدريب. وتهدف هذه البرامج إلى إعداد الباحثين عن العمل من خريجي الجامعات والمعاهد السورية بمهارات سوق العمل المطلوبة و تتضمن: كيفية كتابة السيرة الذاتية و تحظيم المسار المهني و اختيار العمل المناسب و تجاوز مقابلة العمل و مهارات التواصل و التدريب و التطوير وغيرها من المهارات. و تعلم الجمعية على استمرار هذه البرامج على مدار عام ٢٠١٤ أيضاً.

بدورة أكد المحاضر السيد «هاني رباط» أن هذه المبادرة جديدة تتعلق بإدارة الموارد البشرية كشريك للأعمال وهذا المفهوم حديث نسبياً وشركة MTN «سوريا كانت رائدة بتطبيقه، وأحبينا أن نشارك الزملاء في الجمعية الخبرات التي استطعنا أن نستفيد منها خلال الأعوام الماضية من تطبيق البرنامج. كما تناول في محاضرته الحديث عن المكونات الأساسية لمشروع الموارد البشرية كشريك للأعمال وكيفية التطبيق والاستفادة من الخبرات والنتائج الإيجابية التي استطاعت الشركة أن تحصل عليها و انعكاسها على أداء إدارة الموارد البشرية بشكل عام.
 كما أكد «رباط» أن أداء الموارد البشرية مرتبطة بشكل أساسي بالأعمال و انتاجيات الشركات وهذا يعني اليوم أنه إذا وجد خلل بإدارة الموارد البشرية بتطبيق البرامج المطروحة سينعكس سلباً على أداء الشركة ككل و من هنا استطعنا أن نجد سبلأ لتحسين إدارة الموارد البشرية لجعلها كشريك لمختلف إدارات الشركة وتحسين أداء الشركة ككل.

جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM تطلق برامج «مهارات سوق العمل» بالتعاون مع مركز التوجيه

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM، بتاريخ ٢٢/١/٢٢ اجتماع «الطاولة المستديرة» بعنوان «الموارد البشرية كشريك للأعمال»، وذلك بقاعة رضا سعيد للمؤتمرات، إدارة السيد «هاني رباط»، المسؤول عن قسم شراكة الموارد البشرية في شركة MTN سوريا، وحضره أعضاء وأصدقاء الجمعية من مدرب الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة والأهلية وعدد من طلاب الجامعات والخريجين والمهتمين والإعلاميين.

تحدث الدكتور «منير عباس» إن موضوع «إدارة الموارد البشرية كشريك للأعمال» هو من أهم الاتجاهات الحديثة في علم إدارة الموارد البشرية وممارستها. وهو جزء من رسالة الجمعية منذ تأسيسها بأن تجعل إدارة الموارد البشرية كشريك للأعمال. وأكبر الشركات في العالم أدركت أهمية هذا الموضوع وليس رئيس المال وحده كافيا لتحقيق الربح والاستمرارية لأي منشأة اقتصادية، والذي يحقق ذلك هو الاستثمار الحقيقي في العنصر البشري وجعله شريكاً في العمل ليقوم بعمله على أكمل وجه وتحفيزه لبذل أقصى جهد ممكن لصالح منظمته.



Operated by eNetwork

English Courses:

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

Special Courses: Conversation, Reading, Writing, Translation, etc.

Preparation Courses: TOEFL (iBT & PBT), IELTS, SAT, GMAT, GRE, GED.

Other Courses:

French, German, Spanish & Italian courses.

Online Business Courses:

- Business Communication Online
- Customer Service
- Business Writing
- How to Deliver a Professional Presentation
- Leadership Skills
- Time Management
- Human Resources

Online tesol® Course:

tesol® is a training certificate that will give you the skills to teach English to speakers of other languages.

Children Courses:

English, French and Spanish courses for children aged 6 and up.

Placement tests are at 9:45 AM weekdays (Sunday to Thursday).

The ALTC is an English teaching institution operated and managed by e-Network. It is an institutional member of the College of Teachers, a British based company, as well. The ALTC is an official TOEFL PBT, GRE and SAT international examinations testing center. It is also the official testing center for Heriot Watt University in Syria.



Rawda Circle, Damascus , Syria

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

ALTC Syria www.altc-sy.com

15% Discount for IHRM Members (does not include discounted courses)

البرنامج التدريسي Like No Other مع المعهد العالي لإدارة الأعمال HIBA من ٢٨ إلى ٣ نيسان ٢٠١٣



بتاريخ ٢٨ نيسان ٢٠١٢ قام فريق من أعضاء الجمعية المختصين بالتدريب بتقديم البرنامج التدريسي Like No Other، لطلاب المعهد العالي لإدارة الأعمال في «نادي الأعمال» داخل بناء المعهد. وتشمل البرنامج ورشات عمل ومحاضرات موجهة إلى خريجي وطلاب الجامعات والمعاهد مثل: كيفية كتابة السيرة الذاتية ومقابلة العمل الناجحة والمسار المهني وغيرها من المهارات، وأمتد التدريب لعدة أيام.

وسعياً من الجمعية في تحقيق هدفها في «بناء الروابط الأكademie وتعزيز العلاقات مع خريجي الجامعات السورية وطلابها»، بدأت بتقديم برنامج تدريب متخصص لطلاب الجامعات في مراكز الجامعات نفسها وكانت التجربة مع المعهد العالي لإدارة الأعمال وسيتم تكرار التجربة في مركز جامعة دمشق والجامعات الخاصة كالجامعة السورية الخاصة. فهدف الجمعية هو الوصول إلى أكبر شريحة من المستفيدين من برامج «مهارات سوق العمل» التي تقدمها الجمعية للباحثين عن عمل بشكل عام وطلاب وخريجي الجامعات والمعاهد السورية بشكل خاص.





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

C
مركز التوجيه المهني
Career Management Center

جامعة دمشق

مركز التوجيه المهني

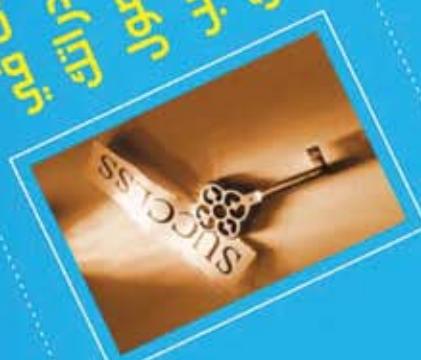
طريق الطالب للوصول إلى سوق العمل

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



عزيزتي الطالب ..

ننساعدك في
استئشاف قدراتك
على عرضها للحصول
على عمل يتناسب
مع طموحك



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

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

Tel. +963 11 666 4587
Fax. +963 11 666 4867

[career:management:center](#)



جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم لقاءاً مفتوحاً حول «آيزو المسؤولية المجتمعية»



السعى الدائم في بناء النجاح المستمر باتباع المؤسسة لسلوك أخلاقي يتسم بالصدق والعدالة والنزاهة إدراكاً منها لفوائد الناجمة عن ذلك (عدم اتباع أسلوب المحاسبة بدقترین، وعدم التمييز بين العاملين واستغلالهم، والتقييد بقيم المؤسسة التي تحكم قرارت وأنشطة المؤسسة).

حيث لم تعد وظيفة المؤسسة كما ذكر «الغضبان» في الوقت الحاضر تتلخص بتوفير منتجات وخدمات ترضي المستهلك فقط، بل عليها ألا تتحقق الأذى بالبيئة وأن ترضي كافة الأطراف المعنية وحاجات المجتمع المحيط بها وذلك لتحقيق معايير الاستدامة.

وختم «الغضبان» حديثه أن فوائد «آيزو 26000» عديدة منها أنها تحقق للمؤسسة ميزة تنافسية وسمعة حسنة بين جمهورها، إضافة إلى تحسين قدرتها على اختيار العاملين والمحافظة عليهم وتحفيزهم. كما تزيد من قدرة المؤسسة على كسب ولاء الزبائن والعملاء.

وأخيراً، تحسن علاقة المؤسسة مع غيرها من المؤسسات سواء الحكومية أو الأهلية أو الخاصة وكذلك الإعلام.

السيد سليمان عطيه «رئيس الجمعية العلمية السورية للجودة» ذكر في كلمته أن المسؤولية المجتمعية هي المعاشرة الوحيدة التي لا تتطلب شهادة ولا توجد جهة مانحة لها، فالمسؤولية المجتمعية سلوكيات ومبادئ تقوم المؤسسة بقناعة ذاتية بتطبيق الدليل الإرشادي لهذه المعاشرة «آيزو 26000 - المسؤولية الاجتماعية»، وتقدم تقرير دوري عن ممارساتها سواء في مجال حقوق الإنسان أو في مجال التشغيل العادلة للهيئة الدولية للمقاييس ISO والأهم أن تقدم للحكومة لأن هذا العمل يعود بالمنفعة على المجتمع المحلي والبيئة الوطنية.

اعتبر المهندس «جرجس غضبان» خلال اللقاء أن «آيزو 26000» تساهم في الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة وهي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتشكل عاملاً أساسياً لتحفيز العمل وفق قيم مؤسسية يعمل بها داخل المؤسسة ومع الموردين وكافة الأطراف المعنية الأخرى كي تتبوأ المؤسسة موقعها متقدماً بين المؤسسات المنافسة لها لتلبية توقعات الأطراف المعنية.

وحدد «الغضبان» أهمية «آيزو 26000» بضرورة

آيزو 26000 - المسؤولية المجتمعية. جاء لينظم عمل النظمات التي تسعى لمساهمة في مجتمعاتها ليحقق لها الاستدامة وتصبح جزءاً من أخلاق المنظمات وعمل اعتيادي لأفرادها أن يتحملوا مسؤولياتهم تجاه مجتمعاتهم.

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM اجتماع «الطاولة المستديرة» بتاريخ ٨ آيار ٢٠١٣، بعنوان «آيزو 26000 - المسؤولية المجتمعية»، أداره المهندس «جرجس الغضبان» عضو الجمعية السورية للجودة - عضو اللجنة الوطنية للمسؤلية المجتمعية، وحضره أعضاء وأصدقاء الجمعية من مدرباء الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات وعدد من المهتمين والإعلاميين.

استهل الدكتور «منير عباس»، رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية، اللقاء بالتأكيد على حرص الجمعية لتقديم كل ما هو جديد وذو صلة بوظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة في سوريا، ولهذا خصصت الجمعية اجتماع الطاولة المستديرة للحديث عن «آيزو 26000 الخاص بالمسؤولية المجتمعية» بالتعاون مع الجمعية العلمية السورية للجودة واللجنة الوطنية

IHRM تطلق شهر HR بالتعاون مع عيادات عمل



وقد غطى أهم ومعظم وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة متضمناً المواضيع التالية: إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي، وكيف تكتب السيرة الذاتية، ومقابلة عمل، تحفيظ المسار المهني، التوصيف الوظيفي، نظام الرواتب والأجور، نظام تقييم الأداء، ومهارات القيادة، ومهارات التواصل، إدارة الوقت، ومهارات التفاوض، الذكاء العاطفي وغيرها من المواضيع الهامة.

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية في ٢٠١٢-أيار-٢٠١٢ برنامج ورشات عمل ومحاضرات شهر الموارد البشرية بالتعاون مع مركز عيادات عمل. حيث يعد شهر الموارد البشرية من أهم نشاطات الجمعية لنشر ثقافة وممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في سوريا. ويتم بمشاركة أعضاء الجمعية المختصين والمتخصصين. وقد امتدت فعاليات شهر الموارد البشرية حتى ٢٠ حزيران ٢٠١٢.

اجتماع الهيئة العامة السنوي للجمعية بتاريخ ٢٩ أيار ٢٠١٣



قامت الجمعية بعقد اجتماع الهيئة العامة السنوي يوم الأربعاء ٢٩ أيار ٢٠١٢ عن السنتين السابقتين ٢٠١٢ و ٢٠١١ و تم ترشيح أعضاء مجلس الإدارة الجدد وتقويضهم بقيادة وإدارة الجمعية لدورة جديدة مدتها عامين.

«الإصلاح الإداري- النموذج الياباني في جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM



تخطيط وتنظيم وتنفيذ الإصلاح الإداري. فأصبحت تساهم في تحقيق رسالة ورؤية وأهداف المؤسسة من خلال خلق نظام عمل إداري فعال وكفاءة ووضع إجراءات العمل المناسبة وتحديد الصالحيات والمسؤوليات وتحفيض النفقات التشغيلية والهدر في المؤسسة مما ينعكس على زيادة الانتاجية والربحية.

واختتمت «شويحنة» إن تطبيق الإصلاح الإداري في الشركات السورية العامة والخاصة يتطلب إيماناً كبيراً من قبل أصحاب القرار والإدارة العليا في الشركات، حيث يؤدي إلى التغيير في شفافية المنظمة وبيئة العمل والانتقال إلى مفهوم الإدارة بالأهداف. كما يتوجب على شركاتها في هذه المرحلة التي نمر بها أن تقوم بترتيب وإصلاح بيتها الداخلي وهندسة إجراءات العمل الداخلية ووضعها على أساس صحيحة للوصول إلى الإجراءات المعيارية في الشركات المائة الرائدة عالمياً. وهذا ليس بالعمل الصعب إذا وجد الإيمان والإرادة الكافية بأهمية التغيير كشرط أساسي للاستمرار والمنافسة في عالم الأعمال.

بدورها عرفت المحاضرة السيدة «نهى شويحنة» الإصلاح الإداري - النموذج الياباني في محاضرتها على أنه «عملية التطوير المستمر من خلال تفعيل نظام تقديم الاقتراحات من قبل كافة العاملين في المؤسسة وتنظيم إجراءات العمل الداخلية وتحقيق التنمية المستدامة وتطبيق نظام (5S) الياباني في التنظيم والكلفاء». إن دور إدارة الموارد البشرية أساسي في عملية الإصلاح الإداري فهي الشريك الاستراتيجي للإدارة في تحسين انتاجية الشركة وتحفيض النفقات والهدر وزيادة الربحية وهذا لن يتم حتى تكون الإجراءات قد عرفت بشكل صحيح وتم تدريب الكوادر البشرية كافة على القيام بها. فليس العبرة في كتابة الإجراءات واقتباسها من شركات مماثلة، ولكن العبرة بالقدرة على تبني المناسب منها وتطبيقاتها، وهنا يأتي دور الموارد البشرية الرئيسي.

أكملت «شويحنة» أن دور إدارة الموارد البشرية قد أصبح كبيراً ولم تعد تلك الإدارة المسؤولة عن شؤون العاملين فقط ولكن أصبحت شريك استراتيجي في

الأعمال المعاصر. أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM، بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٩ اجتماع «الطاولة المستديرة» بعنوان «الإصلاح الإداري - النموذج الياباني «Management Reform - Japanese Model بفندق أمية، أدارته السيدة «نهى شويحنة»، مديرية إدارة الموارد البشرية في مجموعة سكر، وبرعاية جزئية من شركة سكر للصناعات الإلكترونية. وحضره أعضاء وأصدقاء الجمعية من مدراء الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة والأهلية وعدد من طلاب الجامعات والخريجين والمهتمين والإعلاميين.

استهل الدكتور «منير عباس»، رئيس مجلس إدارة الجمعية، اللقاء بالحديث عن أهمية موضوع «الإصلاح الإداري» ودور إدارة الموارد البشرية الأساسية فيها. فلا يمكن تطبيق إصلاح إداري من دون إعداد وتأهيل الكوادر البشرية على تبني هذا الإصلاح والتدريب على ممارسة الإجراءات المتعلقة به وتقبل كل المستويات الإدارية والتنفيذية للتغيير كمنهج جديد للمحافظة على قدرة المؤسسة التنافسية حيث أصبح التغيير من أبرز سمات عالم

IHRM في أمسية الفرقة السمفونية الوطنية السورية بقيادة «ميساك باغبودريان» في دار الأوبرا في دمشق - بتاريخ ٣٠ تشرين الأول ٢٠١٣



مبادرة جديدة لتوسيع أفق التواصل بين أعضاء الجمعية ومختلف الفعاليات الثقافية والفنية والاجتماعية المختلفة في سوريا، قامت الجمعية بالتعاون مع الفرقة السمفونية الوطنية السورية، بدعوة الأعضاء لحضور أمسية الفرقة السمفونية الوطنية السورية بقيادة "ميساك باغبودريان" في دار الأوبرا بتاريخ ٣٠ تشرين الأول ٢٠١٣.

الدكتور "منير عباس" رئيس مجلس إدارة الجمعية أشار إلى أهمية تنوّع الأنشطة التي تقوم بها الجمعية وتمكن أصر التعاون مع كافة الفعاليات الثقافية والفنية والاجتماعية الموجودة في سوريا ولعل أهمها الفرقة السمفونية الوطنية السورية.

وقد عبر السيد "ميساك باغبودريان" قائد الفرقة السمفونية الوطنية السورية، عن سروره بدعوة أعضاء الجمعية لحضور كافة فعاليات الفرقة في دار الأوبرا وأثنى على دور الجمعية الهام الذي تمارسه في كل الظروف وبشكل خاص تلك التي يمر بها بلدنا حالياً.



جمعية الموارد البشرية IHRM في اليوم العالمي للجودة «التعاون من أجل التميز» ٤-تشرين الثاني ٢٠١٣



وأن تقوم هذه الجمعيات بالتعاون في ترويج خدماتها المقدمة للمجتمع الأهلي في سوريا عن طريق الواقع الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بهذه الجمعيات. بالإضافة إلى إعطاء أعضاء الجمعيات الأهلية المشاركة مزايا الانتساب نفسها التي يحصل عليها الأعضاء في جمعياتهم.



حضر اللقاء رؤساء وممثلين عن الجمعيات الأهلية الفاعلة في سوريا، وتم مناقشة سبل التعاون بين الجمعيات الأهلية والخطوات التنفيذية لتفعيل هذا التعاون من أجل تحقيق أهداف هذه الجمعيات. وتم الاتفاق على أن يكون هناك اجتماع شهري في مقر إحدى الجمعيات الأهلية لمتابعة التواصل بينها.

بمناسبة اليوم العالمي للجودة بعنوان «التعاون من أجل التميز»، شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة برئيس مجلس إدارتها د. منير عباس، في اللقاء التنسيقي للجمعيات الأهلية في سوريا الذي دعت له الجمعية العلمية السورية للجودة في مقرها في مدينة دمشق.

جمعية الموارد البشرية تشارك في الندوة الوطنية السابعة عشرة للجودة بعنوان «الجودة وأزمة الإدارة» بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٣



شاركت جمعية الموارد البشرية ممثلة بمجلس الإدارة وأعضاء من الجمعية ومتطوعين فيها في الندوة الوطنية السابعة عشرة للجودة تحت عنوان «الجودة وأزمة الإدارة» بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٣ بدعوة من جمعية الجودة في سوريا. وتناولت الندوة محاور هامة ذكر منها: التزام الإدارة العليا بنظام الجودة، والتدريب وتنمية المهارات، والمسؤوليات والصلاحيات، والأهداف الاستراتيجية والعملية، والشفافية والنزاهة في العمل الإداري، والعمل المؤسسي وتقدير الأداء، ونظم دعم القرار، وأخيرا خطط الطوارئ. وقد تم اختتام الندوة بدعوة إلى الغداء للسادة الحضور.



جمعية إدارة الموارد البشرية بورشة عمل أدارتها جمعية خريجي المعهد الوطني للإدارة العامة INA بعنوان: «إدارة الموارد البشرية في القطاع العام نجاحات أم إخفاقات؟ ولماذا؟» بتاريخ ٢٠١٣-١١-٢٦

متحذلي القرار من أصحاب القلم الأخضر. وكانت المجموعة الثانية تمثل الإدارة الوسطى من أصحاب القلم الأسود. وكانت المجموعة الثالثة تمثل موظفي الفئة الأولى من أصحاب القلم الأزرق وكانت المجموعة الرابعة تمثل عمداء مدارس الإدارة من أصحاب القلم النهبي على مدار ساعة كاملة شخصت كل مجموعة المشاكل من وجهة نظرها، بناءً على عدد من الأسئلة التي تم إعدادها بشكل مسبق من قبل الجهة المنظمة. بعد ساعة طرحت كل مجموعة المشاكل التي تعاني منها الموارد البشرية من وجهة نظرها، وتم نقدها كل مجموعة من قبل المجموعات الأخرى



الوسطى: عمداء مركزيون، رؤساء سوريه، أثني على الورشة ودعا لمزيد من التعاون بين الجمعيتيين. خلال الورشة، تم تنصيم المشاركيين إلى أربع مجموعات لمناقشة أسباب تعثر إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي. كانت المجموعة الأولى تمثل

تنظيم من جمعية خريجي المعهد الوطني للإدارة العامة، ورعاية من هيئة الاستثمار السورية، ومشاركة المعهد العالي لإدارة الأعمال وجمعية إدارة الموارد البشرية في سوريا، تم تنظيم ورشة عمل بعنوان (إدارة الموارد البشرية في القطاع العام .. نجاحات/ إخفاقات.. لماذا؟) بتاريخ ٢٠١٣-١١-٢٦

وتم افتتاح الورشة بكلمة مختصرة للجهة المنظمة ممثلة برئيس مجلس إدارة جمعية خريجي المعهد الوطني للإدارة العامة، وترحيب الجهة الراعية ممثلة بمديرة هيئة الاستثمار السورية.. وكان المشاركون في غالبيتهم من خريجي المعهد الوطني للإدارة العامة، من الإدارة

Business IHRM في الافتتاح الرسمي لـ «عيادات عمل» Clinic وتكريم لعدد من أعضائها المتطوعين بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٣



مبني العيادات. وأكد «د. عباس» أن شهر الموارد البشرية سيتم إعادته لمرة ثانية خلال هذا العام ٢٠١٣ وأول مرة مع التركيز على أهم المواضيع التي تهم الطلاب والخريجين الجدد من خلال مهارات سوق العمل المطلوبة التي تمكّنهم من دخول سوق العمل. وسيتم ذلك من بداية شهر كانون الأول وحتى نهاية شهر لعام ٢٠١٣. كما أكد على أهمية العمل التطوعي الذي تؤمن به جمعية الموارد البشرية كوسيلة أساسية لتنمية المجتمع والدور الهام الذي تقوم به عيادات العمل في تعزيز هذه الثقافة من خلال نشاطاتها التطوعية العديدة. وأضاف «نحن بصدّد مناقشة عدة مشاريع مع عيادات عمل نذكر منها: قاعدة بيانات عن الخريجين الجدد وفرص العمل التي يرغبون بها والعمل على نشرها على أعضاء جمعية الموارد البشرية للاختيار منها ما يناسب شرکاتهم، ومعرض فرص عمل يستهدف الخريجين الجدد والباحثين عن العمل، وغيرها من المشاريع الهامة.

عن التطوع على الرغم من انشغالهم بأعمالهم ولكن استطاعوا أن يكونوا منارة للعمل التطوعي من خلال تقديمهم للتدريب المتميز لرواد «عيادات عمل». كما أثنت «جاوיש» على أهمية الشراكة الاستراتيجية بين عيادات عمل والجمعية، حيث يلتقيان في أهدافهم نحو تطوير جيل الشباب السوري وتعزيز العمل التطوعي.

الدكتور منير عباس، رئيس مجلس إدارة الجمعية، توجه بالشكر إلى «عيادات عمل» ومديرتها «الأنسة هنادي جاويش» لتكريمهما أعضاء الجمعية في حفل الافتتاح وهو بمثابة تكرييم لكل الأعضاء الذين شاركوا بعملهم التطوعي في التدريب من خلال نشاط شهر الموارد البشرية السنوي. وقال «إن شراكة جمعيتنا وعيادات عمل شراكة استراتيجية منذ تأسيس الجمعية و يجب العمل على تعزيزها» كما شكر عيادات عمل على المكتب الذي قدمته لجمعية الموارد البشرية داخل

شاركت جمعية الموارد البشرية ممثّلة بمجموعة من أعضائها ومجلس إدارتها والمتطوعين فيها في الافتتاح الرسمي لـ «عيادات العمل» Business Clinic بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٣ والذي تم فيه تكرييم كل من «السيد أحمد معسعس» و«الدكتور منير عباس» من أعضاء الجمعية بتقديم هدايا رمزية لجهودهم التطوعية الكريمة في التدريب المستمر الذي قدموه إلى جانب أعضاء الجمعية الآخرين الذين يقومون بالتطوع في التدريب من خلال «شهر الموارد البشرية» كنشاط رئيسي سنوي يتم بالتعاون بين جمعية الموارد البشرية وعيادات عمل منذ تأسيس الجمعية عام ٢٠٠٧ وحتى الآن. وقد شكرت الأنسة «هنادي جاويش» الجمعية وأعضائها على جهودهم المستمرة في العمل التطوعي والتدريب المستمر للطلاب والخريجين في الجامعات السورية الخاصة والعامة. وشكّرت كل المشاركين في التدريب في محاضرات وورشات عمل «شهر الموارد البشرية» والذين لم يتوانوا أبداً

IHRM تشارك في الاجتماع الثاني للجمعيات الأهلية التنموية الذي أقامته جمعية أصدقاء جايكا في فندق أمية بعنوان «دور الجمعيات التنموية السورية في مرحلة إعادة الإعمار» بتاريخ ٢١ كانون الأول ٢٠١٣



السلام. وتمت مناقشة التحديات التي تواجه المنظمات غير الربحية وتم حصرها بنقص الموارد المالية ونقص الموارد البشرية والقيود القانونية والتشريعية وضعف التكامل وضعف الترابط مع المنظمات الدولية. وكان السؤال الأخير هو بكيفية الانتقال بما نحن عليه اليوم إلى دور مستقبلي فاعل ومحوري. وقد تم التوصل إلى نتيجة مهمة «إذا لم يكن لديك خطتك فأنت جزء من خطط الآخرين - فلنحاول معاً ترتيب الصنوف من خلال فرق العمل». ثم تلا ذلك عصفاً ذهنياً من خلال مقدمة تحدث فيها الدكتور مصطفى الأغبر لطرح مشاريع ممكن تبنيها مستقبلاً في مرحلة إعادة الإعمار، وتم تقسيم الحضور إلى خمس مجموعات عمل، وقد خلصت هذه المجموعات في النهاية إلى طرح عناوين مشاريع كثيرة، سيتم تجميعها في خمس مجموعات ليتم تبويبها وتوزيعها لاحقاً.

وفي نهاية الاجتماع طلب من الحضور تلبية دعوة الجمعية السورية للبيئة لحضور الاجتماع الدوري (الثالث) الذي سينعقد في الساعة (١١) من صباح يوم السبت الواقع في ٢٠١٤/٠٢/٢٠١٤ في مقر الجمعية الكائن في الحديقة البيئية خلف قلعة دمشق.

دور القضاء النزيه والمحايد في متابعة قضايا الفساد والمخالفات المرتكبة، وتحث الجهات صاحبة القرار للعمل على إصدار مراسم المجلس الوطني للجودة والهيئة الناظمة للجودة، والعمل على إقناع الجهات المختصة بضرورة إحداث المركز الوطني لتقدير الأداء المؤسساتي الحكومي، وإعطاء منظمات المجتمع الأهلي صفة الرقابة الشعبية المسؤولة كل في اختصاصه متضمنة حق متابعة المقصرین والفاشدين قضائياً وبصورة مجانية، وإعطاء منظمات المجتمع الأهلي حق الإشارة إلى الخطأ والفساد وفضحه والمسؤولين عنه مما كانت مواقعهم الوظيفية في كافة وسائل الإعلام الحكومية والخاصة من أجل كشف الفاسدين والمفسدين أمام الرأي العام. وترأس الاجتماع الدكتور مصطفى الأغبر رئيس مجلس إدارة جمعية أصدقاء جايكا مرحباً بالحضور وشرح فكرة تعزيز دور المنظمات غير الربحية في سوريا مرحلة إعادة الإعمار.

ثم بدأت مجريات الورشة بتعريف دور المنظمات غير الربحية في مرحلة إعادة الإعمار. وتم الإجابة عليه من خلال معرفة الأنشطة الشاملة لبناء السلام والمصالحة الوطنية وإعادة الإعمار وبناء القدرات الاقتصادية وال�能كين والمساهمة في صياغة برامج الإصلاح وحماية على مفهوم التنمية المتوازنة (المناظقية)، وتعزيز

بتاريخ ٢١ كانون الأول ٢٠١٣، شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في الاجتماع الثاني للجمعيات الأهلية التنموية الذي أقامته جمعية أصدقاء جايكا في فندق أمية بعنوان «دور الجمعيات التنموية السورية في مرحلة إعادة الإعمار» وقد حضر الاجتماع ممثلين عن عشر جمعيات أهلية تنموية تعمل في سوريا. وتم طرح ورقة عمل تتضمن رؤيا جمعية الجودة حول دور الجمعيات التنموية السورية في مرحلة إعادة الإعمار والتي تضمنت مقدمة عن دور منظمات القطاع الأهلي ووجودها الذي يعتبر شرطاً أساسياً من شروط الارتقاء بالمجتمع من النواحي التنفيذية والتوعية بالحقوق والواجبات والرقابة الشفافة والنزيهية حيث تميز هذه الجمعيات بالقدرة على التكيف والاستقلالية والتجانس ولها العديد من الآثار على المجتمع منها أثر تطويري تموي للأفراد وأثر اجتماعي عام وأثر مؤسساتي. ويتجسد دور منظمات المجتمع الأهلي في مرحلة إعادة الإعمار كما تراه جمعية الجودة من حيث التركيز على تطبيق المعايير الدولية في كلية أعمال إعادة الإعمار، وإيلاء النزاهة والشفافية أهمية قصوى، وتنفيذ كافة القوانين المرعية بدقة وحيادية ومساواة، والتركيز على مفهوم التنمية المتوازنة (المناظقية)، وتعزيز



Human Resources & Institutional Development

شركاء في النمو
Partnering for Growth

Corporate & Individual Training

تدريب شركات وأفراد

Human Resources Consulting

استشارات موارد بشرية

Tel: +963 11 3313600 - 3314577 - Fax: +963 11 3314588

Email: info@ousos-sy.com - www.ousos-sy.com

جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم شهر HR للمرة الثانية في نفس العام في شهر كانون الأول ٢٠١٣



قدمها الأستاذ سالم درويش، عضو في الجمعية، شرح فيها عن التحفيز كجانب نظري وعن الوسائل المستخدمة داخل الشركات لتحفيز الموظفين، كما أشار إلى دورها في الحفاظ على الموظفين وتعزيز الولاء وتنمية الإبداع وغيرها من الأمور.

ورشة العمل بعنوان «لغة الجسد» ألقاها الأستاذ إيهاب الجندي والتي قدم خلالها تعريفاً بمفهوم لغة الجسد وعناصرها بالإضافة إلى التقنيات والمهارات التي تساعده على استخدام لغة الجسد والتحكم بها. ورشة عمل بعنوان «Talent Retention» قدمها الأستاذ خالد صوالحة، عضو مختص في الجمعية، والتي طرحت خلالها توضيحاً لنقاط متعددة حول دور إدارة الموارد البشرية في الحفاظ على الموظفين الموهوبين وكيفية توفير الجو المناسب لهم والآليات المناسبة للكشف عن الموهوبين داخل الشركات.

تضمن الأسبوع الأخير ورشتي عمل بالعناوين التالية: Point Concept - الفكر الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية

قدم السيد عدي طوزان، عضو في الجمعية، ورشة بعنوان «Point Concept» والتي شرح خلالها بشكل مفصل عن دور إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات وعن كل وظيفة من وظائف هذا القسم.

اختتم د. محمد نحاس، عضو في مجلس إدارة الجمعية، آخر ورشات شهر إدارة الموارد البشرية بورشة عمل بعنوان «الفكر الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية» والتي تطرق من خلالها إلى التعريف بدور إدارة الموارد البشرية في التكامل مع كافة الإدارات الأخرى و في تحقيق المزايا التنافسية للشركات مع عرض العديد من الأمثلة العملية.



الوظيفي» والتي ألقاها الأستاذ أسامة لازيني، نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية، وقد استمرت لمدة يومين ، تطرق خلالها لشرح أهمية التوصيف الوظيفي ودوره في تنظيم العمل داخل المنظمات من حيث تحديد الواجبات والمسؤوليات وتقليل الصراعات التنظيمية وتوضيح السلطات وعلاقات العمل. وتضمن اليوم الثاني تمارين عملية هدفها تعليم الحضور بكيفية كتابة التوصيف الوظيفي.

تضمنت الأسبوع الثاني ورشتي عمل بالعناوين التالية: التخطيط للمسار المهني - تقييم الأداء ألقى الأستاذ أحمد معسوس، عضو مختص في الجمعية، ورشة عمل بعنوان «التخطيط للمسار المهني» وقد استمرت على مدى يومين، هدفت إلى التعريف بمفهوم المسار المهني وتوضيح الوسائل والخطوات اللازمة التي تساعده كل فرد في اختيار مساره المهني المناسب مع عرض العديد من الأمثلة العملية.

واستمرت سلسلة ورشات العمل مع الأستاذ فواز الفريج، عضو مجلس الإدارة في الجمعية، بورشة عمل بعنوان «تقييم الأداء» والتي تطرق خلالها لشرح العديد من النقاط منها التعريف بعملية تقييم الأداء واستخداماته والهدف منه.

تضمنت الأسبوع الثالث أربع ورشات عمل بالعناوين التالية: إدارة الوقت - عملية التحفيز - لغة الجسد - Talent Retention

ابتدأ الأسبوع الثالث الأستاذ أنس عبد العزيز، عضو في الجمعية، ورشته بعنوان «إدارة الوقت» والتي أوضح خلالها مفهوم إدارة الوقت والطرق المناسبة لإدارة الوقت وقدم خلالها العديد من الأمثلة العملية. استمرت سلسة الورشات مع «عملية التحفيز» والتي

أقيم شهر إدارة الموارد البشرية بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية ومركز عيادات عمل للمرة الثانية خلال عام ٢٠١٢ في مركز عيادات عمل - في جامعة دمشق من ١ إلى ٢٢ كانون الأول ٢٠١٢ من الساعة ١ وحتى ٤ بعد الظهر. وتضمن سلسلة ورشات عمل متخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية تهدف إلى نشر الممارسات الصحيحة لوظائف ومفاهيم إدارة الموارد البشرية بين الشباب والتي قدمها مجموعة مدربين مختصين من الجمعية.

تضمنت الأسبوع الأول ثلاث ورشات عمل بالعناوين التالية: لمحـة عن إدارة الموارد البشرية وكيفية كتابة السيرة الذاتية - مقابلة العمل - التوصيف الوظيفي ابـتدأ د. منير عباس، رئيس مجلس الإدارة، أولى ورشات شهر إدارة الموارد البشرية وهي «لحـة عن وظائف إدارة الموارد البشرية وكيفية كتابة السيرة الذاتية باللغتين العربية والإنجليزية»، أوضح خلالها أهمية دور إدارة الموارد البشرية بسوق العمل والوظائف التي تقوم بها، وتطرق إلى تعريف الحضور بمفهوم السيرة الذاتية والطرق المختلفة لكتابتها وأشار بأهميتها باعتبارها مفتاح أساسـي للدخول لسوق العمل.

ثاني ورشات شهر إدارة الموارد البشرية بعنوان «مقابلة العمل» والتي ألقـتها الأنسـة نـسرين منـذر، عضـو مجلس إـدارة فيـ الجمعـية، واستـمرت لـدة يومـين تـطرقـتـ خلالـها لـشرحـ نـظـريـ حولـ تقـنيـاتـ مقـابلـاتـ العملـ والأـسـاليـبـ المناسبـةـ التيـ يـمـكـنـ اـتـبـاعـهاـ لـالـحـصـولـ عـلـىـ مقـابلـةـ عملـ نـاجـحةـ،ـ والـيـومـ الثـانـيـ تـضـمـنـ تـطـيـقـ عـلـىـ عـبـرـ إـجـراءـ مقـابلـاتـ عملـ معـ الحـضـورـ .ـ اـنتـهىـ الأـسـبـوعـ الأولـ بـورـشـةـ عـلـىـ التـوصـيفـ

جمعية إدارة الموارد البشرية تقدم لأعضائها دورات تدريبية وماجستيرات كمنحة من الحكومة الهندية للجمعيات الأهلية ضمن برنامج:

Indian Technical Economic Cooperation (ITEC) 2013- 2014

وقد قامت بإرسال اثنين من أعضائها لدورات تدريبية تزيد مدتها عن شهر إلى الهند خلال عام ٢٠١٣، علماً أن هناك عدد آخر من المرشحين المقبولين لعام ٢٠١٤.

على من يرغب بمعرفة المزيد عن برنامج ITEC والمنح المتبقية، إرسال استفساره إلى إيميل الجمعية ihrmsy@gmail.com

The Embassy of India presents its compliments to the Ministry of Foreign Affairs & Expatriates, Government of the Syrian Arab Republic and has the honour to forward herewith the brochure of the training courses being conducted by various institutes in India under Indian Technical & Economic Cooperation (ITEC) programme of the Government of India for the year 2012-2013. The esteemed Ministry of Foreign Affairs is requested to disseminate the information to all the Ministries, Departments, Public Sector Organizations & NGOs etc. and nominate suitable candidates for the courses organized by various reputed institutes located all over India. The nominated candidates must be graduates and are expected to have sufficient working knowledge of English language. His/her qualification for a particular course must be as per the requirements of the concerned institute.

قدمت جمعية إدارة الموارد البشرية لأعضائها خيارات واسعة من الدورات التدريبية والماجستيرات المقدمة كمنحة من الحكومة الهندية للعام ٢٠١٣-٢٠١٤ للمرشحين الأعضاء في الجمعيات الأهلية. واشترطت للترشح: أن يكون المرشح عضواً في الجمعية لمدة سنة على الأقل قبل تاريخ التقديم للمنحة، وأن لا يكون قد استفاد من برنامج المنحة قبل ذلك.

Candidates should be in the age group of 25-45 years. The prescribed application form duly filled in capital letters or typed & signed by the candidate along with three passport size photographs must reach the Embassy well in advance. The final selection of the nominated candidate will be made by the Embassy. Blank specimen copy of the prescribed application form for candidates is enclosed.

The Embassy of India avails itself of this opportunity to renew to the Ministry of Foreign Affairs & Expatriates, Government of Syrian Arab Republic the assurances of its highest consideration.
Ministry of Foreign Affairs & Expatriates,

(Asia Desk)
Government of Syrian Arab Republic, Damascus



Institute of Human
Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

Happy
New Year

العقوبات أو الجزاءات

تعريفها - شروط فرضها - أنواعها - آلية فرضها

ثانياً : شروط فرض الجزاءات

١- لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل على المخالفة الواحدة.

٢- لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد.

٣- لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبها و كذلك بعد انقضاء ثلاثة أيام يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة.

٤- يجوز تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفه جديدة من نوع المخالفة التي سبق معاقبته عليها وذلك إذا ما وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بفرض العقوبة السابقة.

٥- لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفه غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير.

مع العلم بأن لائحة المخالفات والجزاءات المعتمدة من قبل الوزير الصادرة بالقرار رقم

(١٢) تاريخ ٧/٨/٢٠١٠ تتضمن أربعة جداول:
الجدول رقم ١ : مخالفات تتعلق بمواعيد العمل
الجدول رقم ٢ : مخالفات تتعلق بنظام العمل
الجدول رقم ٣ : مخالفات تتعلق بسلوك العامل
الجدول رقم ٤ : الأفعال والمخالفات التي أجازت المادة (٦٤) من قانون العمل إنهاء عقد العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض.

٦- أن يكون الفعل الذي يستدعي مساءلة العامل عنه تأديبياً ذا صلة بالعمل.

٧- يحظر فرض أي عقوبة بحق العامل قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله للدفاع عن نفسه.

٨- يشترط لنفاذ العقوبة إبلاغ العامل بها.

ثالثاً: إجراءات فرض الجزاءات (العقوبات)

أولاً: تشكيل اللجنة التأديبية:

يجب على الشركة أن تشكل لجنة تسمى اللجنة التأديبية وهي لجنة مؤلفة من:

أ- صاحب العمل أو من يفوضه رئيساً

ب- رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل عضواً.

ج- رئيس اللجنة النقابية أو مندوبياً عن العمال حسب الحال عضواً.

ثانياً : إعداد ملف خاص بالجزاءات لكل عامل:



المحامية لورا سليمان

العقوبة لغة هي الجزاء على الذنب أما اصطلاحاً فلها دلالة قانونية وهي الجزاء على مخالفه مجموعه القواعد القانونية التي تشكل النظام وتفرض العقوبة في القانون عادة لضمان تنفيذه .

قد يرتكب العامل في معرض ممارسته لعمله في الشركة بعض الأخطاء والتجاوزات التي قد تبدأ بعد الالتزام بالدوام أو قواعد العمل الداخلي في الشركة مروراً بتبسيبه خلال ممارسته العمل في فقد أو إتلاف أو سرقة مواد يملكها صاحب العمل وانتهاء ربما بارتكابه جنائية ...

مما يسبب أضراراً بحقوق صاحب العمل

و يقوم صاحب العمل بفرض عقوبات متعددة على العامل والتي قد تبدأ من توجيهه بعض الملاحظات الشفهية مروراً بفرض عقوبات مادية والجسم من الأجر وانتهاء ربما بفصل العامل من العمل وإنهاء العقد، ولكن تفرض هذه العقوبات أحياناً بتعسف دون الاستماع إلى أقوال العامل أو تفرض عليه عقوبة أخف من التي تفرض على العامل الآخر بنفس المخالفة مثلاً

مما يسبب أضراراً بحقوق العامل

مما أوجب الحاجة إلى إيجاد عقوبات تتراوح شدتها والمخالفة المرتكبة، و كان لا بد من فرضها عبر نصوص القانون والقرارات الوزارية ضماناً لحق صاحب العمل في فرض النظام الداخلي للشركة وتأمين تفديه و عدم إخلال العامل بالتعليمات و في نفس الوقت ضماناً لحق العامل بأن تكون العقوبات المفروضة عليه ضمن إطار قانونية و متردجة و متناسبة مع المخالفة التي قام بها وحماية له من أن يتعرض صاحب العمل في فرض العقوبة عليه بما لا يتناسب حقيقة مع حجم المخالفة و/أو بما لا يحقق العدالة بين العمال

وعليه

أعطى قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠ الشركة أو صاحب العمل الحق في فرض جزاءات على العامل في حال مخالفته لواجباته في القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل ، لكنه قيد فرض هذه الجزاءات بشروط و إجراءات قانونية، كما فصل القرار الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية و العمل آنذاك رقم ١٢ تاريخ ٢٠١٠/٧/٨ المخالفات والجزاءات ضمن أربعة



سادساً : إعداد صندوق خدمات اجتماعية لصلاحة عمال المنشأة :

- يجب على الشركة أو صاحب العمل إعداد صندوق يسمى صندوق الخدمات الاجتماعية للعمال توضع فيه الغرامات المالية التي تفرض على العمال ويتم استخدامه فيما يدعم الخدمات الاجتماعية لباقي العمال.

رابعاً: الغرامات وينص قانون العمل على فرض غرامات مالية على صاحب العمل أو الشركة في حال مخالفة تطبيق أحكام القانون فيما يتعلق بشروط وحالات وآليات فرض العقوبة على العامل و ذلك كما يلي:

١- غرامة إيقاع غرامة أو جزاء على العامل دون التحقيق معه.

(من / إلى /) ٥٠٠٠ (ل.س من) من / إلى / ١٠,٠٠ (ل.س من)

خمسة آلاف إلى عشرة آلاف ليرة سورية.

٢- غرامة اتخاذ إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في

لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير

(من / إلى /) ٢٥,٠٠ (من خمسة وعشرين إلى خمسين ألف ليرة سورية).

٣- غرامة عدم فرض العقوبات من قبل اللجنة التأديبية وعدم تشكيل اللجنة التأديبية

(من / إلى /) ٢٥,٠٠ (من عشرة آلاف إلى خمس وعشرين ألف ليرة سورية).

الخبرة في موضوع المخالفة شريطة أن يكون من العاملين في المنشأة وألا يقل مستوى الوظيفي عن المستوى الوظيفي للعامل الذي يحقق معه.
٣- يتم سماع أقوال العامل ودفاعه عن نفسه ويدون ذلك في محضر جلسة التحقيق .
٤- يتم سماع أقوال الشهود في حال وجودهم ويثبت ذلك في محضر جلسة التحقيق .

رابعاً : فرض العقوبة أو الجزاءات :

بعد إجراء التحقيق يحق لصاحب العمل وحده فرض العقوبة على العامل إذا كانت العقوبة هي:

- التنبية.
 - الإنذار الكتابي.
 - حسم أجر يوم واحد.
- أما الجزاءات الأخرى فيجب أن تفرض من قبل اللجنة التأديبية وهي:
- الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة المرتكبة في حال مضت أكثر من خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة ولم يقم صاحب العمل بالتحقيق لمدة لا تزيد عن سنة.

- الحرمان من علاوة الترقية الدورية.

- الفصل من الخدمة.

ويكون القرار الصادر بفرض العقوبة مسبباً

خامساً : إبلاغ العامل بالعقوبة :

- يشترط لنفاذ الجزاء أو العقوبة هو إبلاغ العامل بها كتابة .

يوضع في ملف كل عامل سجل تدون فيه الجرائم التي فرضت عليه والمخالفات التي ارتكبها ومحاضر جلسات الاستماع إلى أقواله ودفاعه عن نفسه وسماع أقوال الشهود في كل تحقيق يجري معه وتسجل الغرامات التي تفرض عليه في سجل خاص بين فيه

اسم العامل	مقدار أجراه	أسباب فرض العقوبة	مقدار الفرامة
------------	-------------	-------------------	---------------

ثالثاً: إجراء التحقيق في المخالفات:

- عندما ينسب إلى العامل ارتكاب مخالفة معينة فإنه يتم التحقيق معه وفق الإجراءات التالية :

١- خلال خمسة عشر يوماً من اكتشاف المخالفة يتم إبلاغ العامل كتابة بما ينسب إليه من مخالفة مع العلم بأنه يسقط حق الشركة أو صاحب العمل في ملاحقة العامل عن المخالفة المرتكبة في حال مضت أكثر من خمسة عشر يوماً على اكتشاف المخالفة ولم يقم صاحب العمل بالتحقيق مع العامل).

ويحق لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن الشهر مع صرف أجره كاملاً عندما تقتضي ذلك مصلحة التحقيق ويعاد العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف أو في حال ثبوت براءته صراحة بالتحقيق.

٢- يقوم صاحب العمل بالتحقيق مع العامل بنفسه أو يعهد إلى أي شخص آخر من ذوي

الذكاء الإبداعي-الذكاء العاطفي

وكيف تصبح عقريًا؟

الخطوة الثانية والثالثة بتلقائية تامة و كنتيجة للخطوة الأولى، فقم بالخطوة الأولى وسيتولى عقلك الباطن القيام ببقية المهمة.

ثانية: تدريب الانعكاس:

هذه الوسيلة بسيطة جداً وفعالة للغاية إلا وهي عكس الأمور؛ عندما لا تستطيع أن تجد فكرة جديدة أو حل، فبساطة ابن الافتراضات العميقه وقم بعكسها، وإليك الخطوات العملية لتطبيق هذا التدريب:

١) سجل افتراضاتك الأساسية عن مشكلتك، دونها كمجموعة من الجمل الخبرية التي تعبر عن الواقع وتتصف ماهية الشيء؛ فمثلاً إذا كنت ت يريد أن تصبح صاحب مطعم وتباحث عن مفهوم مبتكر للمطعم ليساعدك على المنافسة بقوة فلعلك تكتب افتراضاتك على هذا النحو: (المطعم عبارة عن مؤسسة تجارية أو بناء حيث يأتي الناس إليه ليتناولوا الطعام وهو مكان يستطيعون فيه أن يجدوا الطعام المتنوع الذي يرضي جميع الأذواق).

٢) اكتب مجموعة من الجمل كل جملة تأتي مضادة لكل افتراض افترضته في الخطوة السابقة وابداً بما تعتبره أهم افتراض؛ فمثلاً:

أ) من الممكن أن تعكس افتراض أن المطعم مكان يأتي إليه الناس إلى مكان يرسل الطعام إلى الناس، (من هنا نشأت فكرة إبداعية كانت تمثلت في دومينوز بيتزا).

ب) من الممكن أن يجدوا الطعام المتنوع (أن الناس يستطيعون فيه أن يجدوا الطعام المتنوع، إلى أن المطعم يركز على طبق رئيسي واحد ونوعية طعام محددة)، ومثال ذلك فكرة دجاج كنتاكي حيث يركز على نوعية طعام محددة إلا وهي الدجاج المقلي).

٣) راجع افتراضات المukوسة، وقيمها واحتر منها ما يصلح للتطبيق.

والحقيقة أن الكلام عن الذكاء الإبداعي لا ينتهي إلا أننا نرجو أن تكون قد أعطيناك فكرة سريعة وفعالة عنه تؤهلك لتطويره وتوسيعه لتلحق بركب المبدعين.

، وإلى أن تلتقاك في المرآة القادمة مع نوع جديد من أنواع الذكاء، تلك من أطيب التحية، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الذكاء العاطفي.

الذكاء العاطفي هو المفتاح الخامس للوصول إلى عقريتك الكامنة فهو يشمل كل أوجه

هل حدث لك مرة وأرهقتك مشكلة ما واجهتني في التفكير في حلها دون جدوى، ثم بعد فترة قصيرة وأنت تجلس على الأريكة تسترخي ولا تفك في المشكلة مطلقاً ألمحت الحل بسهولة ويسراً؟

هذا هو الإلهام الفوري الذي نريد أن نصل إليه ولكن كيف السبيل إلى ذلك عليك أن قبل أن نشرح لك السبيل إلى ذلك عليك أن تعرف بدايةً أن العلماء قد اتفقوا تقريباً على أن العقل اللاواعي هو مصدر إلهامنا الإبداعي، حيث كتب الباحث في مجال الوعي د. «ويلين هارمان»: (إنه من المفترض به حالياً أن العقل الباطن ينبع لا ينبع للإبداع البشري)).

أمر آخر عليك معرفته: إلا وهو أن الإيماءات الإبداعية التي تأتي من العقل الباطن غالباً ما تأتي بينما يكون ذهنك شارداً، هذه الإيماءات والإشارات تأتيك يومياً أكثر من عشر مرات... !! ولذا فحتى تحصل على هذه الإيماءات والإرشادات الإبداعية من عقلك الباطن وتحسن استثمارها تابع الخطوات الآتية:

١) ركز انتباحك قليلاً على مراجعة العناصر الأساسية والمشاكل الأساسية التي تواجهك وكل ما تريد تحقيقه.

٢) ضع القضية جانبًا وحوال انتباحك لأي شيء آخر (أيام صباك مثلاً؛ حينما كنت تلعب بالدراجة)، فأنت بذلك تتيح المجال لعقلك الباطن لتقليل كافة أوجه المشكلة ثم استرح فوق مقعدك أو فوق أريكتك.

٣) بينما تستغرق أنت في التفكير ملياً في أي شيء آخر دع الفرصة للأحلام اليقظة أن تأتيك في لحظة ما، ستأتيك فجأة وستحصل على إلهام الذي تريده.

٤) إذا لم تصل إلى إلهام الذي تريده قم بتكرار الخطوات من ٢-١ مرات، تقول «جين ماري ستاين» معلقة على ذلك ((ففي معظم الحالات، ينبغي أن تتوصل إلى فكرة سديدة في نهاية اليوم)).

٥) قم بتطبيق الأفكار التي توصلت إليها بعد تقليل التفكير فيها وزنها جيداً، فمن الجائز لأن تكون كل الأفكار مناسبة أو قابلة للتطبيق، بينما قد يفرك شدة وميضها لحظة ظهورها في عقلك، ولذا لا تتعجل وفكر فيها جيداً، ثم قم بتطبيقها واحتبر مدى جدواها.

× من الملاحظ في هذا التدريب هو أنه عليكبذل مجهد في الخطوة الأولى فقط، بينما تأتي

سماح شورا - أخصائية موارد بشرية
مجموعه معتوق

الذكاء الإبداعي هو السبب وراء كل فكرة جديدة تطرأ بذهنك، ووراء كل ابتكار أو تقدم جديد. ومن مميزات الذكاء الإبداعي أنه يعينك على تخطي مشاكلك اليومية التي قد شغلتك طويلاً إذ يوفر لك حلاً بديلاً جديداً للاستمرار بعملك وتطويره.

ولكنه ثمة عامل يفصلنا عن قدراتنا الإبداعية، إلا وهو اعتقادنا الخاطئ بمحتمية أن المبدعين أذكياء فوق العادة وأن درجة ذكائنا لا تصل إلى هذا المستوى. ولكن في حقيقة الأمر ووفقاً لدراسة أجراها أستاذ علم النفس الدكتور «دين سيمونتون» فإن النابغين المبدعين من المؤلفين والراسمين والعلماء ورجال الأعمال أقل ذكاء من أي شخص آخر. ولذلك فتأكد أن لديك كل القدرات التي تحتاجها كي تبتكر وتبعد أشياء جديدة.

وإليك بعض الأمور العملية التي تجعل ذكاءك الإبداعي يرتفع بشدة إذا فعلتها بانتظام:

١) جدد فيما تقوم به يومياً؛ فالرتابة اليومية تقلل الإبداع بينما يعد التنوع والإثارة وسائلين للاستعارة التامة بقدراتك الإبداعية فاتخذ طريقةً مختلفةً أثناء ذهابك إلى المكتب مثلاً، قم بشراء حاجاتك من محلات مختلفة، نوع من نشاطاتك في أوقات فراغك.

٢) أحب ما تكره؛ عندما تتعرض لوقف بغيض أو تكون بصحبة شخصية منفرة حاول إيجاد أو قول شيء محبب لك في هذا الموقف البغيض، حاول محبة هذا الشخص الذي تكرهه وعامله كأنه صديق حميم، وصدق الله تعالى إذ يقول: «وَلَا تُسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هُيَ أَحَسَّنٌ فَإِذَا الَّذِي يَبْيَكَ وَبَيْنَكَ عَدَاوَةً كَانَهُ وَلِي حَمِيمٌ» (فصلات ٢٤).

٢) ضع نفسك مكان الآخرين؛ سيزيد ذلك من مردودة ذهنك وتنمية قدراتك على استشعار المشاكل من منظور مختلف.

إن الإبداع عضلة كأي عضلة في جسمك إذا أحست تدربها واستعمالها نمت وقويت أما إذا أهملتها وتركتها ضمرت وضعفت، لذا فأنك تحتاج إلى تدريب قوة الإبداع لديك.

و سنقدم لك تدريبين يساعدانك على تنمية قوة الذكاء الإبداعي لديك:
أولاً: تدريب الإلهام الفوري:

الاحتمالات: هل ستموت؟ هل ستقتل نفسك؟ هل ستظل محظياً طوال حياتك؟ أو هل ستنهض على قدميك وتحاول مرة أخرى؟ تماماً كما فعلت في التحديات الأخرى التي واجهتك في حياتك؟ (إذا كنت تتوى النهوض مرة أخرى فمعنى ذلك أنك قد بدأت تشعر بثقتك بنفسك).

٥. ماذا يكفي أن أفعل للتخفيف من الآثار التي ستنجم عن الاحتمال الأسوأ عند وقوعه؟ هل هناك أي طريقة لإعادة الأمور إلى نصابها؟ قد يكون من الأفضل أن تضع قائمة الاختيارات المتاحة.

٦. ما الذي يمكنني فعله الآن لأزيد من فرص حدوث نتيجة ما إيجابية؟

الآن لم يعد هناك مبرر لك لتضيع الوقت في القلق بشأن أسوأ السيناريوهات المتوقعة وأصبحت لديك فرصة لتركيز جهودك على إيجاد استراتيجية وقائية من أجل منع هذا الأمر من الحدوث.

الوسيلة الثالثة: التقمص العاطفي الماءل:

هذه وسيلة أساسية من وسائل الذكاء العاطفي تمكنك من إقامة علاقات مع الآخرين وهي ببساطة عبارة عن القدرة على معرفة وفهم مواقف الآخرين ومشاعرهم ورد فعلهم. وهناك حكمة تقول: إذا كنت ترغب في فهم شخص ما فعليك أولاً أن تسير بجواره» حتى تتجه في علاقاتك مع الآخرين عليك أن تفهم كيف يفكرون وكيف يشعرون وتفاعل معهم على وفق تفكيرهم ومشاعرهم.

ست خطوات للتقمص العاطفي الماءل:

١. اختر مشكلة لك مع شخص ما أثارت مشاعرك.

٢. ركز في معرفة الأساليب الدقيقة التي أطلقت هذه المشاعر.

٣. استحضر الصورة التي كان عليها الشخص الآخر أثناء حدوث الموقف وحاول أن تخيل الدوافع وراء تصرفه.

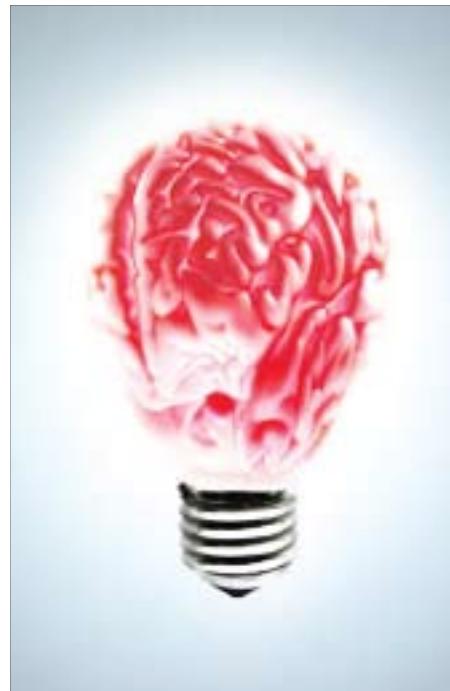
٤. غير موضعك وضع نفسك مكان الشخص الآخر وفك من وجهة نظره في التصرفات التي تصرفتها أنت في هذه المشكلة.

٥. ابحث عن درس يمكنك تطبيقه بحيث يؤدي إلى نتائج أكثر إيجابية أو يزيد من فهمك وتعاطفك مع الشخص الآخر مستقبلاً.

٦. في النهاية قم بالمراجعة هل كانت طريقة تعاملك معه صحيحة أم أن عليك أن تغير من طريقة تعاملك وتفاعلوك معه؟

المراجع:

- ١- القدرة الذهنية الخارجية - ٦ مفاتيح للكشف عن عقريتك الكامنة لـ «جين ماري ستاين».



تفاعلاتك مع الآخرين ومن يطبع في تحقيق شيء في هذه الحياة دون أن يكون لديه شيء من الذكاء العاطفي إنما هو كمن يحاول الإبحار بسفينة في خضم الأمواج العاتية والرياح القاسية دون شراع، ففي ظل هذا الوضع قد تبدل كل ما في وسعك لحافظ على مسارك ولكن لا أمل في أن تحقق تقدماً كبيراً.

بعض الوسائل لتطوير ذكائك العاطفي:

الوسيلة الأولى: الوعي بالذات

إنها القدرة على إدراك عواطفك وأفكاكك وأفعالك وتصرفاتك واعتبارك لنفسك ومعرفة من أنت ومن تريد أن تكون. أجرى عالم النفس روبرت ديلتس العشرات من المقابلات مع كبار رجال الأعمال ووجد أنه لدى كل منهم إجابة على ثلاث أسئلة هامة للغاية ترتبط بالناحية العاطفية وهي:

١. من أنت؟

٢. ما هي رسالتك أو هدفك بالحياة؟

٣. ما الذي تشعر به الآن؟

إذا لم تعرف من أنت فلا تتظر من مديرك أن يفهمك ولا تنتظر أن تقيم علاقات قوية مع زملائك وإذا لم تعرف رسالتك وهدفك في الحياة فلا تنتظر أن ترضي بعملك وإذا لم تعرف مشاعرك فكيف لك أن ترجو أن تكون استجابتك للأمور صحيحة؟

ثلاث خطوات للوعي بالذات:

اجلس في مكان هادئ واسترخ وامسك قلمًا وورقة واتبع الخطوات التالية:

١. تعرف على ما تشعر نحوه بمشاعر سيئة في حياتك وأكمل كتابة هذه الجملة (ما أشعر نحوه بمشاعر سيئة هو..). لا تستبعد أي شيء.

٢. تعرف على الأشياء التي تشعر نحوها بمشاعر إيجابية في حياتك وأكمل الجملة «ما أشعر نحوه بمشاعر إيجابية في حياتي هو....» لا تستبعد أي شيء.

٣. اعرف ما تشعر به الآن ثم أكمل الجملة الآتية (ما يمكنني أن أتعلمه وأقوم به لتحسين الأشياء التي أشعر نحوها بمشاعر قوية هو....).

الوسيلة الثانية: الثقة القوية:

هذا الأسلوب يوضح لك كيفية التعامل مع المشاعر السلبية من خلال تقييم نوع من الثقة الصلبة الصخر والتي تمثل الفاصل بين النجاح والفشل في أوقات الأزمات والشخص الذي يثق في نجاحه غالباً ما يميل إلى خط النهاية أكثر من أولئك الذين تملأهم الشكوك في نجاحهم ومع ازدياد ضغوط العمل للأسف نجد شعورين ينتابان كثيراً من الناس ألا وهو الشعور بالإرهاق والشعور بالضغط وترى شارماين ويليز المستشار



انترناشونال هاوس دمشق
International House Damascus
International House World Organisation

LEARN
A Language

Fun



30% Discount for IHRM
members

جسم 30 % لأعضاء الجمعية

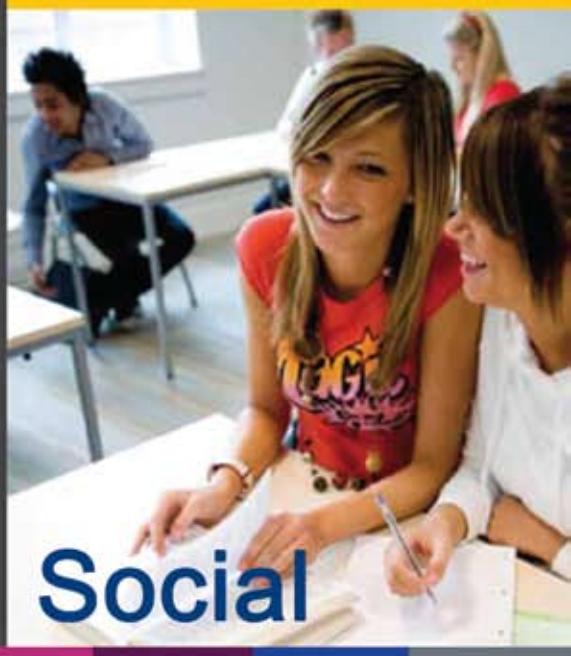
Human

احترف
اللغة الانكليزية

Natural



Social



جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم لقاءً مفتوحاً حول «أيُّو المسؤولية المجتمعية»





في IHRM
أمسية الفرقة
الсимфонية
الوطنية
السورية بقيادة
«ميساك
باغبودريان»
في دار الأوبرا
في دمشق -
بتاريخ ٣ تشرين
الاول ٢٠١٣

البرنامج التدريبي (I-SMART) بالتعاون بين IHRM والجمعية العلمية السورية للمعلوماتية من ١٢ إلى ٢٦ كانون الثاني ٢٠١٣



IHRM في الافتتاح الرسمي لـ «عيادات عمل» Business Clinic وتكريم لعدد من أعضائها المتطوعين بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٣



«الإصلاح الإداري- النموذج الياباني» Management Reform في جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM



البرنامج التدريبي العالي لإدارة الأعمال من HIBA مع المعهد Like No Other
٢٨ إلى ٣ نيسان ٢٠١٣



«الموارد البشرية كشريك للأعمال» في جمعية الموارد البشرية IHRM



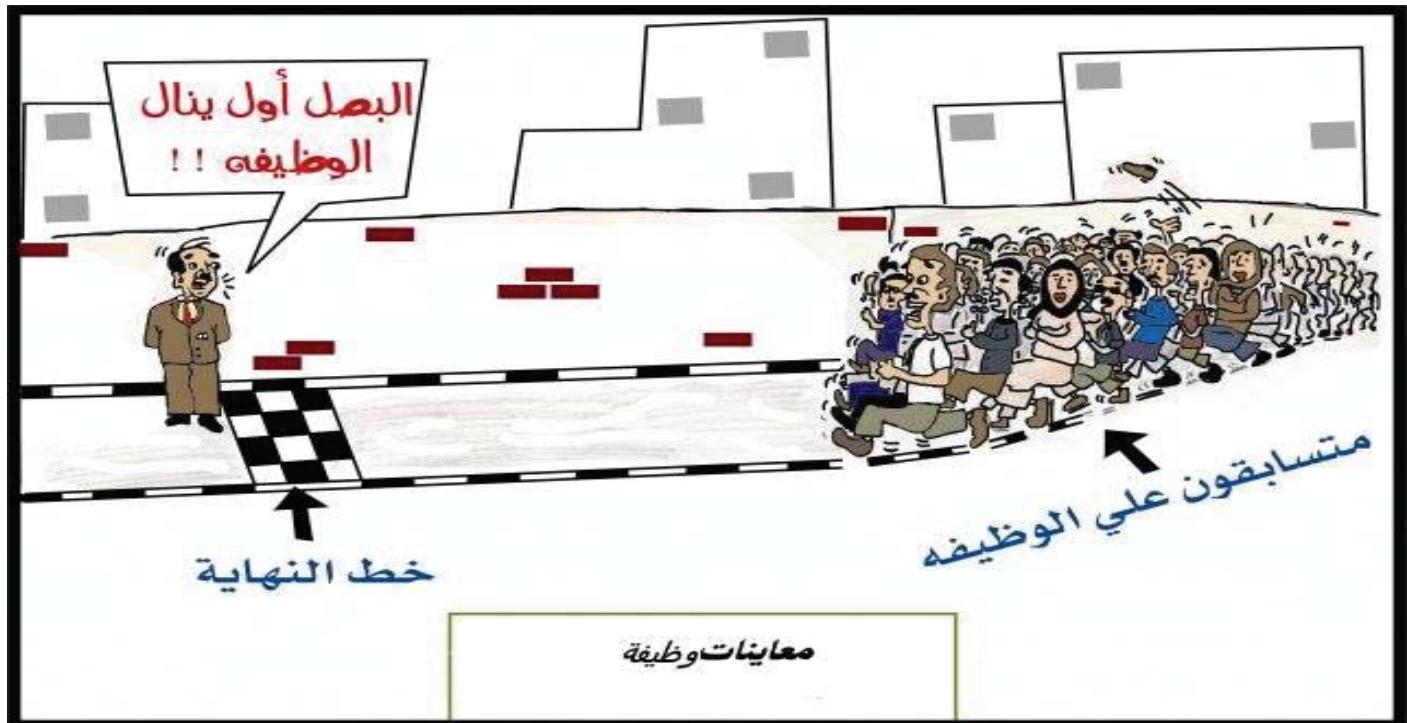
**جمعية الموارد
البشرية تشارك
في الندوة
الوطنية السابعة
عشرة للجودة
بعنوان «الجودة
وأزمة الادارة»
بتاريخ ٢٥ تشرين
الثاني ٢٠١٣**

جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم شهر HR للمرة الثانية في نفس العام
في شهر كانون الأول ٢٠١٣



IHRM تطلق شهر HR لعام ٢٠١٣ بالتعاون مع عيادات عمل





Sabri Arnaout

Administration Director
Universal Tempered Glass Company

كلمة السر

12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ت	ع	م	ق	م	ط	ا	ل	د	ا	م	ش
ا	ك	ا	ا	H	ب	م	ع	ل	ي	ظ	أ
و	ب	م	ا		ا	ك	ه	ث	ت	ن	ك
ي	د	ر	د		ل	ا	ق	و	ل	ر	ة
ن	ا	ا	ا		د	ا	ر	ة	ق	ا	د
ا	ت	ه	ب		م	س	ت	ا	ه	م	ف
ق	ل	ك	ل		م	م	ق	ا	ب	ل	ر
ي	ا	ي	ر		ن	و	ي	ي	ب	ي	ا
ي	د	م	ي		ل	م	ع	ن	ل	ك	س
ع	ا	ا	ي		ا	ا	ج	ر	ا	د	ي
ه	ر	ه	ه		ن	و	ك	ت	ل	ر	ن
م	م	م	م		ا	ل	ط	ر	ي	ق	ا



كلمة السر:

كلمتين مجموع أحرفهما ثمانية أحرف (وهما جواب الكلمات أعلاه)



اختصاصات كلية إدارة الأعمال

Human Resource Management

ادارة الموارد البشرية

Marketing & Logistics

التسويق والإمداد

Service Operations Management

ادارة عمليات الخدمات

Financial & Banking Institutions Management

ادارة المؤسسات المالية والمصرفية

Accounting & Auditing

المحاسبة والتدقیق

Entrepreneurship and Small Business Management

الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة





www.magillafashion.com



Office: 2145759 - 2145757
Factory: 6712350 - 6718063 - 6714743
Mobile: 0936660422