

Think HR

iHRM Institute of Human
Resource Management
مؤسسة إدارة الموارد البشرية

نشرة دورية تصدر عن جمعية إدارة الموارد البشرية

العدد السابع عشر - آذار 2016

Newsletter

Issue No.17, March 2016

IHRM Anniversary





English Courses:

Regular Courses: Full levels from 1 to 8.

Term 1 : Jan 4 – Mar 19

Term 2 : Mar 23 – Jun 6

Term 3 : Jul 13 – Sep 26

Term 4 : Oct 1 – Dec 14

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

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

Business Courses:

- Business Communication Online and face-to-face upon request

Placement tests are at 9:45 AM
Mondays and Wednesdays

The ALTC is an English teaching institution which is an institutional member of the College of Teachers, a British based company. The ALTC is an official TOEFL **PBT**, **GRE** and **SAT** international examinations testing center. It is also the official testing center for the British Heriot Watt University in Syria.

Other Courses:

French, German, Spanish, Russian, & Italian courses.

Online tesol[®] Course:

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

Children's Courses:

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

15% Discount for IHRM Members



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

المحتويات

4	كلمة رئيس التحرير
6	مقابلة مع وزيرة الشؤون الاجتماعية – السيدة ريمة قادري
9	نشاطات الجمعية لعام 2015
28	مهارات التواصل - محمد أسامة لازيني
29	كاتب و كتاب : باتريك لينسيوني - روان عثمان
30	كيف تصنع مستقبلاً مختلفاً - علياء الدقر
31	إدارة الموارد البشرية وعلم الإحصاء - عمار نذير العموري
33	نصائح قانونية عند توقيع عقد عملك - محمد إقبال عز الدين أنق
34	الجمعية في صور

رئيس التحرير : د. منير عباس

المشاركون في العدد :

محمد أسامة لازيني ، روان عثمان ، علياء الدقر ، عمار نذير العموري
محمد إقبال أنق ، صبري أرناؤوط ، ميلين مخول
التدقيق اللغوي : منال العك



جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

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

Mobile +963 991113777

f IHRM-Syria

t Ihrm_Syria

in Ihrm Syria



النجاح مفهوم نسبي Success is a relative concept

رئيس التحرير : د. منير عباس

فالآباء الذين ربّوا أولاداً صالحين يحملون قيماً اجتماعية غير مادية هم آباء ناجحون، والأستاذ الذي تخرّجت على يديه أجيال تفهم وتعي وتدرّك معنى النجاح الحقيقي هو معلّم ناجح، والتاجر الذي مارس مهنته دون غش هو تاجر ناجح، والشخص الذي كسب حب الآخرين من حوله هو شخص اجتماعي ناجح، والمدافع عن وطنه بكل إخلاص وشرف معتمداً على عقيدة صحيحة هو خير مثال للنجاح، والفنان الذي قدّم عملاً فنياً هادفاً هو إنسان ناجح - وإن مات فقيراً - ، وغيرها الكثير من الأمثلة التي لا يمكن أن تتسع لها مقالاتنا لذكرها.

وليس من الضروري أن يكون الشخص مشهوراً ليُصنّف ضمن قائمة الناجحين، فكم من أناس ناجحين رحلوا دون أن يكونوا مشاهير، ولكنهم كانوا بالنسبة للوسط الذي عاشوا فيه أمثلة عليا للنجاح. وأخيراً، يكفي أن يكون الشخص ناجحاً من وجهة نظره وحسب معايير، دون أن يكثرث للمقيمين الذين أمامه، وبشكل خاص عندما يكون من يقوم بتقييمه أشخاصاً يفتقرون الحد الأدنى مما لديه من عناصر النجاح. فلا تبحث في قواميس الآخرين عن شهادة نجاحك ومعاييرها - فكلّ منا معاييرها الخاصة - وحاول أن تُطوّر معايير نجاحك بنفسك، واجعل عملك هو الشاهد على نجاحك، وبالتالي سيتبنّى الجميع معاييرك.

رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية

بدايةً أودّ أن أهنيّ القراء بمناسبة قدوم العام الجديد /2016/، وأرجو أن يعمّ فيه الخير والسعادة والسلام على بلدنا الحبيب سورية، وأن يكون عام تحقيق الآمال لكم جميعاً. إنّ مفهوم النجاح تمّ تناوله من قبل العديد من الكتاب والباحثين والمهتمين، ولكن لم يتمّ التوصل إلى تعريف موحد له.

ومن وجهة نظري إنّ النجاح مفهوم نسبي، وبالتالي ربّما يكون نفس الشخص ناجحاً بنظر بعض الناس، وغير ناجح بنظر بعضهم الآخر. ونتيجة لذلك يتساءل البعض: هل هذا الشخص ناجح أم غير ناجح؟ وهل كلّ شخص غير ناجح هو شخص فاشل؟

يتوقّف صدق قياس النجاح على صدق المعيار، وصدق الجهة التي تقوم بالقياس. وللأسف تغلبت المعايير المادية على غيرها من المعايير، فأصبح معيار النجاح هو ما يملكه الشخص من المال والأموال، وبالتالي أصبح لا يوصف بأنه شخص ناجح من لا يملك المال الكافي، أو من ليس معروفاً في العالم المادي، أو من لم يعرف كيف يعمل لينجح كأقرانه، وقد يطلق البعض عليه لقب الفاشل.

ولكن المعيار المادي لم ولن يكون أبداً المقياس الحقيقي للنجاح. وفيما يلي بعض الأمثلة التي تدعم هذا القول، وتثبت فكرة فحواها أنّ من لم يكن ناجحاً بناءً على المعيار المادي لا يجوز أن نطلق عليه صفة الفشل.

كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

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

- إملأ طلب الانتساب ورقياً أو إلكترونياً عن طريق موقع الجمعية www.ihrmsyria.org.
 - إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنكليزية أو العربية.
 - إرفاق رسائل الخبرة والدورات المتبعة في مجال الموارد البشرية إن وجدت.
- ومن ثم الانتظار للحصول على الموافقة على العضوية وتحديد نوعها من قبل مجلس الإدارة.

في حال تم الموافقة يتم الاتصال بالمنتسب الجديد لاستكمال الأوراق اللازمة للعضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت، والذي يدفع لمرة واحدة عند الاشتراك لأول مرة مضافاً إليه رسم الاشتراك السنوي المحدد حسب نوع العضوية المعطاة للمنتسب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

- صورة شخصية
- نسخة موقعة من ميثاق القواعد النازمة 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 مباشرة إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبيلوس حسب المعلومات التالية:

فرع أبورمانة 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 الترشيح والتصويت في الانتخابات في المؤسسة، ويحققون 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 الترشيح لعضوية مجلس الإدارة.

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

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

www.ihrmsyria.org

E-mail: ihrmsy@gmail.com

Mobile +963 991113777

 IHRM-Syria

 Ihrm_Syria

 Ihrm Syria

السيدة ريمة محمد رشدي قادري – وزيرة الشؤون الاجتماعية لـ IHRM

تمّ عقد لقاء مع السيّدة "ريمة قادري" وزيرة الشؤون الاجتماعية بحضور المكتب الصحفي في الوزارة، وقد خصّصت السيّدة الوزيرة النشرة الإعلامية لجمعية إدارة الموارد البشرية بالحوار الآتي :



بالشأن الخدمي، فإنّ وجود السيّد النائب كرئيس للجنة يساعد في تحسين الآليات التنفيذية للعمل الإغاثي، وبذلك يمكن أن نرى أنّ تغيير جهة الإشراف على العمل الإغاثي هو جزء من التطوير المستمر لإدارة العمل الإغاثي وأطره وآلياته بما يضمن أفضل مستوى من الاستجابة لاحتياجات المواطنين في هذا الشأن، وهذا التطوير لا ينتقص من دور الوزارة؛ بل إنّهُ على العكس يمكن الوزارة من العمل بشكلٍ مركّز أكثر على المهام والقضايا المرتبطة بها في الشأن الإغاثي على غرار ما تقوم به الوزارات الأخرى، وهذا يعزّز خدماتها ونتائج عملها والأثر المباشر لذلك على احتياجات المواطنين.

سمعنا أنّ قانون الجمعيات الأهلية الجديد تمّ العدول عنه بالرجوع إلى القانون القديم مع بعض التعديلات، فهل هذا صحيح؟ وفي كُتا الحالتين ما الجديد للجمعيات الأهلية التي تعمل في المجال التنموي كجمعيتنا؟

الإطار الناظم لعمل الجمعيات الأهلية في سورية هو قانون الجمعيات رقم 93/ لعام 1958/ وتعليماته التنفيذية، وهو القانون النافذ والمعمول به حتّى الآن، وقد عملت الوزارة خلال الفترة السابقة وعلى مدى سنواتٍ عديدةٍ لتعديل هذا القانون بما يتوافق مع تطوّر عمل القطاع الأهلي، ويساهم في تعزيز القدرة على تمكين هذا القطاع والوصول به إلى الشكّل والدور والأداء المثاليّ الذي نتطلّع له، وهو عملٌ مستمرٌّ لم يتوقّف كون مشروع القانون هو قيد الدراسة حالياً لدى الجهات المختصة.

الاحتياجات الخاصّة ويعتمد على كافّة قطاعاته للوصول إلى أهدافه، ويعزّز دور المنظمات غير الحكومية جنباً إلى جنب مع الدولة والقطاع الخاص في بناء الوطن وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. **أما الأهداف الرئيسية للوزارة فيمكن أن أوجزها بالتالي:**

1. ضمان توافر خدمات الدعم والرعاية الاجتماعية وجودتها وكفايتها.
2. ضمان الحقوق الاجتماعية، وتفعيل الدمج المجتمعي للفئات الأكثر هشاشة.
3. تعزيز الدور الفاعل للمنظمات الأهلية غير الحكومية، لضمان تكامل جهودها مع الجهات الحكومية، وذلك لسدّ الاحتياجات المجتمعية، وضمان الأمان المجتمعي السوري.

4. تمكين الأسرة وضمان تماسكها باعتبارها النواة الأساسية للمجتمع.
5. ترسيخ مفهوم المسؤولية المجتمعية.

هل تمّ نقل أعمال الإغاثة من وزارتك إلى وزارة الإدارة المحليّة؟ وهل انتقص ذلك من دور الوزارة في هذا الملف؟ أعمال الإغاثة في سورية لا تتولاها وزارة واحدة؛ بل تساهم فيها كلّ الوزارات حسب اختصاصاتها ومهامها، والعمل الإغاثي يُدار من خلال "اللجنة العليا للإغاثة" وهي لجنة تضمّ في عضويتها مجموعة من الوزارات، ومنها: وزارة الشؤون الاجتماعية، إضافةً إلى ممثلين عن القطاع الأهلي والهلال الأحمر العربي السوري، وفي مرحلة سابقة مع بداية عمل هذه اللجنة كان وزير الشؤون الاجتماعية مكلفاً برئاسة، ومع تطوّر تجربة العمل الإغاثي ومتطلّباته وأدواته أيضاً تمّت إعادة هيكلة اللجنة العليا للإغاثة وآليات عملها، وكلف السيّد نائب رئيس مجلس الوزراء لشؤون الخدمات وزير الإدارة المحليّة بها، وهذا يعطي من الناحية العملية سهولة أكبر لعمل اللجنة كون المهام الأساسية في العمل الإغاثي تقع على عاتق لجان الإغاثة الفرعية التي يرأسها السادة المحافظون، وأجهزة المحافظة ترتبط عملياً وإدارياً مع وزارة الإدارة المحليّة، كما أنّ السيّد وزير الإدارة المحليّة هو نائب رئيس مجلس الوزراء لشؤون الخدمات، وبما أنّ مهام العمل الإغاثي مرتبطة بشكلٍ أو بآخر

سيادة الوزارة أيمكننا أن نعرف لمحة سريعة عن حياتك؟

إنني من مواليد دمشق عام 1963/، أحمل إجازة في الآداب من قسم اللغة الفرنسية سنة 1986/، وأنحدر من عائلة دمشقية تؤمن بقيمة الإنسان واحترامه وأثره كفرد في المجتمع، شغلّت عدّة وظائف، بدايةً مع القطاع الخاص، ثمّ مع القطاع العام لدى المصرف التجاري السوري ووزارة الاقتصاد والتجارة الخارجية، ثمّ أصبحت معاونة رئيس هيئة التخطيط والتعاون الدولي منذ /نيسان 2009/ ورئيسة للهيئة منذ /أيلول 2014/، وشاركت في التحضير لاتفاقيات دولية، والتأطير لعلاقات مع دول ومنظمات دولية فيما يتعلّق بالشؤون الاقتصادية والتجارية والاستثمارية والتقنية، والتعاون المالي، وتخصّصت عملياً في مجال التعاون الدولي والعلاقات الدولية، وأفخر بأنني مازلت أدرس وأتعلم كلّ يوم من خلال عملي في القطاع العام الذي يُعدّ بحدّ ذاته منبراً علمياً وعملياً هاماً من وجهة نظري

ما رؤية وزارة الشؤون الاجتماعية ورسالتها وأهدافها في مرحلة الأزمة التي تمرّ بها سورية

رؤيتنا لصورة الوزارة التي نطمح إلى الوصول إليها هي أن تكون: وزارة تعمل ضمن رؤية واستراتيجيات وأهداف واضحة، من خلال هيكليّة إدارية مناسبة وإجراءاتٍ ووتيرة عملٍ واضحة وسريعة ومنضبطة وكوادرٍ عاملة ملتزمة بقيم الوزارة والعمل الأخلاقيّ الذي تقتضيه طبيعة العمل الاجتماعيّ وبما يترجم الحرص على الوطن والمواطن، وتولي الاهتمام بشكلٍ متوازن لكافة فئات المجتمع السوري، وتوفّر بيئة عملٍ متطورة وتمكينيّة لكوادرها تعتمد على التقنيات الحديثة والمعلومات الدقيقة والمتكاملة والأسس العلمية في التحليل والتخطيط.

أما رسالتها فهي: مجتمع سوريّ نشيط حاضراً لمكوّناته، أساسه الأسرة المتماسكة التي يتمتّع كافة أفرادها بحقوقهم، ويرعى ويمكّن أفرادها - لاسيما الفئات الأكثر ضعفاً من النساء والأطفال والمسنّين وذوي

العامّة، والتي ترتبط فعلياً بوزارة التنمية الإدارية، وهذه المديرّيات هي الوحدات الإداريّة التي تُعنى بإدارة الموارد البشريّة كجزء أساسي من عمليّة التطوير الإداري للمؤسسات العامّة، من خلال "دوائر التنمية البشريّة"، وفي هذا المجال فإننا نستفيد دائماً من أي منتج فكريّ يتوافر لدى المؤسسة، وإننا منفتحون دائماً لما يمكن الاستفادة منه لتطوير العمل ضمن الإطار الذي وُضع للتطوير الإداري في المؤسسات العامّة، والذي يتكامل فيه عمل المؤسسات مع عمل وزارة التنمية الإدارية. وقد كانت وزارة الشؤون الاجتماعيّة في طليعة المؤسسات العامّة التي وقّعت خطة التنمية الإدارية مع وزارة التنمية الإدارية، ونحن اليوم نعمل على تنفيذها بشكلٍ مشترك، وقد تبلورت لدينا صورة واضحة حول الهيكلية المناسبة لوزارة الشؤون الاجتماعيّة التي تقوم فكرة اختيارها على وضوح مهام الوزارة، وتوازن الجهد فيها على مستوى عنوان المديرّيات وترتيب البيت الداخلي للاستعداد لأيّ احتياج يأتي في إطار مشاريع القوانين التي نعمل على تحديثها، ومنها: "قانون المنظمات غير الحكوميّة" وذلك بما يسمح للوزارة بالوصول إلى ما تصبو إليه، بأن تكون جهة تنسيق الأدوار ومتابعتها وتقييم الأثر الناتج عنها.

تقييمكم لما تقوم به جمعيّة إدارة الموارد البشريّة من فعاليّات؟ وما أثر ذلك على نشر ثقافة الموارد البشريّة الصحيحة في سورية؟

من خلال الاطّلاع على رسالة الجمعيّة وأهدافها فإننا نرى أنّ لها دوراً هاماً في مجال تنمية الموارد البشريّة، والجمعيّة حسب اطلاعي تقوم بالعديد من الفعاليّات سواء في موضوع بناء القدرات أو تعزيز مفاهيم إدارة الموارد ورسالتها وأهدافها، ومن ضمنها: نشر ثقافة الموارد البشريّة الصحيحة، ولديكم ميزة نسبيّة إضافية هي أنّ ما توظّفونه لا ينطوي فقط على عنوان ضخّ الجهد الماديّ أو الفكريّ؛ بل أنتم تمتلكون أدوات تنفيذ المهام على مستوى الجودة الآنق كون أغلب القائمين على الجمعيّة هم من المتخصّصين بمجال الموارد البشريّة، والتخصّص أمر هام لجودة العمل الأهليّ، وهذا أمر نسعى إلى تعزيزه كونه يساعد على تعميق الأثر وإيجابيته. أمّا عن أفق التعاون بين الوزارة والجمعيّة وإمكاناته فإننا نرى أفقاً واسعاً لذلك؛ حيث يمكن أن نطوّر برامج للتعاون في مجال تطوير الموارد البشريّة وبناء القدرات لدى الجمعيّات الأهليّة، وكذلك بناء القدرات في إدارة المشاريع التّنمويّة، و يبقى دائماً رأس المال البشريّ هو من أهمّ رساميلها.

ما توصياتكم لجمعيّة إدارة الموارد البشريّة؟ نشجّعكم على مزيد من الإجهاد لتطوير عمل الجمعيّة وبرامجها، لتكون أكثر استعداداً لتلبية الاحتياجات المجتمعيّة المتزايدة، ونرجو لكم التوفيق في عملكم ومهامكم. ومن المؤكّد أنّ شائكم كشأن باقي الكيانات الأهليّة والمبادرات التّنمويّة الخلاقة التي تحظى بدعم الوزارة.

سبق أن أشرتُ إلى أنّ أحد محاور عمل الوزارة ضمن خطة تطوير القطاع الأهليّ هو بناء أسس للتشبيك "حكوميّ/أهليّ - أهليّ/أهليّ"، وهنا أضيف محوراً هاماً آخر من محاور التشبيك، وهو "أهليّ/أهليّ" خاصاً بما يعزّز التشاركيّة بين القطاعات الثلاثيّة، وينعكس بشكلٍ إيجابيٍّ على بناء قدراتها ومساهماتها في الشأن التّنمويّ، وفكرة الحاضنات هي أحد أدوات بناء التشبيك والاستفادة من خبرة الجمعيّات الأهليّة ذات التجربة والإمكانات الكبيرة لدعم الجمعيّات ذات الإمكانات الأقلّ والمبادرات المجتمعيّة التّنمويّة. إنّ فكرة حاضنة العمل الأهليّة ستكون جزءاً من برنامج الوزارة ضمن منصّة المبادرات التّنمويّة التي أطلقتها الوزارة من حيث المبدأ، وذلك بموافقة مباركة من الحكومة السوريّة، ونحن نعمل حالياً على وضع المقومات العمليّة اللازمة لإطلاق العمل الفعليّ بها كونها منصّة الكترونيّة تتكوّن من مجموعة من الجهات (الحكوميّة، الأهليّة، قطاع الأعمال) لتأطير التفاعل وتشبيك بين هذه الجهات بما يحسّن الأثر المجتمعيّ لعمل هذه الجهات، وفكرة الحاضنات التي أشرتُ إليها ستكون جزءاً هاماً من عمل هذه المنصّة التي نتوقّع بدء العمل بها بشكلٍ رسميٍّ خلال فترة لا يُفترض أن تتجاوز - بأيّ حالٍ حسب تقديراتنا العمليّة - منتصف العام الحالي 2016، وهذا بحث ذاته سيكون نوعاً من التمهيد الناضج والعمليّ لكيانات أهليّة مستقبلية ذات قدرة عالية على العمل الأهليّ بامتلاك كافّة مقوماته المؤسّساتيّة والماديّة والفكريّة.

هل قمتم بإنشاء قسم لإدارة الموارد البشريّة في وزارتكم؟ وما رؤيتكم لهذا القسم؟ وكيف سيتمّ تنسيق عمل هذا القسم مع قسم التنمية الإداريّة الذي أحدث في وزارتكم؟ وهل هناك تداخل، تكامل بينهما؟ نرجو التوضيح.

إدارة الموارد البشريّة وتنميتها هي إحدى مقومات نجاح أيّ مؤسسة، وبالتالي فهي تشغل موقعاً مقدّماً على سلم أولويّات أيّ مؤسسة تتشدّد النجاح، وهذا هو الحال بالنسبة لوزارة الشؤون الاجتماعيّة، ولاسيما أنّنا في مرحلة تطوير الهيكل الإداري للوزارة وإعداد نظامها الداخليّ، و تعلمون أنّه تمّ إحداث وزارة تُعنى بتطوير بنية الإدارة في المؤسسات العامّة هي "وزارة التنمية الإداريّة" عام 2014، وأحدثت بموجب ذلك مديرّيات التنمية الإداريّة في الوزارات والمؤسسات

وتتلخّص وجهة نظرنا في الوزارة بأنّ هناك ضرورة في الإسراع لتفعيل عمل القطاع الأهليّ، وبالتالي نحن نعمل على التأكّد من حسن تطبيق قانون الجمعيّات النافذ، وهو ما من شأنه سدّ ثغرات عمليّة انطلاقاً من القناعة بأنّ الصّعوبات لا تنتج غالباً من حرفيّة النصوص القانونيّة؛ بل من آليّة تطبيقها. وعلى التّوازي نعمل ضمن خطة ورؤيّة واضحتين لتبسيط بيئة الأعمال للقطاع الأهليّ، وبناء قدراته وتعزيز أساليب عمله، والتوجّه نحو التخصّص لتعميق الأثر وتوسيع مساحات التشبيك على مستوى "أهليّ/أهليّ" ومستوى "أهليّ/حكوميّ" بما يساهم في رفع القيمة المضافة من العمل الأهليّ، وتحقيق التكامليّة مع جهود القطاع العام من خلال العمل ضمن الأهداف الواضحة التي تلبي احتياجات المجتمع السوريّ، وتحقيق التنمية المستدامة على المدى المتوسّط والطويل. وعندما نتحدّث عن تطوير دور القطاع الأهليّ فإننا بالتأكّد نركّز على العنصر الأهم في أدائه وهو الموارد البشريّة، وهنا يأتي دور الجمعيّات التي تُعنى بهذا الشأن ومنها جمعيّتكم لتقديم مساهماتها المثمرة، والتّركيز على الدور التّنمويّ للجمعيّات الأهليّة إلى جانب العمل الخيريّ.

ما رؤيتكم لعمل الجمعيّات الأهليّة خلال الأزمة، وفي مرحلة إعادة الإعمار؟

كما سبق أن نوهت إلى أنّ رؤيتنا لعمل القطاع الأهليّ وأفاقه المأمولة هي قطاع أهليّ واع وفاعل وشريك للدولة وقادر على المساهمة في التنمية الشاملة والمستدامة، ويتمّ الوصول إلى ذلك من خلال بيئة قانونيّة وتنظيميّة ممكنة لعمل المنظمات الوطنيّة غير الحكوميّة، وعلاقة تكاملية مرنة ومنضبطة بين هذه المنظمات والمؤسسات الحكوميّة. وانطلاقاً من هذه الرؤية فإننا نتطلّع إلى مساهمة فعّالة للجمعيّات الأهليّة كشريك ورافد لعمل المؤسسات الحكوميّة بما يضمن توافر جودة خدمات الرعاية الاجتماعيّة وكفائتها، إضافة إلى المساهمة في تعزيز البيئة اللازمة لمرحلة التعافي المبكر - التي بدأنا نشهد بواكيرها - لتسريع عمليّة التنمية في مرحلة إعادة الإعمار، فالقطاع الأهليّ هو شريك أساسي في النهوض بمتطلّبات هذه المرحلة.

كنتم قد تحدّثتم لنا أثناء اللقاء الأوّل بكم في الوزارة عن حاضنات أعمال داخل الجمعيّات الأهليّة بمفهوم مختلف، هل لكم أن توضّحو لنا ذلك؟

تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية بدعوتكم لحضور
العيد السنوي التاسع لتأسيس الجمعية

المقام في فندق أمية (قاعة الرحاب).

وذلك في تمام الساعة الرابعة والنصف

من مساء يوم الاربعاء الموافق لـ 2016/2/3

برعاية

شركة تنمية الصناعات الغذائية كذاكيت



جمعية إدارة الموارد البشرية تطلق ورشات عمل "مهارات سوق العمل ومهارات حياتية" في "الهيئة العامة لمشفى دمشق" بالتعاون مع الهيئة العامة لتنمية المشروعات بتاريخ 5 كانون الثاني 2015



إدارة الجمعية استعداد الجمعية ومدرّبها بالتعاون مع الهيئة العامة لمشفى دمشق لتكون من أوائل المنظمات التي تعمل في قطاع الصحة العام في سورية وتستفيد من برامج الجمعية المقدمة للمجتمع السوري بكافة أطيافه. وافتتح ورشات العمل بورشة "كيفية كتابة السيرة الذاتية باللغة الانكليزية رسالة التحفيز" وتلتها في الأسبوع التالي ورشة عمل "مقابلة العمل" ألقّتها الأنسة علياء الدقر. على أن يتم متابعة ورشات عمل أخرى خلال عام 2015 تشمل أهم مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية علماً أن التعاون بين الجهتين تم عن طريق الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات كجهة منسقة ومنظمة لورشات العمل بين الطرفين.

لكل المنظمات العاملة في سورية على اختلاف العمل الذي تقوم به. وعبر عن رغبته الكبيرة في استمرار التعاون بين المشفى والجمعية لنشر ثقافة إدارة الموارد البشرية الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية لما في ذلك من أهمية كبيرة على تطوير الكوادر التي تعمل في المشفى وعبر عن إيمانه الكبير بأهمية التدريب المتواصل وحاجتنا الكبرى لهذه المهارات التي تقدمها الجمعية وأبدى استعداده لاستضافة كل ورشات العمل والمحاضرات في قاعة التدريب والمحاضرات الخاصة بالمشفى ليتسنى لكل الكادر العامل الحضور من دون أن يعطل عمله اليومي. بدوره أبدى د. منير عباس رئيس مجلس

سعيها من الجمعية في نشر ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في شركات ومنظمات القطاع العام والخاص في سورية، أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية ورشات عمل "مهارات سوق العمل ومهارات حياتية" في "الهيئة العامة لمشفى دمشق" بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بتاريخ 5 كانون الثاني 2015 في المركز التدريبي الخاص بالمشفى وبحضور مدير المشفى وكافة أعضاء الهيئة الإدارية والأطباء المقيمين والجهاز الإداري لمشفى دمشق. وقد أبدى د. أديب محمود مدير الهيئة العامة لمشفى دمشق سعادته بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية والاستفادة من ورشات العمل والمحاضرات التي تقدمها

الجامعة السورية الخاصة تكرم مدرّبين جمعية إدارة الموارد البشرية في 22 شباط 2015 عن برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل"



والخاصة في سورية وحضرها المئات من الطلاب وتم توزيع شهادات حضور لمن حضر ورشات عملها الخمس بشكل كامل. وأعرب د. عيسى عن شكره وامتنانه

العمل" الجزء الأول والذي امتد من شهر تشرين الأول 2014 وحتى بداية عام 2015، في مقر الجامعة في مدرسة اللاييك وكانت الدعوة عامة لكل طلاب الجامعات العامة

قام رئيس الجامعة السورية الخاصة أ.د. عبد الرزاق الشيخ عيسى بتكريم مدرّبين من جمعية إدارة الموارد البشرية الذين قدموا برنامج "سلسلة مهارات سوق

للمدربين الذين ساهموا في الجزء الأول من المهارات وأبدى رغبته بالتعاون المستمر بين الجامعة والجمعية وأعطى د. منير عباس رئيس الجمعية وعدا باستمرار هذه البرامج طوال العام الدراسي في الجامعة ودعوة كافة طلاب الجامعات الأخرى للحضور لتكون الجامعة السورية الخاصة منارة في تقديم ورشات عمل مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية.

وأعربت السيدة نهى شويحنة عضو مجلس إدارة في الجمعية ومدربة في نفس البرنامج عن استعدادها لتقديم المزيد من ورشات العمل والمحاضرات لما فيها من فائدة في تهيئة الداخلين الجدد إلى سوق العمل بمهارات تساعد على إثبات أنفسهم في سوق العمل. وفي نهاية الاجتماع قام د. عبد الرزاق الشيخ عيسى بتسليم شهادات تقدير

للمدربين الذين ساهموا في الجزء الأول من المهارات وأبدى رغبته بالتعاون المستمر بين الجامعة والجمعية وأعطى د. منير عباس رئيس الجمعية وعدا باستمرار هذه البرامج طوال العام الدراسي في الجامعة ودعوة كافة طلاب الجامعات الأخرى للحضور لتكون الجامعة السورية الخاصة منارة في تقديم ورشات عمل مهارات سوق العمل والمهارات الحياتية.

جمعية الموارد البشرية تطلق الجزء الثاني من برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من 25 شباط حتى 22 نيسان 2015.



"مقدمة في إدارة المشروعات" قدمها د. عبدالسلام زيدان وتم الاختتام بورشة عمل "دورة حياة المشروع" قدمها المدرب المهندس محمد ثائر الجوهري. وقد تم توزيع شهادات حضور لكل الذين حضروا كامل ورشات عمل السلسلة الثانية من المهارات في حفل تم برعاية الجمعية ممثلة برئيس مجلس إدارتها د. منير عباس والجامعة السورية الخاصة ممثلة برئيس الجامعة الأستاذ الدكتور عبد الرزاق الشيخ عيسى ليكون ذلك حافزا للطلاب على متابعة تأهيل أنفسهم بمهارات سوق العمل المطلوبة ونشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية في سوق العمل السوري.

الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل لتأهيلهم بمهارات سوق العمل. وتألّف الجزء الثاني سبع ورشات عمل تؤهل من يحضرها بشكل كامل الحصول على شهادات حضور مصدقة من جمعية الموارد البشرية والجامعة السورية الخاصة. وتضمن البرنامج ورشات العمل التالية: "كيف تكتب السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغة الإنكليزية" قدمها المدرب د. منير عباس وورشة "مقابلة العمل" قدمتها الأنسة علياء الدقر عضو في الجمعية وورشتي "بروتوكول العمل" و "أخلاقيات العمل" قدمها السيد خليل رسلان، وورشة عمل "كيف تحفز نفسك والآخرين" قدمها المدرب إيهاب الجندي وورشة عمل

عملا لتحقيق أحد أهداف الجمعية "بناء الروابط الأكاديمية وتعزيز العلاقات مع خريجي وطلاب الجامعات السورية" أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية الجزء الثاني من برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة وفي مقرها المؤقت في مدرسة اللاييك. حيث تم دعوة كافة طلاب كليات الجامعة وطلاب الجامعات العامة والخاصة الأخرى والمعاهد والمراكز التدريبية لحضور تلك الورشات في مسرح اللاييك ليكون منصة ومنارة لجمعية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها بنشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية والتواصل مع

IHRM تشارك بالمؤتمر التدريبي الأول برعاية وزارة التنمية الإدارية في مكتبة الأسد في 25 آذار 2015.



وترجمة تلك المعايير إلى اللغة العربية وإهدائها إلى وزارة التنمية الإدارية كمسؤولية مجتمعية ومساهمة فعالة من قبل الجمعية في تطوير معايير اعتماد المدرب الوطني في سورية. وتشكر د. النوري العرض الذي تقدمت به الجمعية وأثنى على عملها كجهة وحيدة ساهمت بتقديم معايير المدرب الوطني في سورية.

عرض فيها على السيد الوزير والحضور معايير اعتماد المدرب الخاصة التي قامت الجمعية بتطويرها واعتمادها وبناء عليها تم اعتماد الدفعة الأولى من مدربين الجمعية والبالغ عددهم اثنا عشر مدرباً. وردا على طلب السيد وزير التنمية في الاجتماع من كافة الحضور اقتراح معايير اختيار المدرب الوطني وعد د. عباس بتقديم المعايير التي قامت الجمعية بتطويرها حسب المقاييس العالمية للتدريب

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية بالمؤتمر التدريبي الأول برعاية وزارة التنمية الإدارية وحضور السيد الوزير د. حسان النوري في مكتبة الأسد ومثل الجمعية رئيس مجلس إدارتها د. منير عباس وذلك بتاريخ 25 آذار 2015 خلال الاجتماع دعا الدكتور النوري كل المراكز والجهات المعنية في التدريب لتقديم وتطوير معايير المدرب الوطني في سورية. وقد شارك د. منير عباس بمداخلة

اجتماع اتحاد الجمعيات البيئية والتنمية لأول مرة بمشاركة IHRM بتاريخ 28-3-2015

ومشاريعها، وإحداث "الصندوق الوطني للتنمية" لدعم النشاطات والمشاريع البيئية والتنمية للجمعيات. وقد تم الاتفاق على الاجتماع في وقت لاحق لمناقشة مشروع النظام الداخلي وإعطاء الملاحظات عليه (إن وجدت) لإخراجه بالشكل النهائي واعتماده من قبل وزارة الشؤون.

الاتحاد من مجموعة جمعيات بيئية وتنمية تحمل مشروعاً تنموياً قابلاً للقياس، وجمعيات موازنة تأخذ وقتها خلال عام لتقديم مشروعها التنموي. ومن أهم أهداف الاتحاد: الإشراف على المصالح المشتركة للجمعيات المنتسبة، وتنسيق جهودها للعمل على تحسين مستوى نشاطاتها

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة بنائب رئيس مجلس الإدارة السيد "محمّد أسامة لازيني" باجتماع اتحاد الجمعيات البيئية والتنمية في دمشق، والذي يشكّل لأول مرة في سورية، وكان تاريخ تأسيسه /عام 2014/ وذلك بغرض مناقشة مشروع النظام الداخلي المقترح ويتألف

HRM تقدم معايير اعتماد المدرب الخاصة بها لوزارة التنمية الإدارية كمساهمة في وضع معايير "المدرّب الوطني" في اجتماع "مناقشة معايير المدرّب الوطني" في وزارة التنمية الإدارية



للشهادات والخبرات الوطنية، وإيجاد "معيّرة تخدم الأهداف والمثل والقيم الوطنية". ووصف النوري قرار العمل على مشروع بناء القدرات البشرية "بالانتصار لسورية"، مبيّناً أن "سورية ليست بحاجة إلى تأهيل وتدريب؛ بل إلى بناء قدرات تتوافق مع الحاجات والسوق والمؤسسات والاستراتيجية المستقبلية"، مؤكداً ضرورة أن تكون المراكز التدريبية في سورية تنمية وفيما يتعلق بالتعاون مع القطاع الخاص لفت النوري إلى أن الحديث عن مشروع استراتيجية التنمية البشرية يقتضي التعاون مع القطاع الخاص فقال: "ولدى الوزارة شركاء في هذا المجال كاتحاد المصدرين وغرف الصناعة والتجارة والسياحة"، معلناً عن "ملتقى حول التنمية البشرية في سورية"، خلال المرحلة المقبلة بمشاركة "مدراء وخبراء ومسؤولين في مجال التنمية". وتركزت مداخلات المجتمعين ومقترحاتهم حول "معوقات التدريب والتأهيل في سورية، وضرورة تنظيم العمل التدريبي في مؤسسات الدولة وتأمين فرص عمل لمخرجات التدريب والتأهيل"، والتأكيد على "أهمية إعلاء المصلحة الوطنية، ووضع الخلافات الشخصية جانباً من خلال منهجية العمل التدريبي"، و"تعميق تجربة ورشات العمل في الجامعات ومراكز البحث العلمي وتحديثها". وتتمثل الغاية الأساسية من "الإطار العام لمشروع إقرار الاعتمادية الوطنية"، بـ "منح الثقة لجميع الجهات المعنية بالتدريب والتأهيل على المستوى المحلي وذلك بما يلبي متطلبات العملية التدريبية ويحقق تطلعات الخطة الوطنية للوزارة".

الحضور وذلك لإبداء ملاحظاتهم عليها قبل الاعتماد من قبل الوزارة بشكل نهائي. وأضاف الدكتور حسان النوري: "إن الوزارة وصلت إلى المرحلة النهائية في مشروع شهادة المدرّب الوطني المعتمد وشهادة الاعتمادية الوطنية"، مبيّناً أنه تم تشكيل لجنة مشتركة مع وزارة التعليم العالي لوضع الإطار النهائي للمشروع، وخلال اجتماعه اليوم مع المديرين ومديري المراكز التدريبية ومشرفيها بين وزير التنمية الإدارية أن "الكثير من المراكز التدريبية لا يمكن أن تتعايش مع مرحلة الصناعة التدريبية ما لم تتوافق مع ثلاث جهات هي: /مؤسسات الدولة/ و/مؤسسات قطاع الأعمال والجهات الراعية لها/ و/المجتمع الأهلي/ الذي هو بحاجة لإثبات وجوده في سوق العمل من أجل بناء القدرات". ولفت الدكتور النوري إلى وجود "معايير وأبعاد يجب العمل عليها لتنمية الكوادر التدريبية تشريعياً وتنظيمياً وكفاءة للمواءمة مع الحاجات القادمة"، مشيراً إلى أن الوزارة تعمل على رعاية المجموعات التدريبية وتبنيها، وترغب بإطلاع المراكز التدريبية على الاستراتيجية الوطنية للوزارة في مجال التنمية الإدارية. وشدد الدكتور النوري على أن الوزارة لا تبحث عن معايير عالمية للتدريب؛ بل عن "معايير وطنية تُمنح من قبل جهة وطنية كي لا تكون تحت رحمة الجهات العالمية والدولية"، كما تعمل على "جعل شهادة المدرّب السوري المعتمدة فخراً بطريقة تبنيها واعتمادها والتعامل معها"، وإعادة الاحترام

بتاريخ 6/ نيسان 2015/ قامت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة برئيس مجلس إدارتها "د. منير عباس" بتقديم نسخة من معايير اعتماد المدرّب الخاصة بها باللغتين العربية والإنكليزية لوزارة التنمية الإدارية خلال اجتماع "مناقشة معايير المدرّب الوطني" الذي دعا له سابقاً السيد وزير التنمية الإدارية د. حسان النوري في "مؤتمر التدريب الأول" في مكتبة الأسد في 25/ آذار 2015، وطلب من كافة المشاركين تقديم مقترحات لمعايير المدرّب الوطني، ولم يتقدم بحقيبة معايير كاملة لاعتماد المدرّب باللغتين العربية والإنكليزية إلا جمعية إدارة الموارد البشرية التي قامت باستخدامها وتجربتها في اعتماد مدربيها في عام 2014، كما تضمنت الحقيبة آلية التطبيق والتقييم، ومعايير النجاح، ومستويات المدرّب الناجح، بالإضافة إلى شهادة المدرّب المعتمد التي اعتمدها لمدربيها والصالحة لمدة سنتين يتوجب بعدها على المدرّب المعتمد أن يخضع لمقابلة اللجنة مرة أخرى لتجديد الاعتماد. وقد أثنى "د. حسان النوري" على الجمعية، وتحديث للحضور بأنها الجهة الوحيدة التي قدمت حقيبة متكاملة لمعايير اعتماد المدرّب الوطني في سورية. وتم خلال الاجتماع عرض معايير المدرّب الوطني ومعايير الحقيبة التدريبية ومعايير المركز التدريبي أمام الحضور المؤلف من مدراء وممثلين لمراكز وجهات تدريبية مختلفة ومدربين مستقلين. وفي نهاية الاجتماع تم الاتفاق على أن ترسل وزارة التنمية الإدارية الحقائق المقترحة للسادة

مجلس إدارة IHRM يلتقي مع وزير التنمية الإدارية "د. حسان النوري" في مقر وزارة التنمية الإدارية لمناقشة معايير المدرب الوطني المعتمد بتاريخ 19 نيسان 2015



التدريب، وأيضاً معايير اعتماد الحائزين التدريبية، وأخيراً معايير المراكز التدريبية. وتبادل أعضاء مجلس الإدارة وجهات النظر مع السيد الوزير، وأبدى الأعضاء تعاونهم بأي مجال يخدم الاحترافية في مجال العمل التدريبي وبما لا يتعارض مع رسالة الجمعية ورؤيتها وأهدافها.

العربية والإنكليزية، والتي تضمنت المعايير الثمانية الأساسية، والمعايير الفرعية، وتوصيف لجنة التقييم، وآلية التقييم والحصول على النتائج، وتصنيف المدربين، وشهادة المدرب المعتمد. كما تحدث "د. النوري" عن خطة الوزارة في إطلاق معايير المدرب الوطني مرتبطة بكود تدريب خاص بكل مجال من مجالات

قام مجلس إدارة الجمعية بتلبية دعوة وزير التنمية الإدارية د. حسان النوري لمناقشة معايير المدرب الوطني في مقر وزارة التنمية الإدارية بشكل مباشر وبحضور معاون الوزير د. سلام سفاف. وقد أثنى السيد الوزير على الجهد الذي قامت به الجمعية؛ حيث قامت الجمعية بتقديم حقيبة معايير اعتماد المدرب في الجمعية باللغتين

IHRM تشارك بفعالية "ذهب" التي نظمتها مبادرة "خبرات سورية" في فندق أمية



وتأتي مشاركة الجمعية دعماً للمبادرات الشبابية التطوعية التي تهدف إلى خدمة المجتمع.

لمدة يومي 19 و 20 نيسان 2015/ والتي كانت بمثابة معرض مصغر لفرص الأعمال يهدف إلى تحقيق التواصل بين الباحثين عن عمل والشركات الطالبة،

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية - ممثلة برئيس مجلس الإدارة والمتطوعين في الجمعية - بفعالية "ذهب" التي نظمتها مبادرة "خبرات سورية" في فندق أمية

IHRM في العيد السنوي لمبادرة "خبرات سورية" في 4 أيار 2015



قامت جمعية إدارة الموارد البشرية - ممثلة بأعضاء مجلس الإدارة وعدد من المتطوعين - بتلبية دعوة حضور العيد السنوي لمبادرة "خبرات سورية" وذلك في فندق أمية في 4 أيار 2015/ دعماً منها للمبادرات والمشاريع الشبابية التطوعية الفعالة.

IHRM في حفل كلية هندسة العمارة في جامعة الرشيد لتوزيع شهادات حضور "سلسلة مهارات سوق العمل"



إدارة الجمعية - بالشكر إلى رئاسة جامعة الرشيد، وخص بالشكر عميد كلية هندسة العمارة لالتزامه بشكل شخصي بحضور ورشات عمل السلسلة مع طلابه، فأعطى بذلك طابع الجدية والاهتمام لهذا النوع من الورشات التي تهتم الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل والقائمين على أعمالهم أيضاً. فالتدريب عملية مستمرة، والمهارات المطلوبة في سوق العمل تتجدد باستمرار، ويتطلب ذلك التدريب بشكل مستمر لمواكبة تلك التطورات. ومن ثم قام كل من د. منير عباس - رئيس الجمعية، ورئيس جامعة الرشيد، وعميد كلية هندسة العمارة بتوزيع الشهادات على الطلاب الذين حققوا حضور كامل ورشات السلسلة، راجين لهم دوام التوفيق والنجاح. ومن ثم قام د. عباس بتقطيع قالب الكيك الخاص بالحفل، وشكر باسم الجمعية وأعضائها جامعة الرشيد بكوادرها التدريسية وإدارتها وطلابها راجياً لهم النجاح المستمر.

كلية هندسة العمارة - كلمة أثنى من خلالها على الجهود الرائعة التي تبذلها جمعية إدارة الموارد البشرية من خلال ورشات العمل التطوعية والتدريب المتقدم مجاناً للطلاب كافة من مختلف الكليات والجامعات من خلال سلسلتي مهارات سوق العمل الأولى والثانية، واللّتين تضمنتا مواضيع هامة يحتاجها كل الطلاب والباحثين عن عمل في كل الأوقات، من كتابة السيرة الذاتية إلى مقابلة العمل مروراً بتخطيط المسار المهني ومهارات التواصل وأخلاقيات العمل وإدارة المشروعات وغيرها من المواضيع الهامة وقد حضر تلك الورشات كافة طلاب كلية هندسة العمارة وطلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة الرشيد. وطلب من رئيس جمعية الموارد البشرية الاستمرار بتقديم هذه المهارات لما لها من فائدة انعكست بشكل مباشر على مهارات الطلاب وشخصياتهم العملية. وتقدم بدوره د. منير عباس - رئيس مجلس

في 6 أيار 2015/ قامت جمعية إدارة الموارد البشرية - ممثلة برئيس مجلس إدارتها - بالمشاركة بحفل توزيع شهادات حضور "سلسلة مهارات سوق العمل" لطلاب كلية هندسة العمارة في جامعة الرشيد. وتقدم د. عماد أبو خميس - رئيس جامعة الرشيد - بالشكر إلى مدربي جمعية إدارة الموارد البشرية ومتطوعيها على الجهود القيمة والرائعة والمبذولة بشكل مجاني وتطوعي في سبيل تطوير مهارات الطلاب والخريجين الخاصة بسوق العمل ليكونوا أكثر جاهزية لدخول سوق العمل والمنافسة؛ حيث تقوم الجمعية بردم الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل. وقد شكر الجمعية على دعوة طلاب الجامعات الخاصة والعامة كافة بشكل كامل لحضور تلك الورشات، وذلك يدل على هدف الجمعية في تطوير مهارات الطلاب والخريجين بشكل عام على اختلاف اختصاصاتهم. وألقى د. عاصم سلوم - عميد

IHRM تطلق برنامج "مهارات سوق العمل" في كلية العمك طيلة شهر أيار 2015



ورشة عمل "كيف تكتب السيرة الذاتية ورسالة المقدمة؟" أدارها المدرب د. منير عباس، وورشة عمل "تخطيط المسار المهني" أدارتها المدربة نهى شويحنة، وورشة عمل "مقابلة العمل" أدارتها الأناثة علياء الدقر، وورشة عمل "مهارات التواصل" أدارها المدرب إيهاب الجندي.

ويعود السبب في ذلك لتوجه الجمعية إلى مركز الكلية، مما سهل على الطلاب المشاركة بعدد أكبر. وفي نهاية البرنامج قامت الجمعية بتوزيع شهادات حضور لمن حقق حضوراً كاملاً لورشات العمل الأربع؛ حيث بلغ عدد الشهادات الموزعة ما يقارب ثلاثين شهادة حضور، وتضمن البرنامج ورشات العمل التالية:

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج "مهارات سوق العمل" لأول مرة في كلية هندسة الميكانيك والكهرباء في مسرح الكلية وذلك بالتعاون مع مركز التوجيه المهني وكلية هندسة الميكانيك والكهرباء، وتضمن البرنامج أربع ورشات عمل، وقد كانت الدعوة عامة للحضور، وحضر الورشات عدد كبير من الطلبة، ويعود

IHRM تشارك برنامج "خطوتك الأولى لدخول سوق العمل" بالتعاون مع "الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات" من 24 حتى 28 أيار 2015



أدارها المدرب د. منير عباس، و"مقابلة العمل" أدارتها الأناثة علياء الدقر - عضو في الجمعية

دمشق، والذي امتد من 24 إلى 28-5-2015، واستهدف البرنامج الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل بكافة فئاتهم وأعمارهم، وتضمن ورشتي عمل: "كتابة السيرة الذاتية"

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في برنامج "خطوتك الأولى لدخول سوق العمل" بالتعاون مع "الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات" وذلك في مركز تدريب الهيئة في

جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم اجتماع الطاولة المستديرة بعنوان "سلامتي مسؤوليتي، والسلامة مسؤولية الجميع" في 13 حزيران 2015



والإصابات والأمراض المهنية . وتعتبر الصحة والسلامة المهنية أحد الوظائف والممارسات التي يوكل العمل بها إلى إدارة الموارد البشرية،

وإنّ المساهمة بنشر ثقافة الصحة والسلامة المهنية هي أحد الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

وفي نهاية الاجتماع قام السيد المحاضر بالإجابة على أسئلة السادة الحضور واستفساراتهم، وتبادل الأفكار معهم.

ومن المهم نشر مفهوم الصحة والسلامة المهنية الآن أكثر من أي وقت مضى في ظل الظروف الراهنة والمستقبلية

"مرحلة إعادة الإعمار"، فكم من الحوادث كان من الممكن تفاديها لو تم اتباع إجراءات الصحة والسلامة المهنية، فلا بد من العمل على تبني شعار:

"سلامتي مسؤوليتي، والسلامة مسؤولية الجميع".

وأضاف السيد الطحل: "إن الصحة والسلامة المهنية والبيئة هي أسلوب تفكير وأسلوب حياة أكثر من كونه طريقة عمل، وتعدّ من أنبل المهن وأرقاها، لما لها من حس وواجب أخلاقي في الحفاظ على الإنسان أولاً كعنصر فعّال في تطور المجتمع وازدهاره , وعلى ازدهار عملية الإنتاج ثانياً".

إن تدريب الموظفين والعاملين التابعين للشركة على إجراءات السلامة المهنية وتوافر ثقافة كافية لديهم عنها كان يشكل الأولوية قبل عملية التوظيف وبدء العمل وذلك اتباعاً لشعار الشركة (السلامة أولاً) ولهدفها المتعلق

(إصابات = 0 / ساعات عمل ضائعة)
(0 = حوادث عمل = 0) .

وأضاف الدكتور "منير عباس" - رئيس مجلس الإدارة - : "إن الجمعية رفعت شعارها لعاملين على التوالي بالعمل على "إعادة إعمار العنصر البشري"، وتأتي إجراءات الصحة والسلامة المهنية لتصب في تحقيق هدفها؛ حيث تهدف بشكل رئيس إلى حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضه للحوادث

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية اجتماع الطاولة المستديرة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والبيئة بعنوان: "سلامتي مسؤوليتي، والسلامة مسؤولية الجميع" في 13/ حزيران 2015، في فندق أمية في دمشق، أداره السيد "محمد منتصر الطحل" -مدرب وأخصائي في الصحة والسلامة المهنية-، وحضر الاجتماع أعضاء الجمعية وأصدقائها - من مدراء الموارد البشرية في شركات القطاعين العام والخاص والمنظمات الأهلية والمؤسسات الأكاديمية، وطلاب جامعات وخريجين ومتطوعين - وعدد كبير من المهتمين والإعلاميين. السيد "محمد منتصر الطحل" بدوره قال: "كي نستطيع القيام بتنمية الموارد البشرية وتوجيهها واستثمارها، علينا بشكل أساسي الحفاظ على سلامتها".

إن الصحة والسلامة المهنية و البيئة اصطلاحاً هي : مجموعة الإجراءات التي تعنى بتوفير بيئة عمل آمنة تضمن سلامة عناصر الإنتاج الثلاثة (العامل – المَعْدَة – المادة / خام أو منتج)، وقد طورت بعض الشركات الكبرى تقنيات السلامة المهنية وإجراءاتها لتعنى بسلامة مستخدمي المنتج وحتى جودته .

IHRM تشارك في الملتقى العلمي للصحة والسلامة المهنية بتاريخ 15 حزيران 2015

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في الملتقى العلمي للصحة والسلامة المهنية في قاعة المؤتمرات في جامعة دمشق، وذلك برعاية وزارة الصناعة وبحضور عدد من الشركات الكبرى في سورية والأعضاء في الجمعية.

الجمعية تطلق برنامج "مهارات إدارية" بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات طيلة شهر آب 2015



"لغة الجسد" أدارها المدرب "محمد ضياء عمر"، و"مدخل إلى إدارة الموارد البشرية" أدارتها المدربة "نهى شويحنة"، و"الصحة والسلامة المهنية" أدارها المدرب "محمد منتصر الطحل".

الأسبوع الرابع: تضمن ورشتي عمل: ورشة عمل "إدارة العلاقات العامة" أدارها المدرب "د. هاني الخوري"، وورشة عمل "أفضل الممارسات في عقود العمل" أدارها المدرب "محمد إقبال أنق" وكانت هي الورشة التي اختتمت بها الورشات في 31/ آب 2015

نهاية ورشة العمل التي قام بتقديمها، وتضمنت الورشات المواضيع التالية حسب تاريخ تقديمها: الأسبوع الأول: تضمن ثلاث ورشات عمل: "إدارة الوقت" أدارها المدرب "د. منير عباس"، و"مهارات الاتصال والتواصل" أدارها المدرب "إيهاب الجندي"، و"فن الخطابة والإلقاء" أدارها المدرب "عمار العموري".

الأسبوع الثاني: تضمن ثلاث ورشات عمل: "كيفية وضع الهدف" أدارها المدرب "د. منير عباس"، و"الذكاء العاطفي" أدارها المدرب "عمار العموري"، و"مهارات التفاوض" أدارها المدرب "د. هاني الخوري".

الأسبوع الثالث: تضمن ثلاث ورشات عمل:

عملاً على تحقيق أهداف الجمعية في "تعزيز ثقافة إدارة الموارد البشرية" و "فتح قنوات وتبادل الخبرات مع المنظمات المختلفة" أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج "مهارات إدارية" بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات في مركز تدريب الهيئة في دمشق طيلة شهر آب من عام 2015/ وتضمن البرنامج إحدى عشرة ورشة عمل طيلة شهر آب أدارها مدربون معتمدون من قبل الجمعية، ومدربون آخرون مختصون، وقد قامت الهيئة ممثلة بمديرة فرع الهيئة في مدينة دمشق "الأنسة رانيا شمسين" بتقديم شهادات شكر وتقدير لكل مدرب في



ORC-HR

Organization Resources Consistency

ORC helps to absorb new and promising technologies, simplify workflow, optimize precision, stability and credibility of workforce data.

An efficient ORC provides

- Administration of all staff data.
- Superior user friendly
- Dynamic workflow
- Reporting and evaluation of staff data.
- Rewards management, such as enrollment, status modifications and updating of personal data.
- Comprehensive integration with payroll, in addition to other accounting systems and financial software.
- Applicant monitoring and resume administration.
- Positions and pay grades.
- Overall performance development strategies.

Managing by objectives

Identify, monitor and manage crystal-clear objectives as a part of a process that is a precondition to guaranteeing corporate continuity and growth. Progress ORC software sharpens your focus so you can boost your business performance.

All in one place

Reduce errors, eliminate redundant data entry and access complete employee information in real time. With ORC centralized management and employee self-service portal, can manage all of HR programs from a central location.

Real-Time collaboration

Increase organization productivity by encouraging employees to collaborate and share ideas, information and knowledge using flexible workflow and dynamic objectives settings.

Intelligent Automation

Improve accuracy, eliminate redundancy and ensure that data is always timely and complete by automating all HR activities.

Personnel Module

ORC Personnel Management module takes employee information out of the filing cabinets, spreadsheets, or outdated HRIS, and puts it at your fingertips.

Competency Management Module

ORC is ideally suited to organizations that are required to determine levels of technical or behavioral competencies. The Competency module allows to assess the gap between what the requirement and the level achieved by the employees.

Recruitment Management Module

ORC Recruitment Management is a comprehensive web based module which helps to enhance the hiring process by making it transparent, paperless and process oriented by systematically organizing the entire recruitment processes.

Attendance Management Module

ORC attendance management system simply tracks employees' time, attendance, absenteeism and holidays. All of this can be done accurately.

Performance Appraisal Management Module

ORC Performance Management help align employees, view their achievements, guide and mentor them and reward them in a transparent and objective manner.

+963992102099

لمزيد من المعلومات يرجى الإتصال على الرقم

دورة "مدير مشاريع محترف PMP باستخدام برنامج Primavera P6 بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية والجامعة السورية الخاصة ومركز التوجيه المهني، قدمها المهندس ثائر الجوهري على مدار 70/ ساعة تطوعية في مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق، امتدت من 11 آب حتى 8 أيلول 2015



اختيار المشاريع الفائزة" وهي: أهمية الفكرة المطروحة، ووضوح الخطة والأهداف، إضافة إلى تحديد الموارد، وتقدير التكلفة المادية وتطوير الخطة الزمنية في حال أصبح المشروع واقعاً.

وبناء على هذه المعايير فقد احتل المرتبة الأولى مشروع "تطوير آلية لإعادة تدوير النفايات الورقية بجامعة دمشق"، وجاء مشروع "إطلاق منصة تعليم وتدريب عن بعد" في المرتبة الثانية.

وأضاف الأستاذ محمد ثائر الجوهري -المدرّب في مركز التوجيه المهني والذي تولى مهمة تدريب الطلاب ومساعدتهم وإكسابهم الخبرة :- "لقد قمنا بتقسيم الطلاب إلى أربع فرق عمل؛ حيث قام كل فريق بإعداد خطة لمشروع ما، وكانت المشاريع كالتالي:

1. مشروع تأسيس حاضنة أعمال " سندان "
2. مشروع تأسيس مركز تدريبي لجمعية الموارد البشرية.
3. مشروع إطلاق منصة تعليم وتدريب أون لاين " عن بعد "
4. مشروع تطوير آلية لجمع النفايات الورقية بجامعة دمشق، وهو المشروع الفائز.

وتم توزيع شهادات على الحضور وتكريمهم من قبل رئيس جامعة دمشق الأستاذ الدكتور محمد حسان الكردي، ورئيس الجامعة السورية الخاصة الأستاذ الدكتور عبد الرزاق الشيخ عيسى، ورئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية الدكتور منير عباس، ومدير مركز المهارات والتوجيه المهني الدكتور المهندس عبد السلام زيدان. ونحن نسعى حالياً لتطبيق المشاريع على أرض الواقع بما يخدم مصلحة سورية.

التخصصية المكلفة بشكل مجاني وتطوعي وبفلس المستوى" وكانت آليات انتقاء المرشحين للدورة احترافية؛ حيث تقدم العديد من الراغبين بالانساب، وتم انتقاء عدد محدود منهم بما يتناسب مع متطلبات الدورة ومراعاة التنوع الكبير بين طلاب جامعة دمشق وطلاب الجامعة السورية الخاصة الشريكة بهذا النشاط. كما تأتي أهمية الدورة من التطبيق العملي والفوري لما تعلمه الطلاب على أرض الواقع، والحصول على أربعة مشاريع احترافية رائدة تم انتقاء الفائز منها من قبل لجنة من الخبراء في تقييم المشاريع وعلى صلة بسوق العمل الحالي، والوصول إلى المشروع الفائز من حيث أهميته وقابلية تطبيقه على أرض الواقع وانعكاسه الإيجابي على البيئة، وهو مشروع تدوير النفايات الورقية في جامعة دمشق. وسوف يتم متابعة تطبيق هذا المشروع من قبل الجهات الشريكة الثلاث ليكون نموذجاً رائداً لعمل طلابي جماعي متخصص.

ولفت الدكتور عبد السلام زيدان - مدير مركز التوجيه المهني - إلى أن هذا الحفل جاء كاختتام للأنشطة الصيفية التي أقيمت في المركز، والتي تركزت على حاجيات متعلقة بالوضع الحالي وتطوير مهارات الطلاب في إدارة المشاريع والتي تضمنت شقين "الشق الاقتصادي والشق التنموي"، وعلى هذا الأساس قمنا بتشكيل مجموعات متنوعة من الطلاب من اختصاصات مختلفة ودعماها بخبرات من سوق العمل - وهذا ما يميز دوراتنا على غيرها

وبالنسبة لأجواء التدريب فقد كان الجو تنافسياً بين الفرق الأربع التي اختارت كل فرقة منها مشروعاً للعمل به، وقمنا بتحديد "معايير

برعاية الدكتور محمد حسان الكردي رئيس جامعة دمشق، بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة برئاسة الدكتور عبد الرزاق شيخ عيسى، ورئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية الدكتور منير عباس، ومركز التوجيه المهني بإدارة الدكتور عبد السلام زيدان، وبحضور عدد من طلاب جامعة دمشق والجامعة السورية الخاصة... أقيم بتاريخ 8/ أيلول 2015/ حفل تكريم للطلاب الذين اتبعوا دورة تدريبية بعنوان "مدير مشاريع محترف PMP باستخدام برنامج Primavera P6 واستغرقت هذه الدورة 70/ ساعة على مدى أربعة أسابيع ابتداء من 11 آب حتى 8 أيلول 2015/ وأنجز الطلاب من خلالها بمساعدة المشرفين عدداً من الخطط الأولية لتنفيذ العديد من المشاريع الهامة التي تخدم مصلحة البلد.

وأكد الدكتور حسان في كلمته على أهمية التعاون بين الطلاب وجمعية إدارة الموارد البشرية ومركز التوجيه المهني، لما تقدمه الجمعية من دورات تدريبية تطوعية للطلاب والخريجين، تساعد في ارتقاء سورية وجامعة دمشق - تلك المؤسسة الشامخة التي ساهمت وما تزال تساهم في بناء سورية، والتي ستبقى ماضية في مسيرة العلم والتعليم رغم كل الظروف لتحافظ على مكانتها في المنظومة التعليمية السورية ولتبقى منارة للعلم والمعرفة

وأضاف الدكتور منير عباس - رئيس مجلس إدارة الجمعية :- "إن هذا النشاط كان الأول من نوعه من حيث تعدد أطراف التعاون "جامعة دمشق والجامعة السورية الخاصة والجمعية" لفائدة الشريحة المستفيدة وهي الطلاب، أيضاً من حيث تقديم هذا النوع من الدورات

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في المعرض السوري الأول للتعليم والتدريب في 18 آب 2015



مهارات حياتية وإدارية، وتتضمن: "كتابة السيرة الذاتية، وكيفية اجتياز مقابلة العمل، وتخطيط المسار المهني، ومهارات التواصل، وتحديد الهدف، وإدارة الوقت، والعمل كفريق"، وغيرها من المهارات.

وأشار د. عباس إلى أن جمعية إدارة الموارد البشرية كانت أول جمعية أهلية في سورية تطور معايير خاصة بالمدرّبين الخاصين بها؛ حيث قامت في عام 2014/ باعتماد 12/ مدرّباً من قبلها من أكفأ المدرّبين العاملين في قطاع التدريب في سورية بعد أن اجتازوا معايير التدريب، فأصبحت بذلك الجهة الأولى في سورية التي عملت على تأطير عملية التدريب بشكل مهني ومعيار. وقد قدمت تلك المعايير تطوعاً لوزارة التنمية الإدارية مترجمة باللغتين العربية والإنكليزية كجانب من مسؤوليتها المجتمعية في تنظيم مهنة التدريب في سورية.

إن جمعية إدارة الموارد البشرية رفعت شعارها منذ عامين بالعمل على "إعادة إعمار العنصر البشري"، ومشاركتها في هذا المعرض واحد من وسائل تحقيق هذا الشعار.

مستفيد عام 2014/، وأكثر من 2500/ متدرب بين طالب وخريج جديد وباحث عن عمل حتى تاريخ اليوم من شهر آب لعام 2015/؛ حيث يصب ذلك في تحقيق ثلاثة أهداف من أهدافها:

الأول: "نشر استخدام الأساليب السليمة في مهنة إدارة الموارد البشرية".

والثاني: "تعزيز ثقافة إدارة الموارد البشرية في سورية".

والثالث: "بناء الروابط الأكاديمية، وتعزيز العلاقات مع طلاب الجامعات السورية وخريجها".

كما أضاف د. عباس: "في هذا المعرض تُعرّف الجمعية الطالب والباحث عن عمل على نشاطاتها وخدماتها المقدمة مجاناً وتطوعاً من خلال معارض فرص العمل، واجتماعات الطاولة المستديرة؛ إذ تتناول فيها مواضيع هامة في إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة، ومذكرات التفاهم مع القطاع العام التي تشمل تأسيس أقسام للموارد البشرية في وزارات القطاع العام ومنظماته، وأيضاً من خلال ورشات عمل ومحاضرات ودورات تدريبية تساعد في دخول سوق العمل واكتساب

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية بالمعرض السوري الأول للتعليم والتدريب من تاريخ 18/ إلى 20 آب 2015/ المقام في فندق داما روز في دمشق، إيماناً منها بأهمية هذا المعرض والدور الذي يلعبه في تحقيق التواصل للطلاب أثناء فترتهم الدراسية والخريجين الجدد والباحثين عن العمل والراغبين بتطوير مهاراتهم ومساراتهم المهنية والذين يبحثون عن الجهات التدريبية التي تحقق لهم ذلك، وهنا تبرز أهمية الجمعية في تحقيق رغبات كل تلك الفئات من مرتادي المعرض. ويبيّن د. منير عباس - رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية - أن الآلاف قد استفادوا من خدمات الجمعية منذ تأسيسها /عام 2007/ وحتى الآن، من خلال ورشات عمل ومحاضرات وندوات ودورات تدريبية تطوعية ومجانية امتدت لأيام وأسابيع وأشهر، وقد ضاعفت الجمعية عملها ونشاطاتها خلال فترة الأزمة في سورية لنقوم بمسؤوليتها المجتمعية، وتعوض النقص الحاصل من قبل القطاعين العام والخاص في عدة مجالات. فعلى سبيل المثال وليس الحصر،

مخيم الأعمال بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية ومركز التوجيه المهني والجامعة السورية الخاصة، وبرعاية مجموعة سكر



الجمعية بالإشراف على المخيم، و"أ.د. إبراهيم ميدة" نائب عميد كلية الاقتصاد للشؤون العلمية، و"أ. هيام سلوم"، و"أ. حنان مصطفى"، و"أ. عفراء أسعد" أعضاء اللجنة التنظيمية للمخيم، و"م. محمد ثائر الجوهري" و"م. رند بشور" ممثلًا مركز التوجيه المهني بالإشراف على المخيم.

وفي نهاية الحفل توجه د. منير عباس بالشكر لأعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية الذين شاركوا في نجاح هذا النشاط، ولإدارة مركز التوجيه المهني وكادره على النشاطات النوعية التي يقوم بها، وللمجموعة سكر وكادرها الذي شارك بالفعالية وقدم المشكلة والجوائز للفريق الفائز والمشاركين، وتوجه بالشكر الأكبر للمشاركين المميزين الذين بلغ عددهم (24) من الطلاب والخريجين في مخيم الأعمال لعام 2015/

إبداعية؛ حيث تم عرض نتائج عملهم أمام لجنة تحكيم مؤلفة من ممثلي مجموعة سكر وجمعية الموارد البشرية ومركز التوجيه المهني.

وفي حفل اختتام مخيم الأعمال Business Camp يوم الخميس 8/10/2015 قام ممثلون عن مجموعة سكر بتسليم أعضاء الفريق الفائز جائزة مالية، كما تم تسليم الفرق البقية جوائز ترضية نتيجة لجهودهم المبذولة، وذلك بمشاركة وحضور: "أ. د. محمد حسان الكردي" رئيس جامعة دمشق، و"د. منير عباس" رئيس مجلس إدارة جمعية إدارة الموارد البشرية، و"د.م. عبد السلام زيدان" مدير مركز التوجيه المهني، والسيدة "نهى شويحنة" مديرة الموارد البشرية في مجموعة سكر، والسيد "عبد الهادي معاليقي" مدير التسويق في مجموعة سكر والسيدة "سماح شوري" عضو مجلس الإدارة، والسيد "خليل رسلان" عضو في الجمعية والمتطوع "أمجد رمو"، وممثلين عن

في 7 تشرين الأول 2015/ تم إطلاق مخيم الأعمال لمدة يومين بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية ومركز التوجيه المهني والجامعة السورية الخاصة وبرعاية مجموعة سكر.

وكان الهدف من المخيم: وضع المشاركين في بيئة عمل تحاكي الواقع من حيث ضغوط العمل، والتعامل مع الأشخاص صعب المراس، وترتيب الأولويات، وحل المشكلات، وتقديم أفضل المخرجات، وربطهم مع قطاع الأعمال.

وقد شارك 24/ طالباً وخريجاً حديثاً بالمخيم، وتوزعوا على أربع مجموعات عمل كانت مهمتهم إيجاد حل لمشكلة تسويقية طرحتها عليهم مجموعة سكر لأحد منتجاتها (مسحوق الغسيل سوبر توبر).

وأنمت المجموعات مهامها كاملة بالوقت المحدد، وكانت المخرجات نوعية والحلول

IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR Month لعام (2015) وللسنة الثامنة على التوالي بالتعاون مع "مركز عيادات العمل" في جامعة دمشق



الأنسة ودیعة معراوي من شركة سيرینتل. وتضمن الأسبوع الثالث أربع ورشات عمل كالتالي:

ورشة عمل "الذكاء العاطفي وأهميته في النجاح" أدارها المدرب: "د. هاني الخوري"، وورشة عمل "الضغوط النفسية" أدارتها المدربة: "هبة الأطرش" من منظمة الأونروا، وورشة عمل "تقييم الأداء" أدارها السيد "فواز فريخ" عضو مجلس إدارة في الجمعية، وورشة عمل "استقطاب الكفاءات واختيارها" أدارتها الأنسة "علياء الدقر" وهي عضو في الجمعية. وتضمن الأسبوع الرابع ثلاث ورشات عمل كالتالي:

ورشتي عمل "إدارة الوقت" و"مهارات التواصل" أدارهما المدرب "د. هاني الخوري"، وورشة عمل "استراتيجيات التدريب والتطوير في الموارد البشرية" أدارها المدرب: عمّار العمّوري.

وأخيراً تضمن الأسبوع الخامس ورشتي عمل: ورشة عمل "لغة الجسد" أدارها "د. هاني الخوري"، وورشة عمل "مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات"، أدارها المدرب: محمّد أسامة لازيني نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية.

"تعريف عن الجمعية ومدخل إلى إدارة الموارد البشرية" أدارها "د. منير عباس"، وورشة عمل "إدارة الكفاءات والمواهب"، قدمها المدرب "محمّد بسيم إسماعيل" عضو مختص في الجمعية، وورشة عمل "إدارة الجودة في الموارد البشرية" قدمها المدرب "عمّار العمّوري"، وورشة عمل "كيف تكتب السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغة الإنكليزية؟" أدارها المدرب: "د. منير عباس". وتضمن الأسبوع الثاني تسع ورشات عمل كالتالي: ورشة عمل "إجراءات شؤون الموظفين و التطوير الإداري" أدارها المدرب: "د. هاني الخوري"، وورشة عمل "أفضل ممارسات عقود العمل" أدارها المدرب: "محمّد إقبال أنق"، وورشتي عمل "أخلاقيات العمل" و"بروتوكولات العمل" أدارهما المدرب خليل رسلان، وورشة عمل "مهارات القيادة" أدارها المدرب "إيهاب الجندي"، وورشة عمل "التوصيف الوظيفي" أدارها المدرب: "محمّد طافش"، وورشة عمل "الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" أدارتها المدربة "نهى شويحنة" عضو مجلس إدارة في الجمعية، وورشة عمل "السلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية" أدارتها السيدة "سماح شوري" عضو مجلس إدارة في الجمعية، وورشة عمل "كيفية اختيار الموظفين" أدارتها

عملاً بهدف الجمعية الأساسي وهو "نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية في كل من القطاعات العام والخاص والأهلي، وزيادة الوعي لأهميتها كشريك استراتيجي لمؤسسات الأعمال في سورية". قدمت جمعية إدارة الموارد البشرية للسنة الثامنة على التوالي وبالتعاون مع عيادات العمل في جامعة دمشق سلسلة ورشات عمل ومحاضرات مجانية بعنوان "شهر الموارد البشرية" لمدة شهر كامل، ابتداء من يوم الأحد 1 تشرين الثاني وحتى بداية كانون الأول 2015/ في مركز عيادات العمل في دمشق، وتوزعت ورشات العمل على خمسة أسابيع متتالية شملت مواضيع غنية وواسعة في وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية، وتم تقديم مواضيع جديدة لأول مرة في الدعم النفسي وإدارة التوتر وغيرها قدمها مدربون معتمدون من قبل الجمعية ومدربون مختصون ومتطوعون ومدراء في شركات القطاع الخاص بالتعاون مع الجمعية، وفي نهاية شهر الموارد البشرية قام مركز عيادات العمل بتقديم شهادات شكر وتقدير لكل الذين شاركوا في شهر الموارد البشرية على مدى خمسة أسابيع متواصلة، وقد تضمن الشهر المواضيع التالية:

تضمن الأسبوع الأول أربع ورشات عمل كالتالي:

هيئة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة



أحدثت بالقانون رقم ٢/ لعام ٢٠١٦

الأهداف والمهام:

- تشجيع ريادة الأعمال وتطوير قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بما يعزز مساهمتها في الاقتصاد الوطني.
- المساهمة في تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل للمواءمة بينهم وبين متطلبات الوظائف المعروضة في سوق العمل.



دورات تدريبية مجانية
عن عمل ورواد الأعمال
لمباحثين طموحك معنا اكبر

دمشق - مزة اوتسترد - جانب دار البعث

هاتف: ٦١٢٣٤٦٠ - ٦٦٦٢٣٦٠

Facebook: cgc.friends

جمعية إدارة الموارد البشرية للسنة الثانية على التوالي تطلق "سلسلة مهارات سوق العمل" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من 11-11 وحتى 17-12-2015



المدرّبين إلى موقع الجامعة، وقيامهم باستلام السير الذاتية للحضور من المهتمين بالعمل لديها، وإجراء مقابلة عمل فورية، وقد تم توظيف ثمانية مشاركين وتأمين فرص تدريب لعشرة طلاب خلال فترة الورشات الخمس. وقد تضمنت السلسلة المواضيع التالية:

ورشة عمل "كيف تكتب السيرة الذاتية ورسالة المقابلة باللغة الإنكليزية؟" قدمها المدرب د. منير عباس، وورشة عمل "مقابلة العمل" أدارتها الأنسة وديعة معراوي من شركة سيريتل، وورشة عمل "تخطيط المسار المهني" أدارتها المدربة نهى شويحة - عضو مجلس إدارة الجمعية -، وورشة عمل "مهارات التواصل" أدارها المدرب إيهاب الجندي، وورشة عمل "أخلاقيات العمل" أدارها المدرب خليل رسلان.

وبتاريخ 17 كانون الأول/ تم توزيع شهادات حضور لكل الذين حضروا ورشات عمل السلسلة الأولى من المهارات، وقد بلغ عددها 52/ شهادة في حفل تم برعاية د. عبد الرزاق الشيخ عيسى، والدكتور مروان الحجّي نائب رئيس الجامعة للشؤون الإدارية، ود. منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية. وقد وعد رئيس الجمعية أن يتم تقديم الجزء الثاني من مهارات سوق العمل في شهر شباط من عام 2016/ وسوف تتضمن مواضيع جديدة لم يتم تقديمها من قبل وتعود بالفائدة على الجميع.

الطلاب بها - نقطة دخول لهؤلاء الطلاب إلى سوق العمل، وفي نفس الوقت تقوم الشركات الأعضاء في الجمعية ممثلة بمدرّاء الموارد البشرية باستقطاب هؤلاء الطلبة للتدريب أو العمل لديها من خلال اللقاء المباشر بين المدرّبين الأعضاء والطلبة والخريجين في ورشات العمل.

وأضاف الدكتور عيسى: "إن هذا البرنامج من أهم برامج ربط المؤسسات الأكاديمية بسوق العمل، وهذه الدورات بمثابة معارض لفرص العمل يحصل فيها الطالب على مهارات تقديم السيرة الذاتية ومقابلة العمل ومهارات التواصل اللازمة لتقديم نفسه وإقناع الشركات بأنه المرشح المناسب للوظيفة أو فرصة التدريب المتاحة.

وشكر "الدكتور منير عباس" - رئيس مجلس الإدارة - بدوره رئيس الجامعة السورية الخاصة على ترحيبه بنشاطات الجمعية وتشجيعه لها وتقديم مسرح اللاييك كمركز ومناورة لورشات عمل يحتاجها كل الطلبة والخريجين وداخلي سوق العمل، وإن الأهم من ذلك الدعوة العامة لكل من يرغب حضور تلك الورشات؛ حيث أصبح يوم الأربعاء من كل أسبوع بمثابة يوم المهارات لجمعية الموارد البشرية في الجامعة السورية الخاصة. وقد ركّز د. عباس على ما تميزت به هذه السلسلة عن غيرها من خلال قدوم مدراء أقسام التوظيف في شركات

بسبب النجاح والإقبال اللذين لاقاهما برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" بجزأيه الأول والثاني في العام الماضي، أطلقت الجمعية برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" الجزء الأول بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة وذلك في مقرها المؤقت في مدرسة اللاييك؛ حيث تم دعوة كافة طلاب كليات الجامعات العامة والخاصة، وطلاب المعاهد والمراكز التدريبية لحضور تلك الورشات في مسرح اللاييك ليكون منصة ومناورة لجمعية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها بنشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية والتواصل مع الطلاب والخريجين والباحثين عن عمل لتأهيلهم بمهارات سوق العمل، وقد تضمنت السلسلة خمس ورشات عمل قام بتقديمها مدربون مختصون معتمدون من الجمعية ومدربون آخرون ذوو كفاءات عالية.

وقام الأستاذ الدكتور عبد الرزاق الشيخ عيسى رئيس الجامعة السورية الخاصة بافتتاح السلسلة في ورشة العمل الأولى، وأثنى على عمل الجمعية التطوعي ودورها الرئيسي في تزويد الطلاب والخريجين بمهارات هامة جداً لدخول سوق العمل، وأكد على الشراكة الاستراتيجية بين الجامعة السورية الخاصة وجمعية الموارد البشرية؛ حيث يعد مدربو الجمعية - من خلال المهارات التي يزودون

IHRM تشارك في ملتقى "آفاق لفرص العمل" برعاية "مشروع دعم الشباب" التابع لمنظمة UNRWA



الجمعية الراغبة بالتوظيف، لتكون بذلك كصلة وصل بين الراغبين بالعمل والشركات الطالبة. كما تقوم الجمعية بتحديث السير الذاتية وإضافة كل ما يرد إليها حتى بعد انتهاء فترة المعرض، وإعطاء فرصة للباحثين عن عمل بعرض سيرهم الذاتية للشركات الطالبة في الجمعية. وفي نهاية المعرض تم تقديم شهادات شكر للمشاركين في المعرض لدورهم الرائد في مساعدة الطلبة والخريجين والباحثين عن عمل لدخول سوق العمل والتدريب.

الذاتية ورسالة المقدمة" لعدد كبير من زائري المعرض، وقام بتوزيع قالب لكتابة السيرة الذاتية ليتسنى للباحثين عن عمل كتابة سيرهم الذاتية بوقت مختصر، كما قامت المدربة "نهى شويحنة" عضو مجلس إدارة في الجمعية بتقديم ورشة عمل "سوق العمل ومتطلبات الخريجين" في اليوم الثاني من المعرض. كما قامت الجمعية بجمع السير الذاتية للراغبين في العمل، وعمل نسخة الكترونية منها، والقيام بإعطاء نسخة من السير الذاتية لشركات

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في ملتقى "آفاق لفرص العمل" برعاية مشروع دعم الشباب التابع لمنظمة UNRWA من تاريخ 21 وحتى 23-11-2015 في فندق أمية مع أكثر من 25/ شركة من أكبر الشركات السورية. وقد شاركت الجمعية بعدد من ورشات العمل التي أقيمت بالتوازي مع المعرض لتزويد الباحث عن العمل بمهارات أساسية للعمل؛ حيث قام د. منير عباس في اليوم الأول من المعرض بتقديم ورشة عمل "كتابة السيرة

في 23-11-2015 تم لقاء مجلس إدارة الجمعية مع وزيرة الشؤون الاجتماعية السيدة: "ريمة محمد رشدي قادري"



أعضاء الجمعية كافة، ورجا لها النجاح والتوفيق بتقلدها منصب وزيرة الشؤون الاجتماعية، وأثنى على طريقته المهنية العالية في التعامل مع الجمعيات الأهلية كشركاء للوزارة في تحقيق أهدافها. وقد أبدى استعداد الجمعية للتعاون مع الوزارة في تحقيق أهدافها، حيث لم تتوان الجمعية عن التعاون مع الوزارة منذ تأسيسها، وقدمت "هيكلاً تنظيمياً متكاملًا مع توصيفه لإدارة الموارد البشرية" في الوزارة كمساهمة منها في مسؤوليتها المجتمعية وتحقيق أهدافها في نشر الممارسات الصحيحة لإدارة الموارد البشرية. وفي نهاية اللقاء وعدت السيدة الوزيرة بأن تكون ضيف العدد السنوي الخاص بالنشرة الدورية للجمعية "Think HR" الذي سيتم نشره في العيد السنوي التاسع للجمعية في 4-2-2016.

تنوي الوزارة المباشرة به، وهو يتلخص بدور الجمعيات الأهلية كحاضنة أعمال لمشاريع تنموية تُقدّم بطريقة احترافية وبعيدة عن عمل الهواة. ف رؤية الوزيرة تستند إلى قدرة الجمعيات على بناء الكفايات اللازمة للراغبين بالقيام بمبادرات ناضجة تحقق الفائدة لفئات متعددة في المجتمع، وتتصف بالقدرة على النمو والاستدامة، وبالتالي نبتعد كل البعد عن المبادرات غير الناضجة والتي توصف بمشاريع هواة والتي تخفي بوقت قصير ولا تحقق الفائدة المرجوة منها. وأكدت السيدة الوزيرة على دور الجمعية الهام في المرحلة القادمة من إعادة الإعمار في سورية وأهمية إعادة إعمار العنصر البشري بالتوازي مع إعادة إعمار البناء. وشكر "د. منير عباس" - رئيس مجلس إدارة الجمعية - بدوره السيدة الوزيرة نيابة عن

بتاريخ 23-11-2015 قام مجلس إدارة الجمعية بلقاء وزيرة الشؤون الاجتماعية - السيدة "ريمة محمد رشدي قادري" - في مقر الوزارة وذلك تلبية لدعوتها للتعرف على الجمعيات الأهلية الفاعلة في سوريا. وقد أثنى السيدة الوزيرة على نشاطات الجمعية ودورها الفعال في نشر ممارسات الموارد البشرية الصحيحة في سوريا، ودورها الهام في تزويد الداخلين لسوق العمل بمهارات أساسية يحتاجها الموظفون الجدد والقائمون على أعمالهم أيضاً. وقد عبرت السيدة ريمة عن رغبتها بالتعاون مع الجمعية وكوادرها التدريبية في تأهيل مجالس إدارة الجمعيات الأهلية الأخرى في كيفية إدارة الجمعيات بطريقة مهنية عالية بناء على خطط عمل واضحة وأهداف محددة تستطيع قياس أدائها بناء عليها. كما ناقشت السيدة الوزيرة مشروعاً ريادياً

كونوا معنا في معارض مسارات



Masarat for Conferences & Exhibitions

3rd Floor - Kallas Building - Damascus - Syria

P.O.Box: 12177 - Tel: +963 11 4429246 / 7 / 8 - Fax: +963 11 4429295

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

مسارات للمعارض و المؤتمرات

ثالث طابق - بناء كلاس - دمشق - سورية

صندوق بريد: ١٢١٧٧ - هاتف: ٤٤٢٩٢٤٦ / ٧ / ٨ - فاكس: ٩٦٣ ١١ ٤٤٢٩٢٩٥ +

بريد الالكتروني: info@masarat-sy.com - www.masarat-sy.com

الملتقى الأول لرياديات الأعمال في سورية برعاية جمعية إدارة الموارد البشرية 2015-12-3



وأضاف د. عباس: "إن أهمية الحدث تأتي من حدوث الفعالية لأول مرة في سورية، وهي إحدى فعاليات منظمة الأمم المتحدة، وتحديث في نفس الوقت من السنة في أكثر من 134 دولة، وذلك احتفاء برائدات الأعمال في العالم بأسره، وإن الجمعية قامت بتشجيع تلك المبادرة بالتعاون مع فريق "إنبات" التطوعي وتبنتها للعالم أن سورية قوية حتى في أزمتها وأن رائدة الأعمال السورية متميزة على مر التاريخ والعصور وفي ظل الأزمات تتميزها في حالات السلم والرخاء".

في بناء الوطن. وخلال الملتقى قدمت العديدات من رائدات الأعمال السوريات أعمالهن الناجحة على مستوى وطني وإقليمي؛ حيث قدمت رائدة العمل "عبير عقاد" تجربتها الرائدة في تأسيس شركة استشارات في لبنان،

وتكلمت عن الصعوبات التي تواجهها المرأة في تأسيس عملها الخاص، وأن إيمانها بنجاحها هو مصدر القوة الأساسي في تأسيس عملها، بالإضافة إلى أهمية شبكة العلاقات التي تبنيها،

كما قدمت د. فيكتوريا خلوفا "ورشة عمل بعنوان "ريادة الأعمال من الألف إلى الياء"، وقدمت د. مزنة مارديني "المهارات القيادية"،

بالإضافة إلى العديد من تجارب ريادية لرائدات وسيدات أعمال قمن بعرض مشاريعهن الريادية الناجحة، بالإضافة لتشجيع المرأة على القيام بمشاريع رائدة تحقق لهن استقلالهن المادي والإداري، وتساهم في خلق فرص عمل ودعم الاقتصاد الوطني.

واختتم الملتقى بمعرض ملحق بالفعالية لفتيات تحت سن الثامنة عشر، شاركن بأعمالهن الفنية الرائعة التي تثبت أن المرأة السورية رائدة في كل مراحل حياتها.

وذكر أن الجمعية منذ تأسيسها تراعي موضوع التنوع، وأن تكون المرأة ممثلة بنسبة النصف تقريباً في مجلس إدارة الجمعية وأعضائها، وقد تحقق هذا الشيء منذ تأسيسها؛ حيث كان أول رئيس مجلس إدارة للجمعية امرأة، وبلغ عدد أعضاء النساء في مجلس الإدارة النصف، كما يزيد عدد الإناث الأعضاء في الجمعية على 50 بالمئة من العدد الإجمالي. 50 بالمئة من العدد الإجمالي.

وأشار د. عباس إلى أهمية دور المرأة كرائدة عمل في كل المجالات، فهي رائدة عمل في تربية أبنائها وإدارة أسرتها، ورائدة عمل في علاقاتها الاجتماعية، ورائدة عمل في الشركة التي تعمل فيها، ورائدة عمل في مشروعها الخاص، وهي في كل المجالات تمثل نصف المجتمع، وهي شريك في إعادة الإعمار، ودورها لا يقل شأنًا عن دور الرجل

قامت جمعية إدارة الموارد البشرية لأول مرة في سورية، وانطلاقاً من الإيمان بدور المرأة الأساسي في نهضة مجتمعها ورفع مستواه الاقتصادي برعاية "الملتقى الأول لرياديات الأعمال في سورية"، في يوم الخميس 3 كانون الأول 2015/ في مسرح الحمراء بدمشق بالتعاون مع فريق "إنبات" التطوعي. جمع الحدث بين يومين، اليوم الأول: "يوم رياديات الأعمال العالمي" WED الهادف إلى الاحتفال بالنساء الرياديات حول العالم ودعمهن، واليوم الثاني: "يوم المرأة #WOWwomen" الخاص بدعم الأعمال التي تم تأسيسها من قبل نساء العالم والترويج لها عبر الهاشتاغ. تضمن برنامج الفعالية تعريفاً بمفاهيم عالم الأعمال والشركات الناشئة، بالإضافة لكيفية إدارة الفرق وتحريض الإبداع والابتكار في عالم الشركات الناشئة، كما تضمن معرضاً ملحقاً بالفعالية لفتيات تحت سن الثامنة عشرة، شاركن بأعمالهن الفنية واستهل د. منير عباس- رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية والراعي الرسمي للملتقى - كلمته الافتتاحية بالترحيب بالعدد الكبير من سيدات الأعمال والرائدات والمدراء في الشركات والفاعلات في المجتمع السوري، والذين حضروا الملتقى إيماناً منهم بدور المرأة السورية الفاعل والرئيسي في بناء المجتمع منذ قديم التاريخ منذ أيام عشتار والملكة زنوبيا وصولاً إلى عصرنا الحالي، وأشار إلى اهتمام الجمعية منذ تأسيسها بالمرأة وضرورة مشاركتها في كل النشاطات.

مهارات التواصل



محمد أسامة لازيني
مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية
Eastern Telecom Services (ETS)
نائب رئيس مجلس إدارة IHRM

مقالة مترجمة بتصرف

"إذا أردت أن تتواصل مع أحدهم، فإنه يجب عليك أن تتعلم كيف تتحدث إليه بلغة يستطيع أن يفهمها، وأن تستمع إلى ما يقوله لك بوساطة اللغة التي يتحدث بها." (إيزاكز، 1999).

يوجد ثلاثة أنماط للغة التي يستخدمها الناس أثناء حديثهم، حيث يتم دمجها مع بعضها البعض بطرق مختلفة. وهذه الأنماط هي: لغة المشاعر (العواطف)، لغة المعنى، ولغة الفعل (السُّلطة).

إن الوعي بتفضيلات الآخرين اللغوية، وكذلك تفضيلاتنا الشخصية اللغوية، يعطينا ميزة كبيرة في التواصل مع الآخرين.

ونستخدم جميعنا الأنماط الثلاثة ولكن بنسب مختلفة، حيث يكون هناك نمط مسيطر على أسلوبنا في الحديث بشكل أساسي. إضافة إلى ذلك، فإن لكل نمط استخداماته الأمثل حسب المواقف التي نمر بها. وهذا ما يعطينا ميزة كبيرة في التواصل مع الآخرين وذلك عندما نتعلم الأنماط المختلفة للتواصل ونتقن كيفية استخدامها، وهو هدف هذا المقال فلنقم أولاً بالتعرف على هذه الأنماط المختلفة.

الأنماط اللغوية الثلاثة:

إن الشخص الذي يستخدم لغة العواطف يهتم بشكل أساسي بالآخرين وعواطفهم وتأثير كلامه عليهم. حيث يكون هذا الشخص على درجة عالية من الانتباه إلى تأثير كلماته على مشاعر الآخرين. ويميل هذا النمط من الناس إلى رؤية العالم على أنه شبكة واسعة من العلاقات، وأصحابه ينتقون كلماتهم وعباراتهم بحرص كي لا يؤذوا مشاعر الآخرين ممن يستمعون إليهم، حيث ينتبهون إلى طريقة كلامهم ونبرة صوتهم أثناء التواصل مع غيرهم.

في حين يميل حوار البعض إلى لغة المعنى، إذ أنهم يبحثون عن معنى الأشياء، ويتساءلون لماذا حدثت الأمور. فأصحاب هذا النمط من الحديث يتفكرون في الأمور وفي ارتباطاتها ببعضها البعض، وتأثيرها على حياتهم بشكل عام،

كما يحاولون تفسير حدوث الأمور، وهم يميلون إلى التفكير المنطقي والتحليل بشكل عام.

في حين يستخدم البعض لغة الفعل (السُّلطة)، وهي لغة أغلب من يعمل في المجال العسكري، وكذلك القادة. فهي لغة العمل وتحقيق النتائج — حيث يهتم أصحاب هذا النوع من اللغة بالنتائج وهي لغة يتم دمجها عادةً إما مع لغة العواطف وإما مع لغة المعنى.

إن بناء مهارات التواصل الفعالة يتطلب منا أن نتقن التحدث باستخدام الأنماط اللغوية الثلاثة. ولإتقان ذلك، توجد ثلاث خطوات أساسية هي:

أولاً: اكتشاف اللغة الخاصة بنا والتي نتحدث بها في أغلب الأوقات.

ثانياً: تطوير قدراتنا على ملاحظة لغة الآخرين من حولنا.

ثالثاً: تطوير مهارتنا لاستخدام الأنماط الثلاثة في الأوقات المناسبة.

ولكن كيف نقوم بذلك؟

1. أعد في ذاكرتك حواراً أو نقاشاً كنت أحد أطرافه، وتذكر عباراتك التي كنت تقولها، وماذا كان اهتمامك الأول أثناء الحوار؟ هل كنت حريصاً على عواطف الطرف الآخر؟ أم كنت مهتماً بمعرفة الأسباب وعلاقة الأمور ببعضها؟ أم كنت مهتماً بالنتائج التي حدثت أو التي يجب أن تحدث؟

2. شاهد أو استمع إلى أحد البرامج الحوارية، وركز تفكيرك في ملاحظة لغة أطراف الحوار المستخدمة لتستكشفها.

3. درب نفسك على إعادة صياغة عباراتك أو عبارات الآخرين في البرنامج الحوارية، وقم باستخدام الأنماط الثلاثة في الحوار.

كلمة أخيرة، نذكر أنه لا يمكننا وضع الناس في قوالب ثابتة؛ وإنما كل شخص منا يقوم باستخدام الأنماط الثلاثة ولكن بنسب متفاوتة.

Isaccs, W. (1999). Dialogue and the art of thinking together: A pioneering approach to communicating in business and in life. New York: Currency/-Doubleday

باتريك لينسيوني

الآنسة روان عثمان - عضو مؤازر في الجمعية



كثيراً ما نشعر أنّ حياةً واحدةً غيرُ كافيةٍ لنا؛ لذلك نبحث عن أشياء استثنائية تُضيف لحياتنا معنىً جديداً، كقراءة كتابٍ ينتشلنا من عالمنا إلى كوكبٍ آخر، أو حلمٍ ممزوجٍ بخيالٍ لتحقيق ما لم نستطع تحقيقه في الواقع.

لذا يجب علينا أن نجد كتاباً ممتعاً ومفيداً في وقت واحد، كتاباً ينقلنا لنعيش حلماً ونصنع واقعاً مختلفاً، كتاباً يُجادل بطريقة علمية وأسلوب يشدّ القارئ، لأنّ أيّ حلم لا يكون مصحوباً بعمل، وكلّ عملٍ غير مترافقٍ بعلم وإيمانٍ مع رغبةٍ حقيقية، سيكون وهماً مريحاً. وبما أنّ الحقيقة المرة خيرٌ ألف مرةٍ من ذلك الوهم المريح، فإنّ علينا أن نواجه الحقائق المرة ونستكشف الأخطاء ونستنتج الحلول.

وهذا ما وجدته في كتب "باتريك لينسيوني" وهي كتبٌ علميةٌ في إدارة الأعمال، معروضةٌ بطريقة قصصية ممتعة، تنقلك لعالمك الآخر لتعيش الحلم وتكتشف المصاعب، وتطلّع على الحلول. و"باتريك لينسيوني" هو كاتبٌ لأكثر من عشرة كتبٍ في إدارة الأعمال، كانت من أكثر الكتب مبيعاً وترجمت إلى خمسٍ وعشرين لغةً - كما ذكرت مجلة "نيويورك تايمز" -

وهو مؤسس شركة The Table Group التي تقدّم الاستشارات الإدارية لأكبر الشركات والمؤسسات. لم يكن "باتريك" نفسه يتخيل أنّه سيصل إلى ما وصل إليه الآن، فعندما يذكر تلك البذرة التي ساهمت في بناءه فإنّه يتذكّر طفولته/سنة سبعين وتسعمئة وألف/ عندما كان والده يعود غاضباً من عمله ويتحدّث عن مؤسسته. ليكبر كاتبنا ويتخرّج من الجامعة، ويبدأ عمله الأوّل في إحدى مراكز الاستشارات الإدارية والتي تختصّ بمجال التمويل والتسويق، عندها يواجه أوّل مشاكله في العمل والتي تتركّز على الفعاليّة التنظيميّة للفرق وديناميكيّة العمل، والتي تجاهلتها الشركة تماماً على أهميّتها.

كثيراً ما تحدّث "لينسيوني" في كتبه عن هذه المشاكل، أشياء بسيطةً وواضحة جداً وسهلة الحل؛ إلّا أنّها تبقى دون علاجٍ في معظم المؤسسات.

بعد هذا العمل انتقل "باتريك" ليصبح مديراً لعدّة منشآتٍ مختلفة، وقام بتطوير نظريّته حول القيادة والعمل الجماعيّ وآليّة التنظيم السليمة، لينتهي به المطاف إلى تأسيس شركته The Table Group

/عام سبعة وتسعين وتسعمئة وألف/، وبعد سنةٍ من التأسيس قام بنشر أوّل كتابٍ له في إدارة الأعمال.

له العديد من المؤلفات أهمّها: العوامل الخمسة لخلل العمل الجماعيّ، حرب العصابات في عالم المؤسسات، هواجس مدير فذ، الأسباب الثلاثة للتعاسة في العمل،

أمّا طريقته في الكتابة فهي تبدأ بقصةٍ منسوجة باتقان، تلتفّ خيوطها حول المواضيع المهمّة لتشكّل نسيجاً من الألوان المتناسقة والمترابطة مع الواقع، وتنتهي كتبه بخلاصةٍ تحكي بشكلٍ مُجملٍ كلّ النقاط الهامّة التي تواجه الإنسان في عمله أو شركته، وتقدّم الحلول المناسبة له.

إذا تكلمنا مثلاً عن كتاب: "العوامل الخمسة لخلل العمل الجماعيّ" فإنّنا سنبدأ مع "كاثرين بترسين" الموظّفة كبيرة السنّ، والتي تعاقدت شركة "ديسجين" للعمل معها لإنقاذ الشركة من الانهيار، ستواجه الموظّفة "بترسين" العديد من المصاعب في مسيرة عملها، فهل ستستطيع إنقاذ الشركة من تلك الفوضى العارمة ومن تشتّت الفريق؟ وهل ستتمكن من إعادة الشركة إلى ما كانت عليه لندخلها في منافسةٍ جديدةٍ مع سوق العمل؟ وينتهي الكتاب بخلاصةٍ عن تلك المشاكل التي ربّما يواجهها أيّ مدير يسعى لإعادة بناء الفريق، وعمّا قد يتطلّب من الشجاعة والصبر والبصيرة.

إنّ كتب "لينسيوني" تُشكّل لك دافعاً حقيقياً لإعادة النّظر، لتجد أنّ المشاكل التي تواجهها بنفسك ليست عائقاً؛ بل هي سلسلةٍ من الإرشادات التي تقودك إلى النّجاح.

وفي النهاية فإنّك عندما تُمعن التفكير في معنى النّجاح فستشعر بالخوف، لأنّ فكرة النّجاح في مجتمعنا تعني عدم الفشل؛ بينما في الحقيقة هي أنّ الفشل هو أوّل خطوات النّجاح، ولكنّ إن أردت أن تصل لبغيتك بخطواتٍ أسرع فإنّ عليك أن تكتشف أخطاء غيرك كي لا تكرّرها.. وهذا ماستجده عند قراءة كتب "باتريك لينسيوني".

كيف تصنع مستقبلاً مميزاً؟



علياء الدقر

Team Associate at UNOCHA

ربما يتصور البعض أنّ المستقبل المميز يكون بتحقيق الإنجازات على أصعدة مختلفة، كالوصول إلى درجات متقدمة في الدراسة، أو الحصول على منصب – وظيفي أو اجتماعي – مميز، ولكن هل دار في ذهن أحد منا أن يصنع مستقبلاً مميزاً بطرق أخرى أو وسائل قد يظن البعض أنها مجرد أساليب لشغل أوقات الفراغ، ويعتقد البعض الآخر أنها طرق مؤقتة للحصول على فرصة عمل؛ ولكننا إن قمنا بالتفكير من الزوايا الأخرى فإننا سنعلم أن هناك طرقاً مميزة لصناعة مستقبل مميز، وذلك من خلال "التطوع".

التطوع: على أنّ التطوع لم يكن شائعاً في الماضي كما هو الحال عليه الآن، إلا أنّ نمط الحياة المختلف الذي عاشه أجدادنا جعلهم يقومون بأفعال تتماشى مع مفهوم التطوع، دون التفكير بأن هذا الفعل أو ذلك هو عمل تطوعي.

فإذا أردنا إعطاء مفهوم عام للتطوع، فإننا نستطيع القول إنه: قيام الفرد بأعمال غير ملزم بها جهداً ووقتاً، وذلك كما تقتضي المصلحة العامة، على أن يكون ذلك تبرعاً؛ أي دون عقد أو مقابل، وسنقوم في هذه المقالة المبسطة بشرح بعض الأمور المتعلقة بمفهوم التطوع، وذلك من ناحية الأسباب والتأثيرات، وصولاً إلى ما أشرنا إليه في البداية، "كيف يكون التطوع سبباً في صناعة مستقبل مميز؟".

لمحة عن التطوع:

تعمل الدول المتقدمة على تعزيز مفهوم التطوع عند الفرد ابتداءً من مرحلة الطفولة وصولاً إلى مراحل متقدمة من العمر، وذلك لإيمان هذه الدول بدور التطوع في بناء الفرد أولاً والمجتمع ثانياً، حيث تقوم بعض الدول الأوربية بتشجيع الطلاب في مرحلة الانتقال من فترة الدراسة الثانوية إلى الدراسة الجامعية للقيام بأعمال تطوعية، سواء أكان ذلك في البلد نفسه أو في أي بلد آخر، لأن ذلك سيساعد الطلاب في الحصول على معذلات في القبول الجامعي.

وتتميز تلك الدول بأنها تقوم بتعزيز مفهوم التطوع لدى الطلاب منذ المرحلة الابتدائية وصولاً بهم إلى المرحلة الثانوية، كي يتبلور هذا المفهوم في ذهن الفرد فيصبح قادراً على تقديم الأعمال التطوعية بشكل فعال في المجتمع.

وعلى أن مفهوم التطوع لم ينتشر سابقاً في الدول العربية على نطاق واسع، إلا أنه في السنوات الأخيرة لوحظ انتشار مفهوم التطوع والأعمال التطوعية لدى الشباب العربي، ولكن حتى الآن لم يتبلور مغزى التطوع في أذهان أبناء المجتمع العربي بالشكل الكافي وبالمستوى المطلوب لدعم مجتمعاتنا العربية.

وربما نرى زخماً من الشبان والشابات الذين يعملون تحت مظلة اسم جمعية بحد ذاتها أو يمارسون نشاطاً معيناً تحت جناح اسم التطوع، إلا أننا – للأسف – لا نجد لدى الكثيرين منهم المعنى الحقيقي لمغزى التطوع – وإن وجد عند بعضهم – بالإضافة إلى أنّ الفهم والنشاط التطوعيين ما يزالان جوهليين من ناحيتين، هما: عدد المشاركين، والتأثير في المجتمع.

وربما يقول البعض: "إنّ هناك الكثير من الشبان والشابات الذين يقومون بأعمال خيرية من أجل الفقراء أو الأطفال أو حتى المرضى والعجزة" ولكن هل هذا يكفي؟ هل هذا ما نريد الحصول عليه من نشر فكرة التطوع؟ الجواب سيكون: "لا" بالطبع، فنحن لا ننكر أبداً أنه من الجيد جداً القيام بهذه الأعمال في مجتمعاتنا العربية، ونحن لا نستطيع أن ننقل من شأن هذه الأفعال، ولكننا نريد الوصول إلى المدى البعيد للتطوع، والذي يتمحور في فكرة تغيير المجتمع وتطويره من خلال التطوع، وليس مذبذبة العون فقط؛ وإنما البناء الفعال للمجتمع.

الدافع للتطوع:

"السعادة تتوقف على ما نستطيع إعطائه، لا على ما نستطيع الحصول عليه" المهاتما غاندي

إن الأسباب التي تولد الرغبة في التطوع مختلفة ومتنوعة، إلا أننا سنقوم بإعطاء فكرة عن الأسباب الأساسية الأكثر شيوعاً للتطوع:

1- الرغبة الذاتية: أو ما نستطيع أن نصفه بالفطرة البشرية؛ حيث إنّ الفطرة البشرية السليمة التي أودعها الله – سبحانه وتعالى – فينا نزاعةً إلى تقديم العون المجتمعي دون السؤال عن مقابل، ولكن التأثيرات السلبية والإيجابية التي يتعرض لها الإنسان في حياته تحيد بهذه الفطرة عن مسارها الطبيعي.

فالإنسان بفطرته السليمة يشعر بالرغبة عن الذات، وإشباع رغبة داخلية دفينة في ذاته، من خلال تقديم العطاء والعون للآخرين تطوعاً دون مقابل.

2- المسؤولية المجتمعية: لا يستطيع أي فرد من الأفراد إلقاء كلّ متطلباته – الشخصية والمجتمعية – على حكومة الدولة، وذلك لأنّ البلد يحتاج إلى الحكومة والشعب معاً للعمل يداً بيد لبناء دولة متوازنة وقوية، وهذا يقتضي أن يقوم الأفراد بالعمل جنباً إلى جنب مع الجهات المسؤولة، لبناء المجتمع وتلبية حاجات الدولة.

3- الأزمة المجتمعية: على أنّ كلّ المجتمعات – الغنية منها وغير الغنية – بحاجة إلى أعمال تطوعية، إلا أنّ وجود أزمة في بلد ما – سواء أكانت كوارث طبيعية أو حروباً بشرية أو أزمات اقتصادية أو صحية – يزيد من حاجة المجتمع إلى الأعمال التطوعية على كلّ الأصعدة.

أشكال التطوع:

لا نستطيع حصر التطوع بأعمال دعم معينة أو بفئات معينة؛ حيث إنّ التطوع يتجاوز المفهوم المتعارف عليه في بعض المجتمعات ليشمل محاور مختلفة، نذكر بعضها – على سبيل المثال لا الحصر :

1- التطوع العائلي: بما أنّ الأسرة هي نواة المجتمع، فلا يكفي أن يؤدي كلّ واحد منّا واجباته – المادية أو المعنوية – اتجاه أسرته، فمن باب التطوع الفعّال يتوجب على كلّ فرد أن يقوم بالدعم المطلوب لأسرته – والذي يختلف من أسرة إلى أخرى حسب الاحتياجات – كالقيام بتعليم أحد أفراد الأسرة ومساعدته في مسيرته الدراسية من أجل رفع مستوى تحصيله العلمي، أو ربما تكون الأسرة بحاجة لعمل تطوعي كالسهر ليلاً بشكل دوري من أجل مريض بمرض مزمن..... فالأعمال التطوعية العائلية التي يؤديها الفرد تتعدد وتختلف حسب احتياجات الأسر.

2- التطوع العلمي: للأسف يعتقد الكثيرون أنّ أي خبرة أو معلومات علمية ينبغي ألا تُبذل إلا مقابل أجر مادي حصرأ، وهذا من أخطر وأساء ما قد يواجهه نشر العلم والثقافة في المجتمع؛ إذ يتوجب على الفرد أن يتطوع بنشر العلم والخبرات العلمية التي يمتلكها، لأنّ كلّ إنسان لديه خبرة في مجال معين، ولا يستطيع أحد أن يلمّ بالعلم من كافة أطرافه. ويكون ذلك من خلال نشر المقالات العلمية إلكترونياً أو ورقياً، وتقديم المحاضرات مجاناً للطلبة أو للعامة، والمشاركة في الحوارات العلمية والمحاضرات والمنتديات.

3- التطوع النفسي: وهذا يتطلب عادةً في الدول التي تعاني من أزمات طبيعية – كالكواريث والأوبئة – أو من أزمات بشرية – كالحروب والهبوط الاقتصادي –؛ حيث غالباً ما يعاني سكان الأزمات من مشاكل نفسية داخلية تتحول مع الزمن إلى مشاكل مجتمعية كبيرة وذلك في حال لم يتم التعامل معها بالشكل الصحيح. لهذا السبب يتوجب على الأفراد القيام بالدعم النفسي إما على المستويين الفردي والعائلي حسب الاستطاعة، وإما من خلال الجمعيات الأهلية ومراكز الدعم النفسي المنتشرة في المنطقة.

4- التطوع المادي: وهو أشهر أنواع التطوع وأقدمها؛ حيث يتوجب على المقتدر ماديّاً تقديم العون المادي للجهات والأشخاص ذوي الحاجة. والدعم المادي لا يقتصر على النقود؛ وإنما يشمل كلّ أنواع الدعم المادي، كدعم الطلاب، وبناء المنشآت العامة والخاصة.

5- التطوع لمساعدة كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة: وهذا التطوع إما أن يكون دورياً – أي شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً – وإما أن يكون ضمن مناسبات وأوقات معينة.

ماذا نجني من التطوع؟

لا نستطيع إحصاء ما سيتمّ جنيه من التطوع، ولكن ربما يعتقد الكثيرون أنّ العمل التطوعي هو عمل دون مقابل؛ حيث أنهم لا يعلمون أنّ أول من يجني ربح التطوع هو المتطوع، ثم المجتمع ثانياً. ومن ثمار التطوع:

1- زيادة الثقة بالنفس: إنّ انخراط الإنسان في الأعمال التطوعية يعني قيامه بالكثير من الأعمال التي لم يمارسها مسبقاً، وتقديمه لبعض الأعمال التي لم يتوقع أن يقوم بها لولا التطوع، إضافةً إلى أنّ التطوع يجعل المتطوع بميز إيجابياته، ويكتشف بداخله صفاتاً لم يكتشفها مسبقاً ولن يكتشفها لولا التطوع، وكلّ هذا يؤدي بدوره إلى دعم ثقة المتطوع بذاته وبقدراته.

2- الخبرة المجتمعية: فالتطوع يزيد من خبرة الإنسان على عدة مستويات، ونخص بالذكر المستوى الاجتماعي؛ حيث إنّ التطوع يؤدي إلى زيادة شبكة العلاقات الاجتماعية، وبالتالي زيادة مهارات التواصل عند الشخص المتطوع، وذلك لأنّ الشخص المتطوع – من خلال ممارسته لأعمال التطوعية – يقوم بالاختلاط مع أشخاص من خلفيات مختلفة – ثقافياً، اجتماعياً، دينياً، ثقافياً – وكلّ هذا يزيد بدوره من الخبرة المجتمعية لدى الفرد، ومن قدرته على التواصل مع الآخرين.

3- زيادة فرص العمل: التطوع يزيد فرص الحصول على عمل؛ حيث إنّ معظم الشركات تفضل الأشخاص الذين لديهم خبرة تطوعية على سواهم من الأشخاص، وذلك لما يمتلكه المتطوع من صفات مرغوبة كالعالية العالية، المبادرة، الإنتاجية، قوة العلاقات مع الزملاء.

4- المرونة: وهي من أهم صفات المتطوعين – كأفراد أو مجتمع ككل –، وذلك لأنّ التطوع يكسب المتطوع مرونة واضحة في التعامل في ظلّ البيئات والظروف على اختلاف درجاتها، وهذا بدوره يؤدي إلى أن يكتسب المتطوع صفة المرونة الواضحة، والتي تزداد بازدياد الأعمال التطوعية كمّاً ونوعاً.

5- الرقي المجتمعي: حيث تتميز المجتمعات التي ينتشر فيها التطوع بنسب عالية، بالتكافل المجتمعي والعلاقات المتوازنة بين أفراد المجتمع، وشبه انعدام الأحقاد الطبقيّة بين فئات المجتمع المختلفة، وذلك لأنّ التطوع يعطي شعوراً إيجابياً اتجاه أفراد المجتمع الواحد.

وبناءً على ذلك، فإننا نرى الأثر الإيجابي الذي يتركه التطوع على الفرد أولاً وعلى المجتمع ثانياً، وينبغي علينا التركيز على أنّ التطوع لا يعني أبداً القيام بما نحبه وقت ما نشاء؛ وإنما التطوع هو التبرّع بالجهود والوقت اللازمين لبناء على حاجة الآخرين والمجتمع، فلنجعل حياتنا عطاءً.

هل يوجد علاقة وتربط ما بين ممارستنا كإدارة الموارد البشرية وعلم الإحصاء؟

عمار نذير العموري

عضو مختص في جمعية إدارة الموارد البشرية

مدير الموارد البشرية

الشركة التقنية للصناعات الغذائية

سؤال شغل فكري منذ فترة، وبعد التدقيق والتّحقيق توصلت للجواب الآتي:

"نعم".

إنّ من بين المفاهيم الشائعة لدى الناس حول الإحصاء والبيانات أنها: أرقام - بيانات رقمية - بسيط - متوسط حسابي - منوال - مدى فقط، كأعداد السكّان، وأعداد المواليد، وأعداد الموظفين.....، ومن ثمّ يرتبط مفهوم الناس حول الإحصاء بأنه: "عدّ الأشياء أو حصرها، والتعبير عنها بأرقام"، وهذا المفهوم محدود، فهو بالإضافة إلى ذلك يهتم بطرق جمع البيانات، وتبويبها، وتلخيصها بشكل يمكن الاستفادة منها في وصف البيانات وتحليلها للوصول إلى قرارات سليمة، وهذا يساعدنا "سواء أكانا متخصصين أو مهتمين أو خبراء في إدارة الموارد البشرية" بعدة نواح منها - على سبيل المثال لا الحصر -:

- حساب نسبة دوران اليد العاملة.

- عائدية (استثمار) التدريب.

- تقييم وتقييم الأداء.

- الحوافز والمكافآت.

فطريتنا النّقة والموثوقة فيما يخصّ جمع البيانات وتبويبها وتلخيصها من الأمور التي تهتمنا، والتي لها تأثير كبير في إدارة الموارد البشرية، إذ لا يمكن الاستفادة من البيانات الخام أو غير النّظيفة أو غير الموثوقة أو

وهما محلّ الاهتمام الرئيس لكلّ من يعمل في كافة المجالات في أيّ إدارة - مهما كانت درجتها الوظيفية ومستواها الوظيفي سواء أكانت في القطاع العام أو المشترك أو الخاص - وخصوصاً في إدارة الموارد البشرية، فيعدّ جمع البيانات وعرضها بشكل جداول، أو مخططات بيانية، يتمّ حساب بعض مؤشرات الأداء الرئيسة التي نذلّنا على مستوى عملنا ونشاطنا وطبيعتها، وتحسّنها قياساً واعتماداً على ما كانا عليه سابقاً على أرض الواقع. وما سيكونان عليه، وذلك ضمن الإمكانيات المتاحة والممكنة في المستقبل القريب.

هذا بالإضافة إلى أهمية الإحصاء وضرورته في مجال البحث العلمي، فمثلاً: في تخصّصنا في إدارة الموارد البشرية نستند في الاستدلال الإحصائي - لتقييم ورشة العمل (الدورة التدريبية) والمدرب والحضور من المتدربين - إلى فكرة اختبار استبيان محدّد البنود ووضعه بما يخدم الهدف منه، ثمّ نقوم بتوزيعه على العيّنة المستهدفة بطريقة علمية إحصائية مناسبة، بغرض استخدام بيانات هذه العيّنة للتوصل إلى نتائج نتمكن الوصول من خلالها إلى قرارات، ومعرفة المستويات ومدى تقدّمها وتطورها قبل البدء بهذه الورشة (الدورة) التدريبية وأثناءها وبعدها، ومن ثمّ نهتمّ - من خلال الاستدلال الإحصائي - بموضوعين هما:

1- التقدير Estimate: وفيه يتمّ حساب مؤشرات من بيانات العيّنة تُسمّى "إحصاء، معالم" Statistics تُستخدم كتقدير للمؤشرات.

2- اختبارات الفروض Tests 6 Hypotheses: وفيه يتمّ استخدام بيانات العيّنة للوصول إلى قرار علمي سليم بشأن الفروض المحددة حول معالم هذه العيّنة المستهدفة.

أما فيما يخصّ التنبؤ بالنسبة لعلم الإحصاء وربطه بالممارسات العملية لإدارة الموارد البشرية: فمن خلاله يتمّ استخدام نتائج الاستدلال الإحصائي - التي نذلّنا على سلوك الظاهرة في الماضي - في معرفة ما يمكن أن يحدث لها في الحاضر والمستقبل. وهذا مهمّ وفعال جداً في موضوع إعداد خطة التوظيف وخطة التدريب والتطوير، وهو يعطينا وعياً عميقاً ودقة عالية في خطة الإحلال الوظيفي، كما أنّ هناك العديد من الأساليب الإحصائية المعروفة البسيطة التي يمكن أن نستخدمها ونستثمرها في التنبؤ بممارسات عملنا ونشاطاتنا في إدارة الموارد البشرية عن طريق استخدام بيانات العيّنة في التنبؤ بما يمكن أن يحدث للظاهرة في المستقبل.

كما أنّ للبيانات أنواعاً تختلف في طريقة قياسها، ومن الأمثلة على ذلك: بيانات النوع (متزوج - أعزب)، وبيانات تقييم الأداء للوظائف وللوظائف، وبيانات عن حجم الإنفاق والمكافآت والرواتب. ويتوضّح لنا من خلال هذه الأمثلة أنّ بيانات النوع: هي بيانات غير رقمية، بينما بيانات تقييم الأداء: هي بيانات رقمية موضوعية بشكل مستويات أو فئات، أما بيانات حجم الإنفاق والمكافآت والرواتب: فهي بيانات رقمية. ومن ثمّ يمكن تقسيم البيانات إلى مجموعتين هما:

1- البيانات الوصفية Qualitative Data

2- البيانات الكمية Quantitative Data

فالبيانات الوصفية:

هي بيانات غير رقمية، أو بيانات رقمية مرتبة بشكل مستويات أو بشكل فئات رقمية. والبيانات الوصفية تُقاس بمعاييرين هما: المعيار الإسمي - المعيار الترتيبي.

أ- البيانات الوصفية المُقاسة بمعايير اسمي Nominal Scale: وهي بيانات غير رقمية تتكوّن من مجموعات متنافية، كلّ مجموعة لها خصائص تميّزها عن المجموع الأخرى، كما أنّ هذه المجموعات لا يمكن المفاضلة بينها، ومن الأمثلة

على ذلك:

- الحالة الاجتماعية: هي متغيّر وصفي، تقاس ببياناته بمعايير اسمي "متزوج - أعزب - أرمل - مطلق".

وهذا النوع من البيانات يمكن وضع كود لمجموعاته بأرقام، فالحالة الاجتماعية يمكن ترميزها ب: "متزوج" الكود رقم (1)، "أعزب" الكود رقم (2).

ب- البيانات الوصفية المُقاسة بمعايير ترتيبي Ordinal Scales: وتتكوّن من مستويات أو فئات يمكن ترتيبها تصاعدياً أو تنازلياً، ومن الأمثلة على ذلك:

- تقدير الموظف: متغيّر وصفي، تُقاس ببياناته بمعايير ترتيبي.

- المستوى التعليمي: متغيّر وصفي، تُقاس ببياناته بمعايير ترتيبي "أسي - يقرأ ويكتب - حاصل على شهادة /إبتدائية - متوسطة - ثانوية - جامعية - أعلى من جامعية".

أما البيانات الكمية:

فهي بيانات يُعبّر عنها بأرقام عدديّة تُمثّل القيمة الفعلية للظاهرة أو للحالة المراد معرفة تفاصيلها، وتنقسم إلى قسمين هما:

أ- بيانات قترية Inexact Data: وهي بيانات رقمية، تُقاس بمقدار بعدها عن الصفر، أي إنّ للصفر دلالة على وجود الظاهرة، ومن أمثلة ذلك:

- درجة تقييم الباحث عن عمل أو الموظف الجديد في اختبارات المقابلة: هي متغيّر كمي، تُقاس ببياناته بمعايير إحصائي، حيث إنّ حصوله على الدرجة "صفر" لا يعني انعدام المستوى لديه.

ب- بيانات نسبية Ratio Data: هي متغيّرات كمية، تدلّ فيها القيمة "صفر" على عدم وجود الظاهرة، ومن الأمثلة على ذلك:

- إنتاجية الموظف في الساعة.

- كمية ساعات الإضافي في اليوم الواحد.

- عدد مرّات استخدام سيارات الشركة أو المؤسسة أو المنظمة.

- عدد المخالفات والتجاوزات والاستثناءات في إجراءات العمل والمهام الوظيفية وتعليماتها.

وبلاحظ أنّ بيانات الفترة لا يمكن إخضاعها للعمليات الحسابية - مثل عمليات الضرب والقسمة -، بينما يمكن فعل ذلك في البيانات النسبية.

وتعدّ طريقة جمع البيانات من أهمّ المراحل التي نعتمد عليها في إعداد التحليل الوظيفي الذي ينبجس منه التّوصيف أو الوصف الوظيفي، فجمع البيانات بأسلوب علمي صحيح، يترتب عليه الوصول إلى نتائج دقيقة في التحليل.

ولدراسة طرق جمع البيانات، يجب الإلمام بالنقاط التالية:

1- مصادر البيانات.

2- أساليب جمع البيانات.

3- أنواع العينات.

4- وسائل جمع البيانات.

وكي نتميّز أكثر - كمهتمين ومتخصصين وخبراء في إدارة الموارد البشرية - لا بدّ من إجراء استبيانات بشكل دوري، ولكن بأسلوب علمي إحصائي دقيق - حتّى في طريقة طرح الأسئلة وطريقة الإجابة عنها - للحصول على الفائدة المرجوة منه والهدف المراد الوصول إليه، فيتمّ أولاً تحديد الفرق بين مجتمع الدراسة، وبين العيّنة المسحوبة من هذا المجتمع.

أ- المجتمع: هو مجموعة من المفردات التي تشترك في صفات وخصائص محدّدة.

ومجتمع الدراسة: هو المجتمع الذي يشمل جميع مفردات الدراسة؛ أي هو الكلّ الذي نرغب في دراسته، مثل: مجتمع شركات الصناعات الغذائية، أو مجتمع البنوك والمصارف والتأمين وشركات إدارة النفقات بالنسبة للرواتب والأجور.

ب- العيّنة: هي جزء من المجتمع، يتمّ اختياره بطرق مختلفة بغرض دراسة هذا المجتمع، كتحديد شركات الشوكولا الحاصلة على أنظمة إدارة أو أنظمة جودة بإصدار حديث مثلاً.

كما أوّد أنّ ألفت النظّر إلى أهمية "العينات الاحتمالية":

وهي العينات التي يتمّ اختيار مفرداتها وفقاً لقواعد الاحتمالات، بمعنى آخر: هي العينات التي يتمّ اختيار مفرداتها من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، بهدف تجنّب التحيز الناتج عن اختيار المفردات، ومن أهمّ أنواع العينات الاحتمالية مالي:

أ- العيّنة العشوائية البسيطة Simple Random Sample.

ب- العيّنة العشوائية الطبقيّة Stratified Random Sample.

ت- العيّنة العشوائية المنتظمة Systematic Random Sample.

ث- العيّنة العنقودية أو متعدّدة المراحل Cluster Random Sample.

أما العينات غير الاحتمالية: فهي العينات التي يتمّ اختيار مفرداتها بطريقة غير عشوائية، حيث نقوم باختيار مفردات العيّنة بالصورة التي تحقّق الهدف من المعاينة، مثل: اختيار عيّنة من شركات الصناعات الكيماوية التي تنتج المنظفات من النوع الأول، لمعرفة الحوافز والمكافآت التي أضافتها بسبب الظروف المحيطة والعوامل التي تؤثر على العملية الإنتاجية.

وفي الختام:

أودّجّه لكلّ من يريد أن يتميّز ويتألّق في عالم إدارة الموارد البشرية بنصيحة، ألا وهي ضرورة الإلمام والمعرفة بعلم الإحصاء - سواء الوصفي أو القياسي أو الرياضي - واستخدامه بما يخدم أهداف العمل وروّيته ورسالته، وبما يخدم أيضاً قيم العمل وممارساته وتعليماته الخاصة بمكان العمل، وألا ينتظر مجلس الإدارة أو المدير العام الموظّف حتّى يتحدث أو يُعَدّم طلباً أو يرسل بريداً إلكترونيّاً بشأن ملاحظته؛ بل ينبغي علينا المبادرة إلى القراءة والتنبؤ والعمل بأسلوب علمي إحصائي متخصّص مناسب واقعي عملي، يصبّ في نهاية المطاف بما يخدم رفع سوية أداء مكان العمل التي نعمل فيها لنتميّز وننألق معاً.

Individual & Corporate Training

تدريب أفراد وشركات

Human Resources Consulting

استشارات موارد بشرية

**20% Discount
for IHRM Members**



نصائح قانونية عند توقيع عقد عملك



المحامي: محمد إقبال عز الدين أنق

مدرّب في قانون العمل والأعمال ومحاضر جامعي

قبل أن نبدأ: فيما يلي عددٌ من النصائح القانونية المستمدة من إشارات قانونية وتجارب عملية وملفات تدريبية والتي تمت صياغتها بشكلٍ سريع ومختصر – إماماً بأكثر قدرٍ منها وتمّ تقديمها لكم بأوضح صورة مبسطة من خلال تقسيمها إلى ثلاثة تصنيفاتٍ على النحو التالي:

أولاً- قبل أن تبرم عقد عملك:

1. يجب عليك قراءة محتويات عقد العمل وتفحصها جيداً قبل توقيعك.

2. احرص دائماً على كتابة عقد عملك، تجنباً لنشوء أي خلافٍ مستقبلي حول حقوقك وواجباتك.

3. اِعثر عبر الإنترنت على نموذج عقد عمل (يوجد نموذج باللغتين العربية والإنكليزية في موقع جمعية إدارة الموارد البشرية) للحصول على أفكارٍ حول ما يمكن إضافته إلى العقد الذي تبرمه.

4. حدّد الملكية الفكرية لأعمالك، فإذا كان عملك يتضمّن أعمالاً إبداعية أو أفكاراً معينة، فيجب عليك أن تُضمّن عقد العمل بنداً يتضمّن تسجيل الملكية الفكرية لأعمالك باسمك، لا باسم الشركة، أو أن تتفقوا على صيغة معينة ترضي الطرفين.

5. من الواجب عليك أن يتضمّن عقد العمل بياناً بالمركز الوظيفي الذي ستشغله، وظروف العمل، وعدد الساعات، ويجب عليك أيضاً التأكّد من أن العقد يوضّح ويحدّد حقك القانوني في أخذ عطل وإجازات.

6. حدّد أجرك رقماً وكتابةً بشكلٍ واضح – فيما إذا كان شهرياً أم أسبوعياً، أم على أساس الإنتاج – وكيفية الحصول عليه، ومكان ذلك، وتأكّد من أن تكون كلّ التعويضات المذكورة بالتفصيل في عقد العمل، كالمكافآت، والعمولة، والعمل الإضافي، وغيرها من التعويضات.

7. يجب الإشارة إلى مدة العمل تحت التجربة (وحدها الأقصى ثلاثة أشهر) فيما إذا تمّ الاتفاق أن تكون هناك مدة تجريبية.

8. يجب بيان تاريخ إنشاء العقد، ومدة عقد العمل، وحالات فسخ عقد العمل، بحيث يتمّ تحديد الحالات التي تسمح لأحد طرفي العقد بفسخه.

9. حدّد واجباتك و التزاماتك، وكيفية تنفيذها، وتوقيتاتها، وحدّد الشروط والمواصفات المتفق عليها، وفقاً للأصول الفنية المتعارف عليها، وفي المواعيد المحددة.

10. ينبغي النصّ في العقد على اللجوء إلى الوساطة والتحكيم في حال حصول خلافٍ مستقبلي.

11. في حال تضمّن عقد العمل شرط "الإمتناع عن العمل لدى المنافسين، بعد انتهاء عقد عملك"، فمن الأفضل أن تتفاوض مع الشركة قبل توقيع العقد، إمّا لإلغاء هذا الشرط، وإمّا - على الأقل - لتخفيض المدة الزمنية التي تمنعك من العمل لدى المنافسين.

12. انتبه إلى الشروط الجزائية، فأنت لا تعلم ما سيحدث معك في المستقبل، ولا تدري ما ستؤول إليه علاقتك مع الشركة.

ثانياً- نصائح شكلية ذات أهمية وإعتبار :

1. يجب أن يكون نوع العقد مكتوباً أعلى عقد العمل، ومن حيث المبدأ ندرج عبارة: "عقد عملٍ فردي".

2. يجب علينا كتابة اسم الطرفين (العامل وصاحب العمل)؛ حيث ندرج الاسم الثلاثي، ورقم الهوية للأشخاص الطبيعيين، والموطن المعتمد لكل منهما (وفي حال كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً، كالشركات - فإنّ عقد العمل يوقعه المسؤول عن السجل التجاري، وندرج رقم السجل التجاري للشركة، ونتأكّد من صلاحية من يبرم عقد العمل بإسم الشركة).

3. حاول قراءة كلّ كلمة في العقد، ومن ثمّ استيضاح النواحي الغامضة والمناقشة بها أو عليها.

4. راجع جيداً الإحالات في العقد (مثلاً: يُحال هذا الالتزام إلى المادة 50/ من قانون العمل)، وحاول بقدر الإمكان تقليل الإحالات في العقد، وينبغي تجنّب صيغ الإحالات المفتوحة التي ليس لها حدود واضحة؛ ومثال ذلك: تعبير "مع مراعاة المادة ×× وما يليها". وتعبير "مع مراعاة ما ورد في هذا العقد".

5. من الضروري أن يُبرم عقد العمل على ثلاث نسخ، الأولى للعامل، والثانية لصاحب العمل، والنسخة الثالثة يودعها صاحب العمل لدى مديرية التأمينات الاجتماعية، والتأكّد من مطابقة جميع النسخ لبعضها قبل توقيعك عليها.

6. حاول - بقدر الإمكان - أن تتجنّب الكلمات الغامضة التي لها معانٍ محتملة وغير محدودة، ومثال ذلك: كلمة "معقول"، أو "ملائم"، أو "على نحو لائق". وكذلك تجنّب الكلمات غير الضرورية.

ثالثاً- تساؤلات يجب أن تثيرها عند إبرام عقد العمل:

1. هل يتضمّن عقد العمل كلّ العناصر الشكلية التي ينبغي أن تتوافر فيه: (عنوانه، تاريخ تحريره، أطرافه، تنظيم بنوده بشكلٍ جيّد، توقيعات أطرافه)؟

2. هل يغطّي العقد كلّ الإلتزامات الواجب تنفيذها من قبل الطرفين؟

3. هل يتضمّن العقد كلّ الأحكام التي تضمن حقوقك؟

4. هل تحتوي كلّ مادة في العقد على كلّ ما يلزمها من قيود، وشروط، وإستثناءات؟

5. هل شكل العقد وتصميمه يجعلان من السهل فهم مضمونه؟

6. هل كلّ الأحكام المتعلقة ببعضها البعض مجمعة معاً ومرتبّة بشكلٍ صحيح؟

7. هل كلّ مادة في العقد تنصّ بوضوح على الفعل وفاعله؟

8. هل هناك أيّ كلمات أو تعبيرات يمكن أن تثير الالتباس أو الغموض؟

المراجع:

1. قانون العمل النافذ رقم 17 لعام 2007

2. مقالات الدكتور محمود صبرة.

جمعية إدارة الموارد البشرية تطلق ورشات عمل "مهارات سوق العمل ومهارات حياتية" في "الهيئة العامة لمشفى دمشق" بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بتاريخ 5 كانون الثاني 2015



تقدمة مجموعة دانة للسياحة والنقل السياحي
بالتعاون مع جمعية الموارد البشرية

حسم ١٠٪ على خدمات النقل

حسم ١٠٪ على تذاكر الطيران

حسم ١٠٪ على خدمات الشحن

حسم ١٠٪ على الحجوزات الفندقية

للاستعلام

011 2313210

011 2313215

دمشق - بحصة - خلف فندق فينيسيا
بناء شبيب و مصري ط4

الجامعة السورية الخاصة تكرم مدربين جمعية إدارة الموارد البشرية في 22 شباط 2015 عن برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل"



جمعية الموارد البشرية تطلق الجزء الثاني من برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من 25 شباط حتى 22 نيسان 2015.



IHRM تشارك بفعالية "ذهب" التي نظمتها مبادرة "خبرات سورية" في فندق أمية



IHRM في العيد السنوي لمبادرة "خبرات سورية" في 4 أيار 2015



IHRM في حفل كلية هندسة العمارة في جامعة الرشيد لتوزيع شهادات حضور "سلسلة مهارات سوق العمل"



IHRM تطلق برنامج "مهارات سوق العمل" في كلية الهمك طيلة شهر أيار 2015



IHRM تشارك برنامج "خطوتك الأولى لدخول سوق العمل" بالتعاون مع "الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات" من 24 حتى 28 أيار 2015



جمعية إدارة الموارد البشرية تقيم اجتماع الطاولة المستديرة بعنوان "سلامتي مسؤوليتي، والسلامة مسؤولية الجميع" في 13 حزيران 2015



الجمعية تطلق برنامج "مهارات إدارية" بالتعاون مع الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات طيلة شهر آب 2015



دورة "مدير مشاريع محترف PMP باستخدام برنامج Primavera P6" بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية والجامعة السورية الخاصة ومركز التوجيه المهني، قدمها المهندس ثائر الجوهري على مدار 70/ ساعة تطوعية في مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق، امتدت من 11 آب حتى 8 أيلول 2015



جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في المعرض السوري الأول للتعليم والتدريب في 18 آب 2015



انضم الى وايلد ديسكفري

بعد نمو وتطور شبكة مكاتب السفر لدى شركة وايلد ديسكفري في لبنان وسورية ودي، فإن برنامج خدمات السفر و السياحة الخاصة المقدمة للشركات يساعدك في إدارة وتنظيم متطلباتك في السفر بما يلائم احتياجاتك الخاصة بالنسبة للميزانية ومرونة التعامل ونوعية الخدمة. تتقدم شركة وايلد ديسكفري بمنح حسم خاص الى أعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية على كافة الخدمات التي تقدمها في مجال السياحة و السفر.

الخدمات المقدمة:

- تذاكر طيران على جميع شركات الطيران
- حجوزات فندقية / آجار شقق
- خدمات آجار سيارات محلية ودولية
- خدمات نقل من وإلى المطار محلي ودولي
- خدمات للمجموعات السياحية و المؤتمرات
- رحلات سياحية كاملة لجميع انحاء العالم
- استئجار طائرات خاصة للمجموعات السياحية
- تأمين صحي للسفر
- رحلات شهر العسل
- جولات ترفيهية
- تنظيم البرامج الخاصة للشركات:
- التحضير للمناسبات الخاصة من ندوات
- مؤتمرات - اجتماعات عمل
- فريق عمل خاص من وايلد ديسكفري
- للاهتمام بخدمات الشركات
- مكافأة الزبائن الدائمين

لماذا اختيار وايلد ديسكفري؟

- فريق يتمتع بالخبرة الطويلة
- ساعات عمل متواصلة
- جميع الفروع موثقة من IATA
- خدمة ٢٤ لحالات الطوارئ
- عروض مغرية ومشجعة في وايلد ديسكفري
- توصيل مجاني لجميع أوراق السفر



Holiday Packages & Experiences | Tailor - Made Holidays | Cruises | Weddings Abroad & Honeymoons
Airline Tickets | Villa & Yacht Rental | Worldwide Hotel Reservations | Corporate Services | Incoming Tourism

Syria - Fardos Street - Wahat Al Fardos Bldg • Tel: +963 11 23 24 888 • Fax: +963 11 23 15 418

www.wilddiscoverysyria.com - info@wilddiscoverysyria.com



مخيم الأعمال بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية ومركز التوجيه المهني والجامعة السورية الخاصة، وبرعاية مجموعة سكر



IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR Month لعام (2015) وللسنة الثامنة على التوالي بالتعاون مع "مركز عيادات العمل" في جامعة دمشق

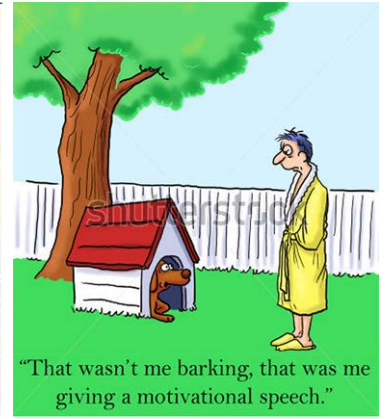
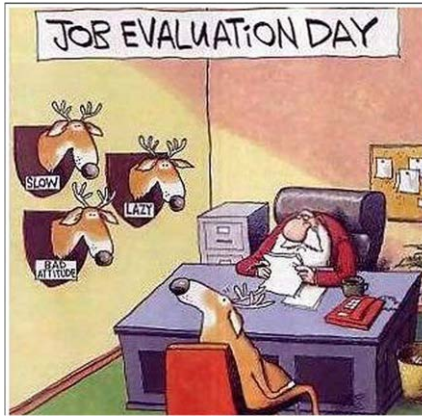
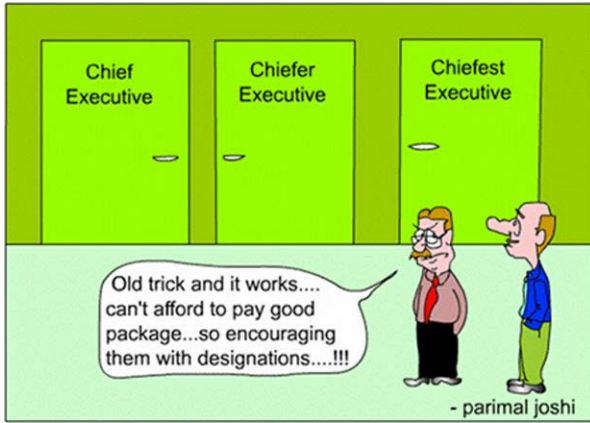


جمعية إدارة الموارد البشرية للسنة الثانية على التوالي تطلق "سلسلة مهارات سوق العمل" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من 11-11 وحتى 17-12-2015



IHRM تشارك في ملتقى "آفاق لفرص العمل" برعاية "مشروع دعم الشباب" التابع لمنظمة UNRWA





كلمة السر

إعداد السيد: صبري أرناؤوط
المدير الإداري
مجموعة بن لادن سورية SBG

هناك حقيقة مهمة ، أن العمل بيئة اجتماعية وهذا لن يتغير ، وليس هناك سبب يجعل من الواجب أن تصبح في عزلة لمجرد أنك أصبحت مسؤولاً ولكنك بحاجة لأن تتعامل مع التجمعات الاجتماعية بقدر سواء كانت سريعة (تجاذب أطراف الحديث أثناء احتساء القهوة) أو أكثر رسمية :

- 1 - الصلات التي تعد جزءاً من علاقات العمل الرسمية.
- 2 - الصلات التي تتم عندما يكون الجميع خارج العمل.

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

كلمة السر مؤلفة من أربع كلمات (سبعة وعشرون حرفاً)



الجامعة السورية الخاصة
SYRIAN PRIVATE UNIVERSITY

كلية إدارة الأعمال

كلية هندسة البترول

كلية
هندسة الحاسوب
والمعلوماتية والاتصالات

كلية الصيدلة

كلية طب الأسنان

كلية الطب

اختصاصات كلية إدارة الأعمال

Human Resource Management

إدارة الموارد البشرية

Marketing & Logistics

التسويق والإمداد

Service Operations Management

إدارة عمليات الخدمات

Financial & Banking Institutions
Management

إدارة المؤسسات المالية والمصرفية

Accounting & Auditing

المحاسبة والتدقيق

Entrepreneurship and Small
Business Management

الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة

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

www.spu.edu.sy