Think HR



نشرة دورية تصدر عن جمعية إدارة الموارد البشرية

عدد سنوی خاص

العدد التاسع عشر – أيار ٢٠١٨

Newsletter

Issue No. 19, May 2018



Happy 11th Anniversary IHRM المن التميز والعطاء



"IHRM تطلق برنامج المهارات القيادية بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة"







MTN سوريا توقّع مذكّرة تفاهم للسنة الثانية على التوالي مع جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

المحتويات

كلمة رئيس التحرير	4
لقاء العدد مع السيد حسان سكر - مدير مجموعة سكر	6
مقابلة مع السيد عامر القصار - مدير دائرة العلاقات العامة في شركة MTN سوريا	8
نشاطات الجمعية في الربع الأول من عام ٢٠١٨	12
نشاطات الجمعية لعام ٢٠١٧	20
إدارة الأعمال المؤسّساتيّة، التّوجّه اليابانيّ أو التّحسين المستمرّ - عماد شوكت حيدر	34
حالات انقضاء عقد العمل - محمد إقبال أنق	36
الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية – محمد بسيم اسماعيل	37
نصائح ذهبية للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية – محمد منصور	38

رئيس التحرير د. منيرعباس

المشاركون في العدد:

عماد شوكت حيدر - محمد إقبال أنق- محمد بسيم اسماعيل - محمد منصور - صبري أرناؤوط الإخراج الفني: أسامة يعقوب - التدقيق اللغوي: منال نذير العك









جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

www.ihrmsyria.org - E-mail: ihrmsy@gmail.com Mobile +963 991113777





lhrm_Syria

in Ihrm Syria

إن نجاح مؤسّسات الأعمال مرهون دائماً بقدرتها على بناء فرق العمل والاستثمار بمواردها البشريّة





نصائح لعامك الجديد ٢٠١٨

Good Advices for the New Year 2018

رئيس التحرير: د. منيرعباس

في كلمة العدد السنوى الخاص لعام ٢٠١٨ أحببت أنّ أقدّم نصائح تمثل خلاصة دروس مستفادة توصلت إليها خلال الأعوام الماضية، وأحببت أنَّ أشاركها مع قرّائنا الأعزاء، وستكون باستخدام مفردات قريبة من القارئ؛ وذلك لسهولة الفهم، ولضمان وصول الرسالة

- مهما بلغ الحال بك وحلقت في السماء وحققت أمانيك ورافقت أناسًا مهمين وتحسن وضعك المادى تذكر أنّ قدميك يجب أن تبقيا على الأرض؛ فمهما وصل بك الحال فإنّ دوامه من المحال.
- كلما ضاقت بك الدنيا انظر إلى الصورة الكبيرة، وعندئذ ترى مشكلتك ـ التى تحسبها أكبر مشكلة ـ بالنسبة لمشكلات الآخرين صغيرة، واحمد ربك على كل حال، فلا يوجد شيء إلا وله نهاية، واجعل أملك كبيرًا
- مهما يحاول الآخرون فلن يطفؤوا نور الشمس، ومهما حاول الناس تغيير الحقائق وتزييفها فلن يصح في

النهاية إلا الصحيح، فكما يقول المثل: «خليك ماشي عدل يحتار عدوك فيك».

- عملك للخير اتركه دائمًا مع الله ـ تعالى ـ ولا تنتظر مكافأة من أي إنسان؛ فالله خير مجز لعمل الخير وسيبارك لك في كل جزء من حياتك، فاستمر بعمل الخير دون أي مقابل.
- لا تضع وقتك وأنت تجاول إرضاء الناس، فإرضاء الناس غاية لا تدرك، وبدلا من ذلك وفّر وقتك، وحافظ على الناس الرائعين بجانبك، فوجودهم معك قوة وسعادة، وتضييع وقتك بعيدًا عنهم خسارة لك.
- في كل يوم حياة جديدة وشمس جديدة وصفحة جديدة وممحاة جديدة، لا أقول لك انسَ، ولكن تناسى، وهذا الشيء سيريحك كثيرًا ويساعدك لتنجح.
- إنّ تقييم الناس يكون طوال الفترة التي تعرفهم فيها وليس فقط حسب آخر موقف فعلوه، وذلك كي لا تكون
- عش كل لحظة في حياتك وكأنها لن تتكرر، ولا تفكر بغد إلا بنظرة إيجابية، وتذكر أنَّ مَن يتفاءل بالخير يجده، واجعل ثقتك بالله - تعالى - كبيرة وهو دائمًا



سيكون معك.

- للناس مقامات فقط بالأخلاق والعلم وعملهم ونفعهم للأخرين، وكل شيء غير ذلك مراتب دنيوية تزول بزوال السبب وأهمها المال.
- المكان الذي تضع نفسك فيه تجدها فيه؛ فأنت من الشخص الذي تحب أنَّ تكونه.

يقرّر مُن تكون وليس الأخرون والظروف. لذلك اكسر المربع الزجاجي الذي تحبس نفسك فيه والذي لا يراه شخص غيرك، وقرِّر في بداية العام الجديد أنَّ تكون

رئيس مجلس إدارة الجمعية

What's Coming?



تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية بدعوتكم لحضور العيد السنوي الحادي عشر لتأسيس الجمعية

الذي سيقام في فندق أمية

وذلك في تمام الساعة السادسة من مساء يوم الأربعاء بتاريخ ٢٠١٨/٥/٩ برعاية شركة MTN



كيف يمكنك الانتساب إلى جمعية إدارة الموارد البشرية

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

- إملاء طلب الانتساب الالكتروني للجمعية على موقع الجمعية: www.ihrmsyria.org
 - إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنكليزية أو العربية.
 - إرفاق صورة شخصية مع طلب الانتساب الالكتروني والسيرة الذاتية.

ومن ثم الانتظار للحصول على الموافقة على العضوية وتحديد نوعها من قبل مجلس الإدارة.

وفي حال تمت الموافقة يتم الاتصال بالمنتسب الجديد لاستكمال الأوراق اللازمة لملف العضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت (يدفع لمرة واحدة عند الاشتراك لأول مرة)، مضافاً إليه رسم الاشتراك السنوى المحدد حسب نوع العضوية المحددة للمنتسب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

- نسخة موقعة من ميثاق القواعد الناظمة لسلوكيات الأعضاء (Code of professional conducts)
 - صورة عن الهوية الشخصية
- أخيراً يقوم العضو بتسليم الأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة إلى مسؤول مكتب الجمعية وذلك بالاتصال على رقم جوال الجمعية (٩٩١١١٣٧٧٧)، علماً أن إيميل الجمعية ihrmsy@gmail.com

وبعد ذلك يستلم العضو رسالة شكر وترحيب من قبل مجلس الإدارة ليتم بعدها إرسال بطاقة العضوية له.

كما نود إعلامكم بأنه يمكنكم تجديد اشتراكاتكم إما نقداً أو الدفع مباشرةً إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبلوس حسب المعلومات التالية: فرع أبورمانة رقم ٢٠٠ - رقم الحساب: ٢٠٣٠٩٤

كما نود تذكيركم أن أنواع العضوية في الجمعية كما يلي:

أولاً: أعضاء عاملين في إدارة الموارد البشرية: ويضم هذا النوع من العضوية نوعين من الأعضاء:

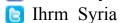
- ١. أعضاء عاملين اختصاصيين: وهم الأشخاص الذين يعملون في مجال إدارة الموارد البشرية، ولديهم الحق في الترشيح والتصويت في الانتخابات في المؤسسة، ويحققون أحد الشروط التالية:
 - يملك خبرة لا تقل عن ٣ سنوات في مجال إدارة الموارد البشرية.
 - عضو هيئة تدريسية قام بتدريس مادة إدارة الموارد البشرية ٣ سنوات على الأقل.
 - استشاري ومدر ّب متفرغ في مجال إدارة الموارد البشرية لمدة لاتقل 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: أعضاءً 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





in Ihrm Syria

مقابلة مع مدير مجموعة سكّر السيد "حسّان سكّر"

قام رئيس تحرير مجلة Think HR - د. منير عباس، بلقاء مع رجل الأعمال السيد حسان سكّر مدير مجموعة سكّر، وكان الحوار كالآتي:

• هل من المكن أن تُعرّف قرّاء المجلة من هو

ولدتُ وترعرعتُ في دمشق، وتابعت دراستي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتخصصت في الهندسة الكهربائية، ثم عملت مع والدى وأمي في إدارة مجموعة شركات رياض سكّر وأولاده التي أسسها جدى ورسخها أبى - رحمهما الله تعالى -.

• ما الشركات التي تنطوي تحت مجموعة سكّر؟ شركة سكّر للصناعات الالكترونية، شركة سكّر للصناعات الكيميائية،

،AHC American Health Care الشركة الطبية شركة التوزيع SDCO

وعدد من الشركات الأخرى المتخصصة في عدة مجالات منها السوشال ميديا، التصميم والترويج. • لقد كنتم من رجال الأعمال السوريين الذين نفخر بهم وبقوة في سورية خلال فترة الأزمة وفي نفس مكان شركتكم قبل الأزمة رغم المخاطر كلّها التي تعرضتم لها في بعض الفترات خلال الأزمة، هل لك أن تشرح لنا ما الدافع الذي كان لديكم والذى دفعكم ليس فقط للبقاء وعدم المغادرة ولكن أيضاً لأن تتوسعوا باستثماراتكم خلال هذه الفترة؟ الحقيقة إنّ الأزمة كانت فرصة للإنسان أن يتّخذ موقفاً علمياً وليس نظرياً لما يؤمن به، أما بالنسبة لى فإننى وظفت مهاراتى وخبراتى في مجال الأعمال والصناعة بالمحافظة وإيجاد فرص عمل جديدة لأعضاء شركتى كي أحافظ عليهم.

• شركات مجموعتكم من الشركات القلة التي لم تسرّح عمالها خلال فترة الأزمة، هل من المكن أن تشرح لنا كيف تستطيع رؤوس الأموال الصمود خلال الأزمات من دون أن تقوم بتسريح العمال كأول خطوة لتوفير نفقاتها؟ ما الدرس المستفاد الذي تعلمته خلال الأزمة لكيفية الحفاظ على العاملين خلال فترة الأزمات وتود أن تنصح به

إلى مقر عملنا، والحمد لله استطعنا التوظيف للمستقيلين وللتوسع بعد ٢٠١٤.

بسبب انخفاض العمل والمشاريع قمنا بترتيب شركتنا داخليًا، وعملنا على مشروع Business Process للشركة ومساهمة الأقسام والموظفين بتدعيم البنية التحتية للشركة.

• ما تقييمكم لسوق العمل في سورية من حيث توفر الكفاءات المطلوبة للعمل في شركات مجموعتكم؟ هناك تحديدات في وجود الكفاءات وخاصة أصحاب الخبرة بين ٥-٧ أعوام Senior Staff في المجالات الفنية،

وهناك عدم توفر لبعض الاختصاصات الفنية والتي هي ضرورية لمرحلة إعادة الإعمار، وهناك وفرة للخريجين، ولكن كانت الشريحة في السابق أفضل بشكل عام.

• ما رؤيتكم لمستقبل التعاون مع جمعية إدارة

نحن من الداعمين والمؤمنين بأهمية الموارد البشرية، وإنني على الصعيد الشخصي رغم عدم معرفتی سابقاً بها ولکن منذ حوالی ۲۰۰۸ وانا أسعى لتطوير هذا القسم بشركتي لإدراكي أهمية العنصر البشرى وإدارته، وهو عنصر القيادة

• ما النصيحة التي توجهونها للداخلين الجدد إلى سوق العمل من الطلاب والباحثين عن عمل في السوق السورية في الوضع الراهن؟

في السنوات التي قبلها: الدرس الأساسي هو زرع ثقافة الانتماء ومشاركة الموظفين لصاحب العمل وكأنها شركتهم فهو العامل الأساسى لاستمرار الموظفين معنا رغم وجودنا على خط التماس. إن سوق العمل على انفتاح وستكون هناك فرصة

كبيرة، ولكن عليكم تطوير مهاراتكم والمحاولة للتطوع والتدريب من أجل اكتساب خبرات تغني سيرتكم الذاتية. وكنا على الصعيد الشخصى جاهزين لدعم

الشباب وتدريبهم حسب اختصاصاتهم المتوفرة لدينا؛ لأننا نؤمن ونعمل بتطبيق المسؤولية الاجتماعية، ونرجو لسورية التقدم والازدهار.



أود القول بصراحة إنّ التحدي الحقيقي للإنسان هو كيفية مزج قيمه مع مصالحه المادية، وضمن هذا النطاق كانت قراراتي اليومية تتمحور حول الحفاظ على أعضاء شركتي.

• مجموعة شركات سكّر تؤمن بأهمية الاستثمار في العنصر البشري، هل لحسان سكّر أن يحدثنا عن سياسة المجموعة في الاستثمار في العنصر البشرى وتطويره؟ وما أهم المشاريع التي تنوون القيام بها للاستثمار في العنصر البشري في المستقبل

قبل الأزمة كنا نقوم بتدريب الموظفين خارج القطر وداخله، ولكن خلال الأزمة كان الاعتماد على التدريب الداخلي، فكل موظف من الشركة لديه كفاءات تدريبية (فنية أو إدارية) قام بتقديم الدورات بعد التأكد من قدرته على إعطاء التدريب المطلوب، وقمنا بدورات متعددة من كمبيوتر -إدارة - Soft Skills - إدارة مشاريع - تسويق - مراسلات تجارية - وغيرها داخلياً، وحاولنا الاستمرار في عملية التدريب قدر المستطاع.

• ما أهم المشكلات التي واجهتكم خلال سنين الأزمة في سورية؟ وكيف تغلبتم عليها؟

وجودنا على خط التماس، واستقطاب الموظفين



حطرنا

تنقل جميع الفعاليات الرياضية لا حاجة إلى انترنت

وتضمنة كأس العالم

RUSSIA 2018

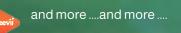
famibox

4K • ىستقىل حميع المحطات العادية

- لا بحتاج إلى انترنت
- باقة برامج الأطفال المنوعة
- باقة Seevii (الأولى, شاميات,الوثائقية ..) اقة MBC Pro

and more and more ...







IPTV

متحر خاص بضم تطبيقات وألعاب أندرويد برامج التواصل الاجتماعى ألعاب وتسالي





اشتراك نظامى مكفول سنوى

• مكتبة أفلام حديثة

عدد كبير ومتنوع من قنوات Premium























VOD

مقابلة مع السّيّد عامر القصّار مدير دائرة العلاقات العامّة في شركة MTN سوريا

أجرى الدّكتور منير عبّاس – رئيس تحرير مجلّة Think HR، ورئيس جمعية إدارة الموارد البشرية- لقاءً خاصاً مع السيد عامر القصّار، مدير دائرة العلاقات العامة في شركة MTN سوريا، وكان الحوار

إنّ شركة MTN هي الشريك الاستراتيجي لجمعية إدارة الموارد البشرية للعام الثاني على التوالي، طبعاً بعد أن كانت الراعي الرسمي لها خلال عامى ٢٠١٠ و٢٠١١. كيف تُقيّمون هذه

اسمح لى بداية أن أتوجه بالتقدير لجميع أعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية. إن شراكتنا الاستراتيجية مع الجمعية تنطلق من إيماننا بأهمية مشاركة المجتمع الأهلى، ولاسيما الفاعل منه، في العمل على تطوير المجتمع السوري. وفي الحقيقة، فإنّ الجهود التي تقوم بها جمعية إدارة الموارد البشرية تشكّل لدينا الدافع الأهم لتعزيز هذه الشراكة، خصوصاً في ضوء النتائج الهامة التي تخلص إليها أعمال الجمعية ونشاطاتها، وتساهم في تطوير العنصر البشرى وبالتالي تطوير المجتمع السوري كلّه.

كما تعلم، فإننا نعمل في شركة MTN وفق استراتيجية وبرنامج للمسؤولية الاجتماعية، هذا البرنامج مصمم ليقوم بمشاركة المجتمع السورى في تحقيق قصص نجاح حقيقية، وتسليط الضوء على إنجازات الشباب السورى وإبداعاته. وبالتأكيد فإن الأولوية تكون لتحقيق التوازن بين عملنا الاجتماعي هذا، وبين عملنا التجاري المتمثل بإطلاق الخدمات والمنتجات الجديدة والمتطورة، والقيام ببناء شبكة تلعب دوراً أساسياً في تطوير البنية التحتية في سورية.

أود أن أؤكد - كما أكدنا سابقاً - على أهمية الشراكة مع جمعية إدارة الموارد البشرية، حيث تساهم هذه الشراكات في توفير منصات عملية لتطوير الموارد البشرية في سورية، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على المجتمع كلّه. كما أؤكد التزامنا بالعمل على نجاح هذه الشراكة،

والوصول بأثرها الإيجابي لأكبر شريحة ممكنة ولاسيما جيل الشباب.

MTN من شركات الاتصالات المتعددة الجنسيات والمتواجدة في ٢٢ بلداً في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسيط، ما أهم الصعوبات التي واجهتكم بما يخص برنامج المسؤولية الاجتماعية خلال السنوات الأخيرة؟ وكيف تمت معالجتها؟

لأكون صريحاً معك، فإننا لم نتعامل معها على أنها صعوبات، بقدر عدها تحديات يمكن العمل على تخطّيها. بالدرجة الأولى، فإن سنوات الأزمة السورية فرضت خريطة جديدة للأولويات على الأصعدة كافتها، لكننا اتخذنا في شركة MTN قراراً بضرورة الاستمرار بالقيام بدورنا وفق ما هو مخطط له، وتقديم كل الدعم المكن للمجتمع السورى، من خلال شراكات ورعايات مع العديد من الجمعيات والمبادرات ضمن المجتمع الأهلى، والهدف كان دائماً العمل بشكل جدى لتطوير المجتمع، من خلال دعم الشباب السوري، وتسليط

الضوء على إبداعاته، ودعم دوره الفاعل.

هنا لابد من الإشارة، إلى أن ثقتنا بالمستقبل وبقدرة الإنسان السوري، كانا وراء استمرارنا ونجاحنا خلال السنوات السبع السابقة؛ بل وساهم ذلك في تعزيز فكرة أن رؤيتنا للمستقبل كانت صحيحة. وبغض النظر عن الصعوبات كلَّها التي مررنا بها، خصوصاً أننا كأفراد في شركة MTN، نشكّل جزءاً كبيراً من المجتمع السورى، فإن عملنا لم يتوقف يوماً في أي مجال من مجالات عملنا؛ بل على العكس كنا نحقق الإنجازات تلو الأخرى، الأمر الذي انعكس على قدرتنا على تحقيق النجاح والتطوير لعملنا.

إن العمل وفقاً لخطط مسبقة وأهداف واضحة هو أولوية ـ وطبعاً مع وجود فريق عمل متميز ـ فمن المؤكد أننا استطعنا التأقلم مع مجمل هذه الظروف والتحديات، والتغلب عليها.

هل تأثرت الميزانية المرصودة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية خلال السنوات السابقة؟ وماذا فعلت الشركة للتكيف مع الأزمة؟

سأكون شفافاً في الإجابة عن هذا السؤال، كنا نتلقى بشكل مستمر إشاعات عن خروجنا من السوق السورية، ولكنها - كما تعلم - كانت عارية عن الصحة بشكل مطلق. لقد اتخذت إدارة شركة MTN قراراً بالمضى قدماً، وتوفير السبل الكفيلة كلّها باستمرار العمل.

وبالعودة لسؤالك، فإن من الطبيعي أن يتأثر برنامج المسؤولية الاجتماعية كما تأثرت العديد من أنشطتنا وعملياتنا الأخرى، لكننا أبقينا على الحد الذي يتناسب مع دورنا في المجتمع السورى، ويرتقى لمستوى علامتنا التجارية كإحدى أهم الشراكات الفاعلة في سورية، على الصعيدين التجاري ـ الذي في يحمل في أساسه بُعداً تطويرياً ـ والاجتماعي أيضاً.

وعلى أنّ برنامج المسؤولية الاجتماعية شهد عدة انقطاعات خلال السنوات السابقة، إلا أننا قمنا بإعادة إطلاقه منذ عامين بطريقة تتوافق مع المرحلة الحالية. ولعل أهم مشاريع برنامجنا هذا هو مشروع ٢١ يوماً من رعاية ييلو!، والذي تقوم به شركات مجموعة MTN جميعها خلال الفترة

من ١ وحتى ٢١ حزيران من كل عام، وهو يتطلب مشاركة حقيقية للموظفين في مشاريع تتعلق بخدمة المجتمع، حيث قمنا بإعادة تأهيل عدد من المدارس في سياق هذا المشروع. كما قمنا في العام الماضى، بإطلاق المشروع التجريبي للمدرسة الذكية، بالتعاون مع وزارة التربية والمركز الوطنى لتطوير المناهج التربوية، حيث تم تصميم هذا المشروع ليشكّل نواة للمدرسة الذكية، والتي تعتمد في عملها على العملية التعليمية التفاعلية.

تُعدّ شركة MTN سوريا من الشركات الرائدة التي تؤمن بأهمية الاستثمارية العنصر البشري أيضاً. هل يمكنك أن تُعرّفنا على المزيد عن سياستكم للاستثمارية العنصر البشرى وتطويره؟

إن الاستثمار في العنصر البشرى هو أمر أساسى لدينا، وهو يتجاوز عملية التدريب والتطوير التي يتلقاها موظفونا ليصل إلى أبعد من ذلك. نحن نؤمن بالكوادر الموجودة لدينا إيماناً مطلقاً، وهم بالنتيجة يَعدُّون أنفسهم جزءاً من أسرة واحدة.

هنا لابد من الإشارة إلى أهمية برنامج التدريب والتطوير الذي نتبناه، والذي من خلاله يتم تأمين فرص تدريبية ضرورية وعادلة لجميع موظفينا، من خلال خطط التطوير الفردي حسب ضرورات العمل، وتنفيذ هذه الخطط بما يضمن حصول الموظفين على الخبرات والمهارات الضرورية للتميُّز بالعمل، والتي تساعدهم أيضاً للنمو ضمن مسارهم الوظيفي ضمن الشركة، حيث نولي أولوية لترقية الموظفين المتميزين، بدلاً من اللجوء إلى التوظيف الخارجي.

أود أن أسالكم حول سوق العمل في سورية، ولكن من وجهة نظر دوركم الاجتماعي. إلى أي مدى تستطيع شركة MTN رفد المجتمع السورى بالكفاءات المطلوبة من خلال العمل في شركتكم؟

إن ما يُميّز الإنسان السوري رغبته في الحياة

والتجدد، وتعلُّم كل ما هو ضروري لتطوره الوظيفي وتحسين ظروف حياته. نلتقي خلال عملنا وبشكل يومي بعدد من الأشخاص القادرين على الدخول إلى عالم الأعمال والانضمام بكل ثقة إلى أسرة MTN. ونفخر بأن لدينا فريق عمل ـ هو بتقديري ـ من أفضل المهارات الموجودة في السوق السورية. من دون شك نواجه أحياناً صعوبات في توفر الكفاءات، ولكننا تجاوزنا ذلك من خلال استقطاب الشباب ولاسيما حديثي

التخرج، وإخضاعهم لتدريب ممنهج وكفيل بأن يكونوا على أتم الاستعداد للقيام بأعمالهم.

هنا أؤكد أن تطوير فريق العمل يندرج في إطار دورنا الاجتماعي أيضاً، حيث إننا نساهم في بناء الإنسان السورى الجاد والمجتهد، القادر على أن يقدم لوطنه كل ما هو مفيد وبنّاء.

كما نفخر أيضاً بأن عددًا من موظفينا القدامي حصلوا على مناصب وظيفية مرموقة في عدد من الشركات الوطنية، وخارج سورية أيضاً، سواءً في الشركات الأخرى التابعة للمجموعة الأُمّ أم في شركات أخرى، الأمر الذي يدل على نجاحنا في بناء عنصر بشرى قادر على الريادة والتميز.

نعلم أن شركتكم حصلت على الدرجة الفضية في تقييم مؤسسة "المستثمرون في الموارد البشرية"، هل من خطط للمضى قدماً والحصول على جوائز ٱخرى؟

هذا صحيح، كان لنا شرف حصول شركة MTN سوريا رسميّاً على الدرجة الفضية في تقييم مؤسسة "المستثمرون في الموارد البشرية" Investors in People، وذلك وفقاً للتقييم الخاص الذي تجريه هذه المؤسّسة، إحدى أهم الشركات الاستشارية المختصة بأبحاث الموارد البشريّة في العالم. وبذلك أصبحنا أوّل شركة سورية تخضع لهذا التقييم، وتحصل بموجبه على هذا التقييم الدولي وبدرجة متفوّقة.

نعمل حالياً للتحضير للترشح لنيل الجائزة الذهبية من مؤسسة "المستثمرون في الموارد البشرية"، حيث تتجاوز رؤيتنا للجائزة كونها من مؤسسة عالمية متخصصة في وضع معايير دولية تتضمن أفضل الممارسات في إدارة العنصر البشرى، لتشمل ثقتنا استراتيجيات العمل والتعلم والتطوير وإدارة الأفراد والإدارة والقيادة، والكفاءة الإدارية، والتقدير والمكافآت، والمشاركة والتمكين، والتعلم والتطوير، ومعايير الأداء، والتطور المستمر الذي نقوم به، يتوافق مع أعلى المعايير العالمية المتبعة في هذا المجال، الأمر الذي يؤكد لنا أننا نقوم بعملنا بشكل متقن واحترافي، يتناسب مع طبيعة عملنا ودورنا الرائد في قطاع الاتصالات.

ما رؤيتكم لمستقبل التعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية وشركتكم؟

تُتيح الشراكة مع جميعة إدارة الموارد البشرية التواجد بشكل فعال في الفعاليات التي تقوم بها الجمعية، وبالتالى استقطاب شريحة كبيرة من الشباب السوري، والخبراء الذين سيكون لهم دور كبير في تطوير كواردنا، كما سيكون لنا دور في توفير التدريب والدعم لعدد من الشباب، ليتمكنوا من التعرف على بيئة العمل المثالية، واكتساب مهارات تخولهم الدخول إلى عالم الأعمال بكل

نتطلع إلى العمل بشكل أكبر لتعزيز التعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية، وبأن تكون هذه الشراكة استمراراً للنجاح الذى حققناه خلال العام الماضي والأعوام السابقة. إن الشراكة مع جهة متخصصة ورائدة هو أمر في غاية الأهمية بالنسبة لنا، ونحن نتطلع للعب دور فاعل وحقيقي في تطوير أعمال الجمعية، والمساهمة في دفع هذه الأعمال بالشكل الذي يضمن قيامها بالدور المناط بها بالشكل الأمثل.

ما النصيحة التي توجهونها للشباب الراغبين بالانضمام للمجتمع الأهلى، في ضوء خبرتكم في مجال المسؤولية الاجتماعية؟

إن المرحلة القادمة من تاريخ سورية واقتصادها تتطلب دوراً فاعلاً ومنظماً للشباب، وهنا أود أن أؤكد على أهمية فكرة التطوع، وبأن يكون هناك دورٌ واضحٌ للشباب السورى في رسم مستقبل

ولعل أفضل الفرص التطوعية هي التواجد ضمن مبادرات وجمعيات سورية متخصصة، يكون لها دور بموجب خطط الدولة السورية ودعم القطاع الخاص في تحقيق تنمية مستدامة وحقيقية للمجتمع، خصوصاً أن أمامنا مستقبلًا يتطلب العمل بجد ومثابرة لتحقيق الإنجازات، لذلك يجب انتهاز جميع الفرص المكنة لتمكين الشباب في رفد مسيرتهم المهنية المستقبلية بعمل مجتمعي، يعود على سورية بالفائدة.

أخيراً، أفخر أننا في سورية نمتلك مجتمعاً أهلياً قوياً، استطاع خلال سنوات الأزمة العمل بشكل جدى، وكان له دور في الكثير من القضايا التي واجهت المواطن السوري.

كل التقدير والشكر لجميع العاملين في المجتمع الأهلى، فهم يمثّلون الأصل الحقيقى للإنسان السورى المعطاء والمتجدد والمسؤول.

MTN سوریا توقّع مذکّرة تفاهم بتاریخ ۲۱ شباط ۲۰۱۸ للسنة الثانية على التوالي مع جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM



بهدف توسيع شراكاتها الاستراتيجية، وتعزيز التعاون مع المجتمع الأهلي _ وللسنة الثانية على التوالى ــ وقعت MTN مذكّرة تفاهم تنص على الشراكة الاستراتيجية مع جمعية إدارة الموارد البشرية بتاريخ ٢٦ شباط٨١٠ وذلك في إطار تعزيز العمل والتعاون مع الجمعية، انطلاقاً من العلاقة الناجحة والبنّاءة خلال الأعوام الماضية. وجاء توقيع الاتفاق خلال اجتماع ضم رئيس مجلس إدارة جمعية IHRM وعدداً من أعضاء المجلس والمتطوعين، ومدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN، وعدداً من فريق العمل بالشركة، وذلك في المقر الرئيسى لشركة MTN في مدينة دمشق.

وتنصّ المُذكّرة على أن تقوم شركة MTN _ بوصفها شريكاً استراتيجياً _ بتقديم الدعم لجمعية الموارد البشرية، كما تقوم الجمعية

بمشاركة خبرتها في مجال الموارد البشرية وتقديم الاستشارات والمعلومات والتوصيات اللازمة، هذا بالإضافة إلى المشاركة في النشاطات التي تقوم بها الجمعية في الجامعات والمعاهد السورية، وأهم المؤتمرات أو الندوات المتخصصة بمواضيع التطوير في الموارد البشرية.

ووقع مذكرة التفاهم كل من الدكتور منير عباس _ رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية _ والسيد أحمد رمضان مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN ـ الأمر الذي يُشكِّل تتويجاً للعلاقة الهامة والاستراتيجية، وهي تصب في سعى شركة MTN لتقديم الدعم للمجتمع الأهلى، وتوفير منصات وشراكات تتيح تطوير الأعمال بما يخدم المجتمع السوري.

وأشاد السيد أحمد رمضان بأهمية هذه الاتفاقية، مؤكداً أنها تندرج في إطار سعى شركة MTN لبناء شراكات حقيقية ومفيدة للمجتمع،

بالشكل الذي يضمن الأداء المثالي والمؤسساتي لعمل الفريقين، وبالتالي توفير بيئة عمل مناسبة وتتوافق تماماً مع أهم الأساليب المتبعة عالمياً في إدارة الموارد البشرية، وما تتطلبه المرحلة المقبلة في الاقتصاد السوري.

ويضيف رمضان: "حصلت شركة MTN في العام الماضي على الجائزة الفضية في تقييم مؤسسة " المستثمرون في الموارد البشرية"، وفقاً للتقييم الخاص الذي تجريه هذه المؤسسة _ إحدى أهمّ الشّركات الاستشاريّة المختصّة بأبحاث الموارد البشريّة في العالم - وبذلك تكون MTN أول شركة في سورية تخضع لهذا التقييم، وتحصل بموجبه على هذا التقييم الدولي وبدرجة متفوّقة. إنّ هذا الأمر يدفعنا إلى العمل مع الهيئات السورية المتخصصة، والتي من شأنها أن تساهم في دفع عملنا في السوق السورية، وبالمقابل توفير الدعم المناسب لهذه الهيئات لتقوم بعملها بأفضل شكل

ممكن. ستصب نتائج شراكتنا مع جمعية إدارة الموارد البشرية في مصلحة تطوير الموارد البشرية في MTN وفي سورية أيضاً؛ لذلك نتطلع لعام مليء بالعمل والمشاريع المشتركة".

بدوره تحدّث الدكتور منير عباس، ووصف توقيع مذكرة التفاهم بالصيغة المثالية لشكل التعاون المثمر بين الجمعية وشركة □□□، مؤكداً أن جمعية إدارة الموارد البشرية تسعى بشكل مستمر إلى تعزيز التعاون الفعال مع الشركات الرائدة العاملة في سورية، بهدف تطوير استخدام الأساليب السليمة في مهنة إدارة الموارد البشرية وترويجها، بالإضافة إلى زيادة الوعى لأهمية إدارة الموارد البشرية في إدارة الشركات لأعمالها، من خلال تعزيز ثقافة إدارة الموارد البشرية وتقديم النصح والمشورة بالطريقة التي تساهم في عملية بناء الشركات على أسس علمية وتقنية وإدارية حديثة.







إدارة الموارد البشرية وممارساتها التي تروّج

لها الجمعية من خلال نشاطاتها وورشات العمل

التدريبية، والتي تدرّس أيضاً في الجامعات

والمعاهد؛ وبالتالي يصبح الربط بين التطبيق

العملي والنظري دليلاً واضحاً على أهمية

الاستثمار برأس المال البشرى ويعطى مثالاً

رائداً للشركات التي تعمل في سورية، فشركة

MTN استطاعت بفضل استثمارها الصحيح

في مواردها البشرية الاستمرار بنجاحاتها حتى

ضمن فترة الأزمة، وهي تتميز بولاء الموظفين

والجدير ذكره، أن هذه الاتفاقية تُشكّل تأكيداً

واضحاً على استراتيجية شركة MTN سوريا

المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، والمتمثلة بدعم

المجتمع المحلي ومؤسسات المجتمع الأهلي، من

التنظيمي ورضاهم الوظيفي فيها.

لتحقيق الأهداف المشتركة.

MTN سوريا هي الشركة الرائدة في توفير خدمات الهاتف الجوال والإنترنت، والتي تمنح التغطية الخلوية وحلول الأعمال العصرية في أنحاء سوريا كافتها. تم إطلاق MTN سوريا في العام ٢٠٠٧، حيث كانت البداية لحقبة جديدة من الاتصالات السلكية واللاسلكية في البلاد. تقدم MTN سوريا خدمات الهاتف الجوال المتطورة وخدمات الإنترنت الثابت والمتنقل السريع، فضلا عن الخدمات المجتمعية والمشاريع التي تدعم الشعب السوري. MTN سوريا هي جزء من مجموعة MTN العالمية التي تضم مجموعة من شركات الاتصالات السلكية واللاسلكية متعددة الجنسيات، تم إنشاؤها في عام ١٩٩٤ وتعمل الآن

خلال فتح فنوات الاتصال وتبادل الخبرات

في ٢٢ بلداً في أفريقيا والشرق الأوسط.

Think HR 10 11 Think HR

الله المهارات القيادية Leadership Skills Program بالتّعاون مع كلّيّة إدارة الأعمال في الجامعة السّوريّة الخاصّة من ٦ كانون الأول ٢٠١٧ وحتى ٢٣ نيسان ٢٠١٨





Option 3



الجمعية ومدربون مختصون في مجال عملهم. الموارد البشرية بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة، وبحضور نائب رئيس الجامعة للشؤون العلمية أ.د. رياض الغزى وعميد كلية إدارة الأعمال أ.د. باسيل الخورى، والدكتور منير عباس ـ رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية _ ، ومجموعة كبيرة من المتدربين، حفلاً لتوزيع شهادات حضور برنامج المهارات القيادية

التى تم توقيعها بينهما بتاريخ ١٢ نيسان ٢٠١٧ والتي جعلت من مسرح الجامعة "اللاييك" منبراً هامًّا من منابر المعرفة والتدريب والنشاطات المختلفة التي تقدّمها الجمعية بالتعاون مع الجامعة. وقد أدار ورشات العمل مدربون معتمدون من قبل وبتاريخ ٢٣ نيسان ٢٠١٨ نظّمت جمعية إدارة

"Leadership Skills Program" الذي أطلقته

الأول ٢٠١٧ وحتى ٤ نيسان ٢٠١٨ في مقر الجامعة السورية الخاصة المؤقت في مسرح معهد الشهيد باسل الأسد (اللاييك)، وتضمّن البرنامج خمس ورشات عمل شملت خمس مهارات قيادية أساسية. بدوره استهل د. منير عباس الحفل بشكر الجامعة السورية الخاصة وكوادرها على إنجاح برامج الجمعية التدريبية والتطوعية التي تستهدف طلاب الجامعة من مختلف الكليات في الجامعة السورية الخاصة والجامعات العامة والخاصة والمعاهد في سورية. فمنذ خمس سنوات تقوم الجمعية بإدارة برامج تدريبية تتضمن مهارات سوق العمل ومهارات قيادية يحتاجها الداخلون

إلى سوق العمل ليحدثوا فرقًا وقيمة مضافة في

المنظمات التي يعملون فيها، وأتت اتفاقية التعاون

IHRM بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في التي تم توقيعها بين الجمعية والجامعة في الجامعة السورية الخاصة والذي امتد من ٦ كانون ١٢ نيسان ٢٠١٧ كإطار لتعاون مستمر وشراكة استراتيجية بين الطرفين. كما شكر د. عباس المدربين المتطوعين الذين لم يبخلوا بوقتهم وجهدهم، وقدّموا أفضل ما عندهم لفائدة الطلاب وتطوير مهاراتهم الإدارية والقيادية. كما أثنى على جهد متطوعي الجمعية والسادة المتدربين الذين حضروا تلك الورشات واستفادوا مما قدمته لهم الجمعية والجامعة من فائدة. كما قام السيد نائب رئيس الجامعة السورية الخاصة للشؤون العلمية بشكر الجمعية وكوادرها ومتطوعيها على جهودها المتواصلة والتطوعية المجانية في تطوير مهارات طلاب الجامعة وجسر

الفجوة بين التعليم وسوق العمل. وركز على أهمية

هذه الورشات والمحاضرات والدورات التدريبية

للطلاب والداخلين الجدد إلى سوق العمل.







ورشة العمل الأولى بعنوان: "إدارة الضغط وكذلك شكر عميد كلية إدارة الأعمال في الجامعة

السورية الخاصة أ.د. باسيل خورى الجمعية وكادرها ومتطوعيها ومدربيها المحترفين على الفائدة التى قدموها لطلاب الجامعة منذ خمس سنوات متواصلة، ورجا من الجمعية الاستمرار في الفائدة؛ لما لمسه من تطوير في مهارات طلاب الجامعة وزيادة منافستهم في سوق العمل.

ومن ثم قام كل من نائب رئيس الجامعة وعميد كلية إدارة الأعمال ورئيس الجمعية بتوزيع شهادات شكر للمدربين الذين أداروا الورشات التدريبية الخمسة امتنانا لهم لمسؤوليتهم المجتمعية ودورهم في تطوير أبناء بلدنا الغالى، ومن ثم توزيع شهادات الحضور للذين حضروا على الأقل ثلاث ورشات تدريبية من أصل خمس ورشات راجين للجميع التوفيـق والنجاح.

تضمّن البرنامج خمس ورشات عمل كما يلى:

النفسي" أدارتها المدربة "هبة الأطرش" بتاريخ ٦ كانون الأول ٢٠١٧. ورشة العمل الثانية بعنوان " القيادة للريادة"

أدارها المدرب د. إيهاب الجندي بتاريخ ١٣ كانون الأول ٢٠١٧. ورشة العمل الثالثة بعنوان "لغة جسد القادة

الشباب" أدارها المدرب الأستاذ "ياسر بيطار" بتاریخ ۲۸ شباط ۲۰۱۸.

ورشة العمل الرابعة بعنوان "المرونة العاطفية عند القادة" أدارها المدرب الأستاذ "حسام عطايا" _ مدير مركز آفاق بلا حدود للتدريب_ بتاریخ ۷ آذار ۲۰۱۸.

ورشة العمل الخامسة بعنوان "حل المشكلات واتخاذ القرار" أدارها المدرب الأستاذ "أسامة لازینی" بتاریخ ٤ نیسان ٢٠١٨.

13 Think HR

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج

المهارات القيادية Leadership Skills"

"Program بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في

الجامعة السورية الخاصة، والذي امتد من ٦ كانون

الأول ٢٠١٧ وحتى ٤ نيسان ٢٠١٨ في مسرح معهد

الشهيد باسل الأسد "اللاييك" في مقر الجامعة

السورية الخاصة المؤقت، وتضمّن البرنامج خمس

ورشات عمل شملت خمس مهارات قيادية أساسية

يحتاجها الداخلون إلى سوق العمل والذين يرغبون

في إحداث فرن وقيمة مضافة في المنظمات التي

يعملون فيها. وقد كانت الدعوة عامة حضرها

الطلاب من الجامعات والمعاهد العامة والخاصة

كلها والباحثون عن عمل، وعدد كبير من الموظفين

ويأتى هذا البرنامج كتأطير لبرامج التعاون التي

تقدمها جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع

والمهتمين من مختلف القطاعات والأعمار.

الصيدلة

مندسة المعلوماتية

لهندسة المعمارية

جمعية إدارة الموارد البشرية تقدم سلسلة مهارات سوق العمل بالتعاون مع جامعة الجزيرة الخاصة بتاريخ ٣ نيسان ٢٠١٨







أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج

"مهارات سوق العمل" Labor Market Skills

بالتعاون مع جامعة الجزيرة الخاصة، والذي

امتد من ٣ وحتى ٢٦ نيسان ٢٠١٨ في مقر الجامعة

المؤقت في مدرسة ابن الأثير-في دمشق - أستراد

العدوى وتضمن البرنامج أربع ورشات عمل شملت

أربع مهارات يحتاجها الطلاب والخريجون الجدد

لدخول سوق العمل، قدمها مدربون ذوو خبرة

طويلة معتمدون في الجمعية ومديرو موارد بشرية

في شركات كبرى في سورية، وقد تميزت الورشات

بحضور عدد كبير من طلاب الجامعة من كافة

كليات الجامعة بالإضافة إلى طلاب من جامعات

ومعاهد أخرى حيث كانت الدعوة عامة لكل من

يرغب في الاستفادة. قدّم المدربون معلومات قيّمة

Think HR 14



تضمنت شرحاً مفصلاً عن طريقة كتابة السيرة الذاتية ورسالة المقدمة وفق النماذج المعتمدة عالميًا وكيف تكتب رسالة المقدمة باللغتين العربية والإنكليزية، وأيضا شروحات ونصائح حول الخطوات الصحيحة التي يجب أن يتبعها الطلاب لتخطيط مسارهم المهنى الناجح، وشروحات ونصائح حول الطرق والوسائل الصحيحة للتواصل الفعّال في مختلف المجالات، وأخيرًا نصائح حول مقابلة العمل واجتيازها بنجاح وطرق إعداد المنقدم للعمل بطريقة منافسة ليحصل على الفرصة الوظيفية التي يرغب فيها.

في نهاية كل ورشة عمل قام السيد رئيس الجامعة الأستاذ الدكتور عبد الرزاق شيخ عيسى بتكريم المدربين وإعطائهم شهادات شكر وتقدير على

جهودهم التطوعية التي قدموها لطلاب الجامعة والمستفيدين.

وفي ختام البرنامج يوم الخميس ٢٦ نيسان ٢٠١٨ قامت إدارة الجامعة ممثلة برئيسها الأستاذ الدكتور عبد الرزاق شيخ عيسى باحتفال ختام البرنامج بحضور رئيس مجلس إدارة الجمعية د. منير عباس حيث تشكر د. عيسى رئيس الجمعية والمدربين كافة على جهودهم التطوعية المجانية التى قدموها خلال ورشات عملهم لفائدة طلاب الجامعة والمستفيدين ولم يبخلوا بمشاركة خبراتهم العملية مع الطلاب وتقديم النصائح لهم للوصول إلى أفضل فرصة عمل والتنافس في سوق العمل الخاص. وأضاف د. عيسى: إن طلاب جامعة الجزيرة الخاصة سيصنعون بهذه الدورات

الفرق وسينافسون في سوق العمل الذي ينتقى الأفضل دومًا، والجامعة ستقوم بدورها كاملًا في تطوير طلابها وتزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل ويبقى الدور عليهم في متابعة مسيرتهم

المهنية بالشكل الذي يرجونه لأنفسهم. بدوره د. عباس شكر إدارة جامعة الجزيرة الخاصة ممثلة برئيس الجامعة وأمين الجامعة على التنظيم المتميز لورشات العمل التي قدمها مدربو الجمعية. وتوجه بالحديث لطلاب الجامعة عن أهمية تلك المهارات التي يكتسبونها خلال هذه الورشات وأهمية الدور الذي تقوم به إدارة جامعتهم في تطوير الطلاب عمليًا بالإضافة إلى المعرفة الأكاديمية التي تقدمها لهم. وأضاف: "مهما قدمت الجامعة من ورشات عمل







ومحاضرات لن يغير ذلك من حقيقة هامة وهي أن الطالب يجب أن يبذل قصارى جهده للاستفادة مما تقدمه الجامعة ويقع عليه الجزء الأكبر من المسؤولية في استثمار تلك المهارات لإيجاد فرصة عمل مناسبة له في سوق عمل يضع الأولوية للأفضل دومــاً".

وأخيرا تشكرت إدارة الجامعة ممثلة برئيسها جمعية إدارة الموارد البشرية ومجلس إدارتها ومدربيها وأعضائها ودعت د. منير عباس لتقطيع الكيك احتفالًا بأول برنامج تعاون بينهما. وكانت تلك الورشات كالآتى:

ورشة العمل الأولى بعنوان "كتابة السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغتين العربية والإنكليزية-" قدمها المدرب د. منير عباس - رئيس مجلس

ورشة العمل الثانية بعنوان "تخطيط المسار المهنى - " قدمها المدرب الأستاذ أحمد معسعس - مدير الموارد البشرية في مجموعة سما الشام -بتاریخ ۱۶ نیسـان ۲۰۱۸.

ورشة العمل الثالثة بعنوان "مهارات التواصل

الفعال- " قدمها المدرب الدكتور جهاد يعقوب "اختصاصى واستشارى في مجالات إدارة التسويق والتوجيه والتدريب المهنى والتعليم الأكاديمي"- بتاريخ ١٨ نيسان ٢٠١٨. ورشة العمل الرابعة بعنوان "مقابلة العمل-" قدمها المدرب الأستاذ أسامة لازيني - نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية - بتاريخ ٢٦ نيسان

برعاية وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل– مرصد سوق العمل، جمعية إدارة الموارد البشرية تطلق برنامج مهارات مختلفة لسوق العمل بالتعاون مع مركز الإرشاد الوظيفي وريادة الأعمال في ١٩ آذار ٢٠١٨



تاريخ ١٩ أذار وحتى ٢ أيار ٢٠١٨ في مركز الإرشاد

فے مساکن برزۃ – حامیش بمشارکۃ عدد کبیر

من المدربين المعتمدين في الجمعية ومدربين أعضاء

ومهتمين فيها. وقد شمل البرنامج ورشات العمل



نیسان ۲۰۱۸.

بتاریخ ۱۹ نیســان ۲۰۱۸.

بتاریخ ۲ أیار ۲۰۱۸.

برعاية وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - مرصد سوق العمل، أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع مركز الإرشاد الوظيفى وريادة الأعمال برنامج تعاون مؤلفًا من سبع ورشات عمل تطوعية مجانية في مهارات مختلفة لسوق العمل امتد من

ورشة العمل الثانية بعنوان "بناء فريق العمل-" قدمتها د. سيرين دالاتي- بتاريخ ۲۰-۲-۲۰۱۸.

ورشة العمل الأولى بعنوان "كتابة السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغتين العربية والإنكليزية- " قدمها المدرب د. منير عباس - بتاريخ ١٩-٣-

ورشة العمل الثالثة بعنوان "بروتوكولات العمل" - قدمتها المدربة السيدة تغريد ونوس - بتاريخ ٢٨-

ورشة العمل الرابعة بعنوان "العلاقات العامة-"









قدمها المدرب د. هاني حداد - بتاريخ ۲۹-۳-۲۰۱۸.

ورشة العمل الخامسة بعنوان "الذكاء العاطفي"

- قدمها المدرب د. محمد النحاس - بتاريخ ١١

ورشة العمل السادسة بعنوان "أصول المراسلات

التجارية - " قدمتها المدربة الآنسة سوزان قزاز -

ورشة العمل السابعة بعنوان "التميز في خدمة

العملاء- " قدمها المدرب محمد بشر العطار -



برنامج تعاون بين IHRM ومركز المهارات والتوجيه المهني من ۲۰ شباط وحتی ۵ آذار ۲۰۱۸



ضمن إطار التعاون المستمر مع مركز المهارات

والتوجيه المهنى، قدمت جمعية إدارة الموارد

البشرية برنامجاً مؤلفاً من خمس ورشات عمل امتدت من تاريخ ٢٠ شباط وحتى ٥ آذار

٢٠١٨ في مقر مركز المهارات والتوجيه المهنى

وتألف البرنامج من خمس ورشات عمل اتصفت

بتنوع مواضيعها وأهميتها حيث إن العديد من

الموضوعات تم طرحه لأول مرة وكان الحضور

كبيرًا والفائدة المرجوة قد تحققت وحقق البرنامج

نجاحًا كبيرًا ووعدت الجمعية بأن تقوم بإعادة











البرنامج مرة ثانية بعد شهر رمضان المبارك. وتألف البرنامج من ورشات العمل التالية: ورشة العمل الأولى بعنوان "العلاقات العامة" أدارها المدرب "د. هاني حداد" بتاريخ ٢٠ شباط

ورشة العمل الثانية بعنوان "بروتوكولات العمل" أدارتها المدربة السيدة "تغريد ونوس" - مديرة الموارد البشرية في شركة أجنحة الشام للطيران بتاريخ ٢٥ شباط ٢٠١٨.

ورشة العمل الثالثة بعنوان "حل المشكلات ٢٠١٨.

أدارتها المدربة "د. سيرين دالاتي- " بتاريخ ه آذار ۲۰۱۸.

واتخاذ القرار- " أدارها المدرب السيد "أسامة لازيني- "نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية - بتاريخ ١ آذار ٢٠١٨. ورشة العمل الرابعة بعنوان "بناء الفريق"

ورشة العمل الخامسة بعنوان "التطوع بداية مسيرتك المهنية" أدارها المدرب "د. منير عباس" - رئيس مجلس إدارة الجمعية - بتاريخ ٦ آذار

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في مؤتمر "المشروع الوطني للإصلاح الإداري يومي ١٤–١٣ كانون الثاني ٢٠١٨ برعاية الجمعية السورية البريطانية

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة برئيس مجلس إدارتها د. منير عباس في مؤتمر "المشروع الوطنى للإصلاح الإداري - مقومات النجاح في سورية ما بعد الحرب"، الذي تم برعاية الجمعية السورية البريطانية لمدة يومين في ١٣ و ١٤ كانون الثاني ٢٠١٨ في المدرج الرئيسي في جامعة دمشق. يُذكر أن جمعية إدارة الموارد البشرية كانت الجمعية الأهلية الوحيدة في سورية التى تم دعوتها للمشاركة في المؤتمر إلى جانب ممثلى الحكومة من الوزراء والمديرين العامين في القطاع العام وأعضاء مجلس الشعب وبحضور عدد كبير من كافة فئات المجتمع وقطاعات الأعمال في سورية.

كان عنوان الجلسة التي شارك فيها د. عباس" إصلاح الكوادر الإدارية والبشرية ودورها في مكافحة الفساد" وكان السؤال الرئيسى الذي أجاب عليه هو "هل نحن مؤهلون وجاهزون لتطبيق نظام عصري في إدارة الموارد البشرية في سورية؟"

يقدم مركز نيوهورايزن للتدريب حسومات لأعضاء جمعية الموارد البشرية

دورات برامج الكومبيوتر الدورات الصباحية %25 الدورات المسائية %15

الدورات الإدارية والمحاسبية الدورات الصباحية %40 الدورات المسائية %20

كافة دورات اللغات

تحدث خلالها عن أهمية التدريب وتطوير الكوادر البشرية وكيف أن معظم منظمات القطاعين العام والخاص قامت بتخفيض ميزانيات التدريب إن لم يكن تجميدها بالكامل خلال فترة الأزمة وكان هذا التصرف خاطئًا جدًّا فكيف لنا أن نكون جاهزين لرحلة إعادة الإعمار بكوادر بشرية غير مدربة؟ فهذا سيؤدي إلى خلق فجوة بين متطلبات سوق العمل من المهارات المطلوبة والمتوفر منها فعلًا في السوق السورية. كما تحدث د. عباس عن أهمية الأمان الوظيفى وكيف أن العاملين في القطاع الخاص لا يشعرون بالأمان الوظيفي وهم مهددون بأى لحظة بإنهاء عقودهم ولم يتم مشاهدة محاكمات عمل في القطاع الخاص تنتصر فيها محكمة العمل لصالح العامل المسرح تعسفيًّا. كما تطرق د. عباس لموضوع الهياكل التنظيمية للمنظمات في القطاع العام وضرورة النظر فيها والعمل على تحويلها من هياكل جامدة إلى هياكل ديناميكية تحقق المطلوب من المرحلة القادمة في

سورية، وتحدث عن تجربته الشخصية في تعديل نظام داخلي لأحد مؤسسات القطاع العام الفاعلة وكيف نجحت تلك المؤسسة في اعتماد نظام داخلي خاص بها غير ذلك النظام الداخلي المعتمد لكل منظمات القطاع العام. وهذا يدل على أن وجود الرغبة في التغيير تحقق الكثير من الإنجازات في المنظمات في حال ترافقت مع إرادة للقيام بذلك. كما ركز أيضًا على ضرورة اعتماد معايير لتقييم أداء المنظمات وبشكل خاص في القطاع العام والتركيز على تلك القابلة للقياس منها لمعرفة درجة تقدمها نحو تحقيق أهدافها المرسومة لها. وأخيرًا أوصى د. عباس بضرورة التشاركية بين القطاعات العام والخاص والأهلى وتكامل الأدوار بينها في مرحلة إعادة الإعمار PPP الذي يلخص ئىلاث كلمات Public Private Participation. وفي نهاية الجلسة قام د.عباس بالإجابة على أسئلة الحضور الخاصة بمحاضرته في جلسة الحوار والمناقشة المفتوحة.



Call Now: 9321



شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

كأحد الجهات الداعمة في احتفالية اليوم

العالمي لذوى الاحتياجات الخاصة بعنوان "الإعاقة

انطلاقة" بتاريخ ٤ كانون الأول ٢٠١٧ برعاية

رئاسة جامعة دمشق وبمشاركة عميدة كلية

الآداب ومديرة الشؤون الاجتماعية والعمل في

دمشق ووزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل السابقة

وعدد كبير من الجهات الرسمية وغير الرسمية

والجمعيات الأهلية وعمداء كليات وأساتذة

جامعيين وطلاب ومتطوعين من الجمعيات وعدد

كبير من المهتمين وبحضور كريم لكافة وسائل

الإعلام المرئية والمسموعة والصحف والمجلات.

أدار جلسة النقاش د. منير عباس رئيس مجلس

إدارة جمعية الموارد البشرية وابتدأ جلسة النقاش

بكلمة شكر لمنظم الحفل الآنسة "منى عمقى" التي

نظمت الاحتفالية بكل جوانبها ورحب بالضيوف

الكرام د. فاتنة الشعال عميدة كلية الآداب والسيد

مدير الشؤون الاجتماعية والعمل في دمشق السيد







الله المرك في رعاية احتفالية "الإعاقة انطلاقة" بتاريخ ٤ الإعاقة انطلاقة" بتاريخ ٤



البشرية كانت قد رعت وأدارت أول معرض فرص

المشاركة واستهل الحديث بقوله "إن وقوفنا لجانب ذوى الهمم والإرادة القوية هو مسؤولية مجتمعية وعلينا جميعًا تحمل مسؤولياتنا تجاه هذه الفئة الرائعة من المجتمع والتعاون معهم لدمجهم الكامل في المجتمع حيث إن أحد معايير قياس المجتمعات المتقدمة هو "درجة اندماج ذوى الاحتياجات الخاصة في المجتمع".

وسأل د. عباس مدير الشؤون الاجتماعية والعمل في دمشق عن تطبيق البند الخاص بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في قانون العمل في القطاع الخاص الذي تضمن تشغيل ٢٪ من العمالة الإجمالية من ذوى الاحتياجات الخاصة وفي حال عدم تشغيلهم دفع الحد الأدنى من رواتبهم إلى صندوق الاحتياجات الخاصة في هيئة التشغيل والمشروعات الصغيرة لتقوم بعمل مشاريع تنموية لهم بقيمة تلك المبالغ. وكان رد مدير الشؤون هو عدم وجود عدد كاف من المفتشين في مديرية الشؤون بالوقت الحالى وأيضًا لعدة أسباب لها علاقة بالأزمة التي تمر بها البلاد.

وختم د.عباس أن الجمعية وبالتعاون مع رئاسة

عمل لذوى الاحتياجات الخاصة في سورية في شهر أيلول ٢٠١٠ وبمشاركة أكثر من ٢١ منظمة من كافة القطاعات الخاص والعام والأهلى وكانت المرة الأولى في سورية التي يتقدم فيها ذوو الاحتياجات الخاصة بالسيرة الذاتية بشكل مباشر إلى الشركات الموظفة على أنهم جزء هام من القوة العاملة الفاعلة في سوق العمل السوري.

جامعة دمشق والجهات المهتمة ستقوم برعاية معرض فرص عمل ثاني لذوي الاحتياجات الخاصة في عام ٢٠١٨ وبمشاركة أكبر عدد ممكن من الشركات الأعضاء في الجمعية والمهتمة بشكل عام ليتسنى لهذه الفئة الهامة من ذوي الإرادة القوية المشاركة في عملية إعادة الإعمار في وطننا الغالى سورية ولاسيما أن عملية إعادة الإعمار بحاجة لكل قوة فاعلة وعاملة في سورية للمساهمة بها. وفي نهاية الحفل تم تكريم جمعية إدارة الموارد البشرية والجهات المشاركة كلها في الاحتفالية

شوقى عون ووزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل www.facebook.com/CharterTraining كما ذكر د. عباس أن جمعية إدارة الموارد السابقة د. ديالا حاج عارف والجمعيات الأهلية لجهودهم في إنجاح هذه الاحتفالية. 19 Think HR Think HR 18 نشاطات الجمعية 2017 نشاطات الجمعية 2017

جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM تطلق شهر الموارد البشريّة HR Month لعام /٢٠١٧/ وللعام العاشر على التوالي بالتّعاون مع "مركز عيادات العمل" في جامعة دمشق في ٢٦ تشرين الثاني ٢٠١٧



عملاً بهدف الجمعية الأساسى وهو "نشر ثقافة

إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة

في القطاعات العامة والخاصة والأهلية كافتها،

وزيادة الوعى لأهميتها كشريك استراتيجي

لمؤسسات الأعمال في سورية" قدمت جمعية

إدارة الموارد البشرية للعام العاشر على التوالي

وبالتعاون مع عيادات العمل في جامعة دمشق

سلسلة ورشات عمل ومحاضرات مجانية بعنوان

"شهر الموارد البشرية" ابتداءً من ٢٦ تشرين

الشاني وحتى ١٤ كانون الأول ٢٠١٧ في مركز

عيادات العمل في دمشق، حيث تم تقديم ما يقارب

عشرين ورشة عمل ومحاضرة أداها مدربون

معتمدون من قبل الجمعية ومدربون مختصون

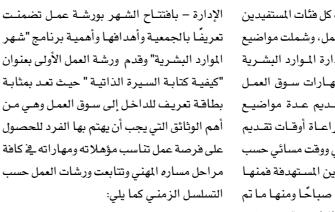
ومتطوعون ومديرون في شركات القطاع الخاص





وخلال أوقات مختلفة تناسب كل فئات المستفيدين من الطلاب والباحثين عن عمل، وشملت مواضيع غنية وواسعة في وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية، وتم تقديم عدة مواضيع جديدة لأول مرة كما تم مراعاة أوقات تقديم الورشات لتشمل وقت صباحي ووقت مسائي حسب المواضيع وشريحة المستفيدين المستهدفة فمنها ما تم تقديمه الساعة ١٠:٣٠ صباحًا ومنها ما تم تقديمه الساعة ١٣:٣٠ بعد الظهر وقد تضمنت بعض الأيام ثلاث ورشات عمل متزامنة مع بعضها البعض في ثلاث قاعات مختلفة كل ورشة منها موجهة إلى فئة طلابية ذات اهتمام مختلف عن

بالتعاون مع الجمعية، توزعت خلال أيام الشهر وقد قام المدرب د. منير عباس - رئيس مجلس



تضمن الأسبوع الأول الذي امتد من ٢٦ حتى ٣٠ تشرين الثاني ٢٠١٧ ورشات العمل التالية: ورشة عمل بعنوان: كتابة السيرة الذاتية -قدمها المدرب د.منير عباس بتاريخ ٢٦-١١-

تعريفًا بالجمعية وأهدافها وأهمية برنامج "شهر الموارد البشرية" وقدم ورشة العمل الأولى بعنوان "كيفية كتابة السيرة الذاتية "حيث تعد بمثابة بطاقة تعريف للداخل إلى سوق العمل وهي من أهم الوثائق التي يجب أن يهتم بها الفرد للحصول على فرصة عمل تناسب مؤهلاته ومهاراته في كافة مراحل مساره المهنى وتتابعت ورشات العمل حسب



ورشة عمل بعنوان: الوظائف في سوق العمل-قدمتها المدربة الآنسة هدى الميداني بتاريخ ٢٧-

ورشة عمل بعنوان: إدارة الموارد البشرية في الصناعات الفنية – قدمتها المدربة الأنسة هند وکیـل بتاریـخ ۲۸-۱۱-۲۰۱۷

وتضمن الأسبوع الثاني الذي امتد من ٣ حتى ٧ كانون الأول ٢٠١٧ ورشات العمل التالية:

ورشة عمل بعنوان: تخطيط المسار المهني-قدمها المدرب السيد أحمد معسعس، بتاريخ

ورشة عمل بعنوان: التحضير لمقابلات العمل -قدمتها المدربة السيدة سماح شورا، بتاريخ ٤

ورشة عمل بعنوان: إدارة التسويق - قدمها

في الخامس والعشرين من تشرين الثاني ٢٠١٧

عقدت الجمعية اجتماعها السنوى للمتطوعين

في الجمعية ومجلس إدارة الجمعية، تم خلاله



ورشة عمل بعنوان: أساسيات المراسلات -قدمتها المدربة الآنسة سوزان قزاز، بتاريخ ١٠-

ورشة عمل بعنوان: إدارة الجودة في الموارد البشرية - قدمها المدرب السيد عمار العموري، بتاریخ ۱۱-۱۲-۲۰۱۷

ورشة عمل بعنوان: بروتوكولات العمل - قدمها المدرب السيد خليل رسلان، بتاريخ ١١-١٢-٢٠١٧ ورشة عمل بعنوان: أفضل ممارسات مقابلات عقود العمل - قدمها المدرب السيد محمد إقبال أنق، بتاريخ ١٢-١٢-٢٠١٧

ورشة عمل بعنوان: المهارات والكفاءات المطلوبة لسوق العمل - قدمتها المدربة السيدة نهى شویحنة، بتاریخ ۱۲-۱۲-۲۰۱۷









اجتماع متطوّعي الجمعيّة السّنويّ في ٢٥ تشرين الثاني ٢٠١٧:

ورشة عمل بعنوان: استخدام برنامج الإكسل

لإعداد تقارير خاصة للموارد البشرية – قدمها

المدرب السيد أحمد كريكر، بتاريخ ٦ -١٢ -٢٠١٧

ورشة عمل بعنوان: بناء قسم إدارة الموارد

البشرية - قدمتها المدربة الأنسة سوزان قزاز،

ورشة عمل بعنوان: سوق العمل - قدمها المدرب

ورشة عمل بعنوان: التواصل في الأعمال -

قدمتها د. سيرين دالاتي، بتاريخ ٧-١٢-٢٠١٧

وتضمن الأسبوع الثالث الذي امتد من ١٠ حتى

ورشة عمل بعنوان: إدارة الكفاءات والمواهب -

قدمها المدرب السيد محمد بسيم إسماعيل،

١٤ كانون الأول ٢٠١٧ ورشات العمل التالية:

السيد محمد ضياء عمر، بتاريخ ٧-١٢-٢٠١٧

بتاریخ ٦ -۱۲-۲۰۱۷





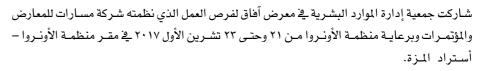
مناقشة خطة العمل السنوية، والوقوف على أسئلة المتطوعين والرد عليها من قبل أعضاء مجلس الإدارة، والاستماع إلى مقترحات المتطوعين بما

يخص تحسين عمل الجمعية وتطويرها والمشاريع المقترحة من قبولهم لدراسة إمكانية تطبيقها وضمها إلى خطة عمل الجمعية لعام ٢٠١٨.

Think HR 20 21 Think HR

الجامعة السورية الخاصة SYRIAN PRIVATE UNIVERSITY





IHRM تشارك في معرض آفاق لفرص العمل

من ۲۱ حتى ۲۳ تشرين الأول لعام ۲۰۱۷

الخاص" تقدم ندوة " تقييم أداء العاملين في القطاع الخاص" في ندوة الأربعاء في غرفة تجارة دمشق – في ١١ أكتوبر ٢٠١٧.

ندوة " تقييم أداء العاملين في القطاع الخاص" بالتعاون بين غرفة تجارة دمشق وجمعية إدارة الموارد البشرية، تم عقد ندوة في غاية الأهمية حول تقييم أداء العاملين في القطاع الخاص بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ حاضرت فيها السيدة سماح شورى عضو مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية.

عرّف الدكتور عامر خربوطلي- مدير غرفة تجارة دمشق بالضيفة الكريمة كما رحب بها وبالسادة الحضور، وأكد على أهمية تقييم الأداء في القطاع الخاص كون أغلب الشركات فيه هي مشروعات صغيرة ومتوسطة حيث المالك هو نفسه المدير وهنا تكمن صعوبات خلق الرغبة في العمل لدى الموظف والوصول به إلى مستوى الأداء الفعّال الذي تطلبه

بدورها السيدة سماح أشارت إلى أن عملية تقييم الأداء تعد من أساسيات مهام إدارة الموارد البشرية في المنظمات، فعن طريق القياس والتقويم تتمكن المنظمة من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمدها وعن طريقها يتمكن الفرد من تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، فالموظف يمتلك المهارات والكفاءات ويتوقع بالتالى الحصول على

العديد من المزايا والحوافز المادية والمعنوية مقابل عمله، كما يسعى المديرون للبحث عن الموظفين ذوي الكفاءات الأعلى والأداء المتميز. وعلى أن الفرد العامل يستطيع أن يطلع بشكل غير

وعلى أن الفرد العامل يستطيع أن يطلع بشكل عير رسمي على أدائه من خلال زملاء العمل أو الرؤساء ، إلا أن تقويم الأداء أسلوب رسمي و نظامي قد يخلق الشعور بالثقة لدى العامل بجدية المنظمة التي يعمل فيها مما يزيد من انشداده وولائه لمنظمته وعمله بشكل أكبر، وبسبب هذا التأثير فقد أولت المنظمات اهتمامًا خاصًا وخصصت الكثير من الموارد لدعم و توجيه عملية قياس وتقويم عامليها، فالمنظمة التي تريد الوصول إلى عملية قياس وتقويم قليلة المشكلات عليها أن تأخذ بعين الاعتبار عند تصميم نظام

والتوقيت الصحيح للعملية، وصدق وثبات معايير التقويم، وتناسب طريقة التقويم مع الأهداف وكفاءة الموارد البشرية المخصصة للعملية .كما تطرقت السيدة شورا إلى متطلبات نجاح عملية تقييم الأداء واختتمت الندوة بالإجابة على أسئلة السادة الحضور التي أغنت الندوة بمشاركة تجاربهم على أرض الواقع مع ما تم تقديمه. وفي النهاية تشكرت غرفة تجارة دمشق مهئلة بمديرها عامر خربوطلي جمعية إدارة الموارد البشرية وأعضاء مجلس إدارتها على تقديمهم لهذه الورشات القيمة والتي تساهم في نشر التوعية لأهمية إدارة الموارد البشرية وممارساتها

تقويم الأداء: وضوح أهداف عملية تقويم الأداء،





اختصاصات كلية إدارة الأعمال

إدارة الموارد البشرية الموارد البشرية

التسويق والإمداد Marketing & Logistics

إدارة عمليات الخدمات Service Operations Management

Financial & Banking Institutions إدارة المؤسسات المالية والمصرفية

Management Curior Curio Curior Curio Curior Curior Curior Curior Curior Curior Curior Curior

المحاسبة والتدقيق Accounting & Auditing

Entrepreneurship and Small
Business Management

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

www.spu.edu.sy

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في معرض دمشق الدولي – الدورة ٥٩ في أرض المعارض بتاريخ ٢٦–١٧ آب ٢٠١٧













شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية بمعرض دمشق الدولي - الدورة ٥٩ من تاريخ ١٧ حتى ٢٦ آب ٢٠١٧ ضمن جناح وزارة التنمية الإدارية حيث قدمت أربع ورشات عمل متنوعة خلال المعرض قدمها كل من د. منير عباس ـ رئيس مجلس الإدارة _ والسيدة سماح شورا _ أمين سر الجمعية _ والسيدة نهى شويحنة _ عضو مجلس إدارة _ والسيد محمد إيهاب الجندى _ عضو مختص في الجمعية .. وتنوعت مواضيع ورشات العمل بين كتابة السيرة الذاتية ومقابلة العمل، وتخطيط المسار المهني، والشخصية القيادية وصفاتها، ومهارات التواصل الفعال.

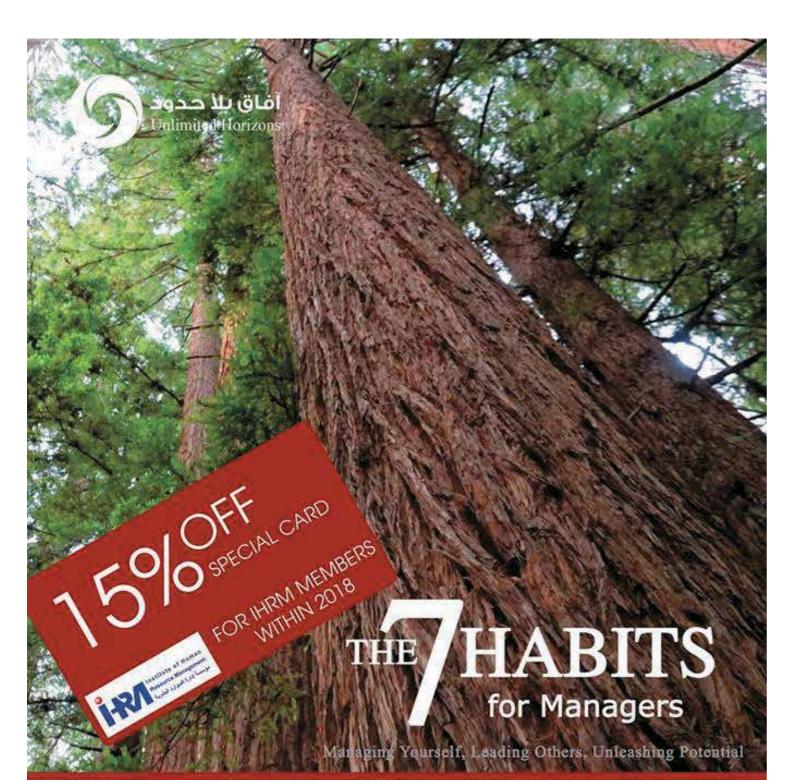
وقد أعطيت الورشات بشكل مباشر بحضور

المشاركين فيها وبرؤية مباشرة من قبل زوار وفي نهاية المعرض توجه د.عباس باسم أعضاء الجمعية ومجلس إدارتها ومتطوعيها بجزيل المعرض لتكون تجربة جديدة في سورية حول إعطاء الورشات بشكل مباشر وعلى الهواء مباشرة خارج القاعات التدريبية المغلقة. كما شاركت الجمعية طيلة أيام المعرض بالتعريف عن نشاطاتها لزوار المعرض من خلال

مناوبات دورية للمتطوعين في الجمعية. وأيضًا تم استضافة الجمعية كممثل عن الجمعيات الأهلية في سورية حيث شارك د. منير عباس رئيس الجمعية كضيف في برنامج" منبر صلة وصل" وتحدث خلاله عن أهمية دور الجمعيات الأهلية في المشروع الوطنى للإصلاح

الشكر لوزارة التنمية الإدارية ممثلة بوزيرة التنمية الإدارية الدكتورة سلام سفاف المحترمة حيث قامت الوزارة باستضافة الجمعية طيلة أيام المعرض كما قامت بتوزيع شهادات شكر للمدربين وشهادات حضور للمتدربين طيلة أيام المعرض. كما تشكر أيضًا كادر الوزارة المتميز لجهوده المشهودة في إنجاح المعرض، وأخيرا تشكر كل

الزوار الذين قاموا بزيارة جناح الجمعية أثناء أيام المعرض والمهتمين بنشاطاتها والمشاركين بنشاطاتها وورشاتها التدريبية أثناء أيام



لا يمكن أن تبدو الأهداف نبيلة ولكن غامضة. لا يمكن أن يكون المرمى غير واضح بحيث لا يمكن إصابته. يجب أن يكون اتجاهك واضحاً بحيث إذا أيقظت أحد موظفيك على نحو عشوائي في منتصف الليـل وسـألته: "إلى أين نحـن ذاهبـون؟" يستطيـع الإجابة وهو نصف نائم.

Managing Yourself, Leading Others, Unleashing Potential

نشاطات الجمعية 2017 نشاطات الجمعية 2017

IHRM في ندوة الأربعاء ٥ تموز ٢٠١٧ مع غرفة تجارة دمشق بعنوان "أُهمية الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص"













عرّف الدكتور عامر خربوطلى- مدير غرفة تجارة دمشق بالضيوف الكرام أعضاء مجلس إدارة الجمعية ورحب بهم، كما رحب بالسادة الحضور، وأكد على أهمية إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص كون أغلب هذه الشركات تعانى من نقص في معرفة هذه الأهمية وفي غالبيتها يكون المالك هو نفسه المدير وهنا تكمن أهم الصعوبات في تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية.

_وذلك في ٥ تموز ٢٠١٧ في مقر الغرفة - قاعة

افتتح الندوة د. منير عباس بالتركيز على أهمية إنشاء الشركات في القطاع الخاص لأقسام إدارة موارد بشرية لتستبدل أقسام شؤون العاملين

السابقة بمسميات مختلفة. فإدارة الموارد البشرية لم تعد تقوم بتلك المهام التقليدية التي أوكلت إليها سابقًا من تفقد دوام العاملين وملاحقة رواتبهم وإجازاتهم؛ بل توسعت لتصبح تلك المهام التقليدية لا تشكل أكثر من ٨٪ من عملها الحالى والذي يتضمن تطوير الموارد البشرية وتدريبها المتواصل وتقييم أدائهم وإدارة المواهب وتخطيط المسار المهنى وآليات الاستقطاب ومقابلات العمل والتوظيف بناء على الكفاءات وغيرها من الوظائف الأساسية للموارد البشرية. وتطرق بالشرح لأهم تلك الوظائف مركزًا على أن الاستثمارية العنصر البشري هو الاستثمار الصحيح والقيمة المضافة لأى منظمة تسعى للتميز والمنافسة والاستدامة.

بدورها السيدة نهى شويحنة أوضحت للسادة الحضور تجربة عملية في مجموعة سكر _ التي تتضمن خمس شركات ـ حيث تدير حاليًا إدارة الموارد البشرية فيها. وذكرت أن إيمان أصحاب العمل بأهمية الموارد البشرية هو مفتاح النجاح في تطبيق ممارساتها بالطريقة الصحيحة وبالتالي الحصول على النتائج المرجوة من تطبيقها. فتلك

الوظائف ليست رفاهية وهي أساسية في تحقيق أي منظمة لأهدافها وإلالما كانت المنظمات والشركات العالمية استثمرت في العنصر البشرى من الأساس. كما بين د. محمد النحاس ــ مدير إدارة الموارد البشرية في مجموعة الخياط .. أهمية إنشاء قسم للموارد البشرية في الشركات من خلال تجربته العملية في مجموعة الخياط وكيف بدأ خطوات التأسيس من البدايات وكيف أثبت أهمية ما قام به من خلال انعكاس ذلك على أداء العاملين وربحية الشركة التي ازدادت بشكل ملحوظ إضافة إلى بيئة العمل الإيجابية التي شعر بها العامل في الشركة وأصبحت درجات الولاء للعاملين في الشركة تزداد بازدياد ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في الشركة.

وفي نهاية الجلسة تم الاستماع إلى أسئلة السادة الحضور والإجابة عليها من قبل المحاضرين

وختامًا توجه أعضاء مجلس إدارة الجمعية بالشكر لرئيس الغرفة ومجلس إدارتها لدعوتهم الكريمة وأيضًا بالشكر الخاص للسادة الحضور لتفاعلهم الذي أغنى الندوة.

IHRM تنظم مؤتمر التوجيه المهني الأول الخاص بكلية إدارة الأعمال والهندسة المعلوماتية في الجامعة السورية الخاصة بتاريخ ١٣ أيار ٢٠١٧









نظمت الجامعة السورية الخاصة بالتعاون مع

جمعية إدارة الموارد البشرية مؤتمر التوجيه المهنى

الخاص بطلبة كلية إدارة الأعمال وطلبة كلية

هندسة المعلوماتية والاتصالات، وذلك يوم السبت

١٣/٥/٢٠١٧ في مسرح معهد الشهيد باسل الأسد

(اللاييك)، بدأ المؤتمر بكلمة ترحيبية ألقاها

الأستاذ الدكتور نذير إبراهيم رئيس الجامعة،

بعدها ألقى الدكتور منير عباس ـ رئيس جمعية

إدارة الموارد البشرية _ كلمة رحب من خلالها بجميع

المشاركين بالمؤتمر، وألقى كلّ من عميد كلية إدارة

الأعمال وعميد كلية هندسة المعلوماتية والاتصالات

كلمة لطلبة الكليات شرحوا من خلالها رؤية الكليات



فيما يتعلق بربط الطلبة بسوق العمل وتجهيزهم للحصول على فرص عمل متميزة، ومن ثم بدأت الجلسة الحوارية في المؤتمر بحضور الأستاذ الدكتور نذير إبراهيم _ رئيس الجامعة _ والأستاذ الدكتور خليل العجمي _ رئيس الجامعة الافتراضية السورية _والدكتور منير عباس_رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية _ والأستاذة سمر حلبى _ مديرة التوظيف وشؤون العاملين في شركة سيريتل _ والأستاذة نهى شويحنة _ مديرة التخطيط الاستراتيجي ومديرة الموارد البشرية في مجموعة سكر الصناعية _ والأستاذ محمد أبوالنعاج ـ مدير الفرع الرئيسي في بنك البركة _ ، حيث تطرقت الجلسة الحوارية

إلى فرص العمل المتاحة لخريجي هندسة المعلوماتية وإدارة الأعمال والمؤهلات والمهارات المطلوب توافرها في الخريجين، بالإضافة الى تحليل الفجوة الموجودة بين الدراسة الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل وطريقة ردمها ومعالجتها، كما تطرقت الجلسة إلى ضرورة أن يستفيد الطلبة من فرص التدريب التي تؤمنها الجامعة بالتعاون مع شركات ومؤسسات قطاع الأعمال؛ لأنها سوف تتحول إلى فرص عمل فيحال أثبت الطالب جدارة وكفاءة خلال مرحلة التدريب، بعد ذلك تم توزيع شهادات شكر وتقدير لجميع الأساتذة المحاضرين وتم التقاط بعض الصور الجماعية.

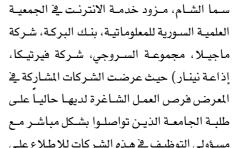
Think HR 26 27 Think HR

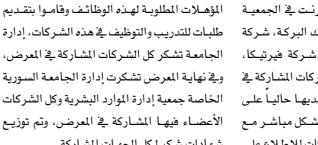
جمعية الموارد البشرية تنظم أول معرض لفرص العمل داخل الجامعات في ١٣ أيار ٢٠١٧





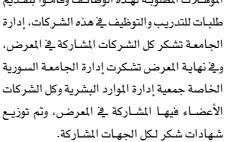








مسؤولي التوظيف في هذه الشركات للاطلاع على



IHRM <mark>تشارك نتائج مشروع مسح الأجور والتعويضات الأول في سورية مع المشاركين في المشروع:</mark>

قامت جمعية إدارة الموارد البشرية ممثلة بنائب رئيس مجلس إدارتها ومدير مشروع مسح الأجور والتعويضات، السيد أسامة لازيني، بتسليم نتائج مشروع مسح الأجور والرواتب للعام ٢٠١٧ للجهات المشاركة بالمشروع وذلك يوم الأربعاء الموافق تاريخ ٣٠-٨٠-

نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع

الجامعة السورية الخاصة، معرض فرص العمل الأول

داخل الجامعات وذلك يوم السبت ١٣/٥/٢٠١٧،

في معهد الشهيد باسل الأسد (مدرسة اللاييك)

بمشاركة مجموعة من كبرى الشركات السورية

(سيريتل، MTN، بنك سورية الدولى الإسلامي،

البنك العربي، مجموعة سكر الصناعية، مجموعة

والجدير بالذكر أنه شارك في المشروع ١٧ جهة تتوزع على قطاعات



البلاستيكية، الصناعات الغذائية، الاتصالات، المصارف والتأمين، الصناعات الكهربائية، صناعة الصناعات الدوائية، الصناعات

(الجامعات الخاصة)، وقطاع المعلوماتية والبرمجة. كما سيتم إطلاق المشروع الثاني لمسح الأجور والتعويضات للعام ٢٠١٨ وذلك في شهر تموز من خلال دعوة الجهات المختلفة للمشاركة

الألبسة، شركات التوزيع والتجارة

والاستيراد، التعليم العالى

في المسح ومن ثم جمع المعلومات وتحليلها وإصدار التقرير النهائي للأجور والتعويضات للعام ٢٠١٨.



شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في معرض

التوظيف وفرص العمل الثاني JOBex من ١٩

نيسان وحتى ١ أيار في مدينة تشرين الرياضية

بالتعاون مع مسارات للمعارض والمؤتمرات. وقد

أدت الجمعية الدور المتميز كطرف يربط بين

الباحثين عن عمل والشركات الموظفة. وشرح

الدكتور منير عباس-رئيس الجمعية-دور الجمعية في المعرض قائلاً: "قامت الجمعية باستلام السير



نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة والمعهد التقانى للعلوم المالية والمصرفية ورشة عمل لطلبة المعهد بعنوان "مهارات الدخول إلى سوق العمل Skills of Labor Market " وذلك يوم الاثنين ٢/٤/٢٠١٧ في مقر المعهد التقاني للعلوم



جناح الجمعية في المعرض حول السير الذاتية ومقابلة العمل والمسار المهني وغيرها من النصائح الإرشادية التي يحتاجها الباحث عن عمل. يُذكر أن عدد الشركات التي شاركت بالمعرض زاد عن خمس وأربعين شركة ومنظمة، وعدد فرص العمل التي تم عرضها في المعرض زادت عن ٩٤٥ فرصة عمل. وقد لاقى المعرض نجاحاً ملحوظاً، ووعدت الجمعية بالمشاركة فيه في الأعوام القادمة.

ورشة عمل لـ IHRM في معهد العلوم المالية والمصرفية بعنوان "مهارات الدخول إلى سوق العمل" بتاريخ ٣ نيسان ٢٠١٧

المالية والمصرفية، قدم الورشة الدكتور منير عباس

_ رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية ورئيس قسم

إدارة الموارد البشرية في الجامعة السورية الخاصة

_ ، حيث افتتح الورشة مدير المعهد بكلمة رحب من

خلالها بجميع الحضور، بعد ذلك قدّم الدكتور منير

عباس محاضرة لطلبة المعهد حول المهارات المطلوبة

الكترونية وجمعتها تحت رابط الكتروني زودت به

الشركات الأعضاء في الجمعية للاطلاع على تلك

السير الذاتية، وهو الدور الذي تقوم به الجمعية

في مساعدة الشباب السوريين الباحثين عن عمل

في الوصول إلى الفرص الوظيفية المناسبة لهم.

كما قام أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعون في

الجمعية بتقديم النصح والاستشارات لزائري

جمعيّة إدارة الموارد البشريّة تشارك في معرض التّوظيف وفرص العمل

الثاني JOBex من ١٩ نيسان وحتى ١ أيار ٢٠١٧ في مدينة تشرين الرياضية









لدخول سوق العمل وشرح لهم كيفية كتابة السيرة الذاتية باللغتين الإنكليزية والعربية. وتشكر في نهاية الورشة إدارة المعهد لجهودها الحثيثة بتطوير طلاب المعهد والتشبيك مع جمعية إدارة الموارد البشرية متأملا تواصل ورشات العمل والمحاضرات التي تهم طلاب المعهد في الدخول إلى سوق العمل.

الجمهورية العربية السورية وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل مرصد سوق العمل

لطلاب كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة في ٤ نيسان ٢٠١٧







الشركة والتى تتعلق بالطرق والآليات المعتمدة في جميع مراحل العمل بداية من استيراد المواد الأولية وانتهاءً بتخزين المنتجات وتوزيعها، كما أوضح مسؤول الإنتاج في الشركة الإجراءات المتبعة في المعمل والخاصة بضمان جودة المنتجات، والضوابط التي يلتزم بها جميع العاملين في المعمل والمتعلقة بعمليات التعقيم والنظافة، كما استمع الطلبة إلى مسؤول التسويق في الشركة والذي

من الشروحات التي قدمها مدير العمليات في

IHRM تنظّم زيارة علمية اطلاعية إلى شركة كتاكيت للصناعات الغذائية







نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة زيارة علمية اطلاعية إلى شركة كتاكيت للصناعات الغذائية بإشراف الدكتور منير عباس وعدد من متطوعي الجمعية يوم الثلاثاء ٤/٤/٢٠١٧، تضمنت هـنه الزيارة جولة على جميع خطوط الإنتاج في المعمل للتعرف على آليات العمل المتبعة وأنواع خطوط الإنتاج الخاصة بكل منتج، بالإضافة لذلك استمع الطلبة إلى مجموعة

شرح آليات التسويق والخطط التسويقية التي

تتبعها الشركة في كل عام، في نهاية الجولة قامت إدارة الشركة بتوزيع مجموعة من الهدايا من منتجات الشركة على جميع الطلبة المشاركين في هذه الزيارة. بدوره توجه د. عباس بجزيل الشكر إلى شركة كتاكيت للصناعات الغذائية لتعاونها مع الطلبة لإنجاح هذه الزيارة العلمية وتشكر كل من ساهم في تنظيم هذه الزيارة في الجامعة السورية الخاصة ورجا لطلبتها دوام التوفيق والنجاح.





نشاطات الجمعية 2017 نشاطات الجمعية 2017

جمعية إدارة الموارد البشرية تحتفل بعيدها السنوى العاشر برعاية شركة MTN سورية في 9 أيار ٢٠١٧



وقد عرض الدّكتور "منير عبّاس" ـ رئيس

مجلس إدارة الجمعيّة _ أهم الإنجازات خلال

عام /٢٠١٦/ والرّبع الأوّل من عام /٢٠١٧/

قائلاً: "تفتخر الجمعيّة اليوم لاستمرارها بتقديم



احتفلت "جمعيّة إدارة الموارد البشريّة "IHRM بعيدها السّنويّ العاشرية ٩ أيّار ٢٠١٧ في فندق شيراتون دمشق - قاعة أميّة، وذلك بحضور عدد من السّادة الوزراء ومعاونيهم، ومديري شركات ومنظَّمات في القطَّاعين العامّ والخاصّ، ورؤساء جامعات، وعمداء كلّيّات، وأساتذة، ورؤساء جمعيّات أهليّة، وعدد كبير من أعضاء الجمعية من كافّة الفئات والمتطوّعين في الجمعيّة والطّلاب والمهتمين. وبدأ الحفل بالتّعريف عن تاريخ تأسيس الجمعيّة في /٢٠٠٧/١/١٤ بموجب القرار رقم /٧٨/ الصّادر عن وزارة الشّؤون الاجتماعيّة والعمل في سورية، وهي جمعيّة أهليّة غير ربحيّة تسعى إلى نشر الممارسات الصّحيحة لإدارة الموارد البشريّة في الشّركات والمنظّمات السّوريّة الخاصّة الجمعيّة بذلك الرابط. منها والعامّة والأهليّة.

شركة MTN سورية كشريك استراتيجيِّ لعام ٢٠١٧ وذلك في إطار تعزيز العمل والتّعاون بينهما انطلاقاً من العلاقة النّاجحة والبنّاءة خلال الأعوام الماضية. وجاء توقيع الاتّفاق خلال اجتماع

خدماتها وتحقيق رسالتها طيلة فترة الأزمة التي تمرّ بها سوريا وبشكل يفوق كلّ الأعوام الماضية؛ حيث زاد عدد ورشات العمل والمحاضرات المقدَّمة عن /١١٠/، وبلغ عدد المستفيدين ما يزيد عن /٤٠٥٠/، وبلغ عدد المعارض التي شاركت فيها ٥/ خمسة معارض فرص عمل وتوجيه مهنى، اثنان منها كانا برعاية ذهبيّة واستراتيجيّة من الجمعيّة، تحقّق من خلالها اللّقاء بين طالبي العمل _على اختلاف فئاتهم _مع الشّركات الّتي لديها شواغر. كما قامت الجمعيّة خلال تلك المعارض بالاحتفاظ بالسّير الذّاتيّة للباحثين عن عمل، ووضع النسخ الالكترونيّة منها على رابط، وتزويد الشّركات - الرّاغبة في التّوظيف - والأعضاء في كما أعلنت IHRM عن توقيع مذكّرة تفاهم مع

الأعمال بما يخدم المجتمع السّوريّ.

المؤتمرات أو النّدوات المتخصّصة بمواضيع التطوير في الموارد البشريّة، وهي تصبّ في سعى شركة MTN سوريا لتقديم الدّعم للمجتمع الأهلى، وتوفير منصات وشراكات تُتيح تطوير



خلال الحفل تم عرض آخر تطوّرات المشروعين



وبما يتناسب مع بيئة الأعمال السورية سعياً من الجمعيّة في التّحوّل إلى نقابة مهنة إدارة الموارد البشريّة لتكون الأولى على مستوى الإقليم والعالم في هذا الإنجاز، كما تحدّث مدير مشروع الرّواتب والأجور عن أهمّيّة المشروع في تحليل الرّواتب والتّعويضات في سوق العمل السّوريّة لكلّ الوظائف وفي مختلف القطّاعات؛ حيثُ شارك عددٌ كبيرً من الشركات السوريّة الكبرى في مختلف الصِّناعات والقطَّاعات، وبدورها تقوم الجمعيَّة بتحليل البيانات لتصل إلى معرفة فئات الرّواتب والتّعويضات لكلّ وظيفة في سوق العمل السّوريّ

سعياً منها لتنظيم آلية وضع الرّواتب حسب معايير

مقبولة من قبَل الجميع.

بينها وبين الجمعيّة علاقة تعاون استمرت لعدّة أعوام في مجال نشر المعرفة في مسرح الجامعة المؤقّت _ لطلّابها ولكلّ الرّاغبين في الاستفادة، وذلك من مختلف الجامعات السوريّة العامّة والخاصّة، وجاء توقيع مذكّرة التّفاهم لتأطير العمل التّطوّعيّ بشكل مؤسّساتيّ، وقامت الجهتان بتنظيم أوّل معرض فرص عمل داخل الجامعات وذلك في مقرّ الجامعة المؤقّت في ١٣ أيّار ٢٠١٧ وبمشاركة كبرى شركات الأعضاء في الجمعيّة، وكانت الدّعوة للمعرض عامّة.

وفي نهاية الحفل قدّمت الجمعيّة في عيدها السنوى العاشر شهادات تقدير وشكر وهدايا رمزيّة للمدرّبين والمتطوّعين الّذين قدّموا وقتهم وجهدهم لتطوير أبناء مجتمعهم، كما قدّمت

شهادات شكر للمتطوّعين الذين آمنوا برسالة الجمعية وقدّموا جهدهم تطوّعاً وبشكل مجّاني لخدمة أهداف الجمعيّة، كما توجّهت الجمعيّة بالشّـكر الكبير إلى شركائها الاستراتيجيّين من القطَّاعات العامِّة والخاصِّة والأهليَّة، والَّذين تقاطعت أهدافهم معها في تنمية المجتمع المحلّي السّوريّ بمختلف أطيافه.

ومازالت الجمعيّة مستمرّة برفع شعارها لعام /٢٠١٦/ ألاً وهو: "إعادة إعمار العنصر البشريِّ"؛ حيث تؤمن الجمعيَّة بأنَّ عمليَّة إعادة الإعمار تبدأ بإعمار العنصر البشري، وأنّ الاستثمار الصّحيح هو الاستثمار في رأس المال البشريّ. ووضعت خطَّة عمل طموحةً لتحقيق ذلك من خلال تشجيع التدريب والعمل التطوّعيّين، وتحقيق التواصل بين الباحثين عن العمل والشّركات والمنظّمات الطّالبة لهم، كما قامت بتفعيل كلّ مواقع التّواصل الاجتماعيّ الخاصّة بها لتأمين الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين من







Think HR 32 33 Think HR

والاقتصادي، الأفكار والأعراف.

١,٢ الادارة بالأهداف Object Management:

تخطط مبادئ الإدارة والتطوير عبر وضع

أهداف متوسطة المدى كمراحل للوصول إلى

هدف المؤسسة الأساسي. تُعدّ هذه الأهداف

الوسيطة نقاط علام في مسيرة المؤسسة، وتحدد

الأهداف حسب المستويات الوظيفية لكل فرد

في المؤسسة، فكل فرد يحدد أهدافه بما يتوافق

مع أهداف المؤسسة العليا وطرق الوصول لهذه

الأهداف وفق مواعيد إنجاز محددة، وتتم

مراقبة تنفيذ هذه الأهداف وتقييمها وتقييم

• تحقيق الأهداف والوصول إليها تماماً دون

• تطوير الموارد البشرية حسب متطلبات أهداف

• خلق تواصل بين المشرفين والرؤساء والمرؤوسين.

• انعكاس تحقيق الأهداف على رواتب الموظفين

• توضع الأهداف حسب مستوى الحاجة، ولكن

من الأفضل وضع أهداف أعلى؛ لأن الأفراد

يبذلون جهوداً أكثر عند محاولتهم الوصول إلى

• يجب كون الأهداف مفهومة وقابلة للحفظ

والتذكر من قبل العمال، كما يجب تحديد طرائق

• يجب أن تكون الأهداف قابلة للقياس، وقابلة

• يجب أن تحدد أهداف لكل مستوى ومرحلة من

أداء العمل، وتوضح مراحل التنفيذ أثناء عمليات

• لكل فرد في المؤسسة أهدافه التي يجب أن

• تحديد أهداف مهمة أو حدّيّة Critical goals.

• من الممكن أن تتغير الأهداف وتُعدّل حسب

المؤسسة ووضعها والمرحلة التى وصلت إليها

• أهداف لها تأثير على مخرجات العمل والإنتاج،

كالجودة والإنتاجية، مثل استبعاد الأعمال

عديمة الجدوى ورفع الكفاءة، مما يؤدي إلى

• أهداف لتطوير الموارد البشرية واستخدامها

• التدريب والتعليم المتعلق بتنفيذ الأنشطة

والتدريب في مكان العمل OJT وبالتالي تحقيق

تصب وتنسجم وتتلاءم مع أهداف المؤسسة.

١,١,٢ الغرض من الإدارة بالأهداف:

٢. طرائق الإدارة: ومنها:

الوضع الحالي.

الأقسام المختلفة.

لخلق الدافع.

أهداف أعلى.

للتحديد الرقمي.

الوصول للهدف.

٢, ١, ٣ أنواع الأهداف:

زيادة العمل الفعال.

٢,١,٢ وضع الأهداف:

الوصول إلى الهدف ومراحله.

إدارة الأعمال المؤسّساتيّة، التّوجّه اليابانيّ أو التّحسين المستمرّ

Corporate Management, Japanese approach or continues improvements (KAIZEN)

مساهمة: المهندس الزراعيّ "عماد شوكت حيدر" مدير شركة يمام الصناعية لإنتاج الخيوط

لعلى أرى ابتسامة تعلو شفاه بعض قارئى هذه المقالة، متسائلن: "أين نحن وأوضاعنا ومؤسساتنا؟ وأين أنت؟ وأين الجودة والتحسين و"الكايزن"...؟". ولكنُ لعلنا أحوج ما نكون في هذه الأيام إلى التحسين وأنشطته، والاستفادة من العبر وتجارب الشعوب عبر الأزمان وخاصة تجربة الشعب الياباني الذي نهض وانبعث كطائر الفينيق من تحت رماد الحرب العالمية الثانية، وتحول بلداً وشعباً وصناعةً خلال فترة وجيزة من بلاد ونفوس مهزومة وصناعات بدائية ومعامل مدمرة، ليرقى إلى مصاف الدول المتقدمة، لا وبل ليتفوق على من هزمه في الحرب واستسلم له. إن ظروفنا الحالية تستوجب أن يبادر كل منا إلى صناعته ومعمله وعماله، ويبذل جهده في التطوير والتحسين ورفع السوية والاستفادة من دروس الآخُرين للصمود أمام محنتنا، وعدها نقطة علام ننطلق منها وبقليل من الجهد والمال، والكثير من العزم والإصبرار والوعى إلى صناعة متطورة تحمل لنا ولوطننا الاسم العالى والربحية في ظروف محلية وعالمية صعبة أصبح معها تحقيق الربح شيئاً من الأحلام وسط اقتصاديات متدهورة

وعولمة قاضية. خرجت اليابان من الحرب العالمية الثانية مهزومة مستسلمة، والبلد إلى خراب ودمار، ولم يبق حجر على حجر في أغلب المدن، فقد أزال القصف والقنابل معظم أبنيتها ومعابدها ومعاملها، ولكنّ شعلة النفس البشرية والحضارات القديمة لم تخب، فمن تحت أنقاض الحرب والدمار ظهرت إلى النور، وعادت أفكار ومهارات تميزت بها الشعوب الشرقية واستقاها الغرب، فكانت عوناً له في نهضته، ولكنِّ آن الأوان

كى تعود إلى ديارها لتساهم في بناء الأوطان. تعتمد التجربة اليابانية في مجملها على خواص تُميز الفرد الشرقى عن غيره، صُقلت هذه الخواص عبر القرون، وباتوا بأمسّ الحاجة إليها بعد انتهاء الحرب، وظهرت الحاجة إلى إعادة

الإعمار وإعادة بعث الحياة في وطن مدمر وشعب مهزوم واقتصاد زائل. يتميز الفرد الياباني بحبه وتقديسه للعلم والعمل

وتعليمه كما تعلمه، واستعداده للمساعدة والعمل الجماعي، واحترام الوقت والتوقيت، ويعدّ الإنسان هو الهدف النهائي لأي عمل. اعتمدت اليابان في تجربتها على فكرة مفادها "التحسين المستمر" أو "الكايزن Kaizen" وهي عبارة عن رحلة طويلة تمارس عبرها أنشطة متوالية ومستمرة تنطلق من قاعدة الهرم أي العنصر البشرى، وتسعى وتصب في اتجاه خفض الهدر والأعطال والإصابات والحوادث في المؤسسات، ورفع سوية الأفراد والأدوات، وتحسين خواص المنتج لنصل بنهاية الرحلة عبر تراكم نتائج التحسين والتطوير إلى تحقيق الربحية، إضافة إلى نتائج أخرى مثل الحصول على بيئة عمل جيدة ونظيفة ونشطة ومريحة للفرد وخالية من الحوادث والأعطال، ومنتجات جيدة توافق

حاجة المستهلك وتسعده. تتمثل هذه الأنشطة بمخطط دُعى بالبيت الياباني لشبهه بالبيوت اليابانية ذات الأسقف المائلة والمنحنيات، ويُظهر المخطط الأنشطة المتعددة والمتكررة في دورات والتي تمارس خلال رحلة الكايزن أو التحسين المستمر ـ كما دعوناها

 أنشطة ٥٥: هي نقطة الانطلاق للتحسين (تنظيم، ترتيب، تنظيف، نظافة وانضباط) وهي أساس "صناعة الأشياء"، ومنها ننطلق إلى: ٢. الإظهار والتوضيح: وسيلة لإظهار المشكلات؛ أى الفجوة بين الوضع الحالى والهدف، والحلول. ٣. الكانبان (اللوحة): ويتحقق عبرها نظام الإنتاج عدّاً وكمّاً حسب طلب الزبون Just In

٤. أنشطة التحسين بالمشاركة الجماعية:

• مراقبة الحودة QC Quality Control.

• نشاط الاقتراحات الفردية والجماعية. ٥. دورات PDCA أو Deming Cycles خطّط - نفّد - افحص - صحّع Plan - Do - Check Act -وتكرارها بشكل مستمر.

7. التنمية البشرية في ميدان العمل On Job Training OJT وتسعى لتنمية عقول العمال

والموظفين ووعيهم عن طريق أنشطة التحسين رفع القدرة والفعالية للعمال، وزيادة سرعة أنشطة التحسين، وبالتالى نصل لشركة قوية

هذه الأنشطة ليست أهدافاً بحد ذاتها وإنما هي طرقٌ للوصول إلى الأهداف.

تتنوع محتويات أنشطة التحسين والتطوير لتشمل كامل عمليات الإدارة والإنتاج، مثل الكفاءة والفعالية، وتطوير أدوات الإنتاج، والإنتاج حسب الطلب JIT وفيه تسهل ضبط مشكلات الجودة، ويمكن فيه أيضًا إيقاف الإنتاج في حال الضرورة، إلى تصنيع أدوات وآلات جديدة ذكية، إلى الوصول إلى Poka - yoke وهو التطوير الأرقى عبر منع المشكلات قبل حدوثها، والهدف هو الاقتراب من الصفر أو كما يقولون Zero Waste في الأمور التالية:

تُبنى المؤسسات وفق قواعد وأسس وأهداف،

• ميثاق المؤسسة: ويعبّر عن أهدافها وأدوارها المهمة في المجتمع والمبادئ والقيم التي تعمل بها. • ميثاق الإدارة: وهو فكر صاحب الشركة وتصوره عن إدارة الشركة.

• الرؤية Vision: وهو موجز اتجاه المؤسسة في أعمالها والأهداف التي تسعى إليها.

• الشعار Slogan: وهو رؤية لمستقبل المؤسسة والذي يقدم للمجتمع.

• قواعد الأنشطة: وهي قواعد سلوك الموظفين

تتفاوت المؤسسات في الالتزام وتعريف هذه

المختلفة المستمرة، والتعلم عن طريقها، وبالتالي

الهدر، النفايات، إعادة التصنيع، المنتجات التالفة أو المعيبة، المنتجات المرفوضة، زمن العُطَلة، المخزون، التحريك والتحويل، الأعمال الورقية، الأخطاء، التغيب، انتهاءً بالوصول إلى موقع عمل بمعدل إصابات وحوادث يعادل

١. بناء المؤسسات:

ويُحدد عند تأسيسها ميثاق ورؤية أو تصور وشعار، وتتحدد لها مبادئ لـلإدارة وقواعد

والإرشادات الموجهة لهم. • مبادئ الإدارة: وهي المبادئ التي تعمل بها

المؤسسة لتحقيق ميثاق المؤسسة.

الأسس المؤسساتية وتحديدها حسب البلد، التنمية البشرية. الثقافة السائدة، النظامين الاجتماعي

• رفع مستوى الرغبة في العمل وتقديره واحترام أخلاقيات العمل.

٢,٢ وضع خطة العمل Action Plan:تحديد ما يجب تبنيه من أنشطة لتحقيق أهداف المؤسسة. • وضع جدول زمنى لتنفيذ الخطة، ومن ثم تنفيذ هذه الخطة.

• تحديد نقاط تقييم للخطة الموضوعة (أسبوعية، شهرية،...إلخ).

Checking and المراجعة والتقييم ٢,٢

• تحديد العناصر المؤهلة لإجراء المراجعة والتقييم (تُختار من العناصر المتفهمة لفكرة العمل)، وتحديد أوقات إجرائها، وغالباً ما تكون تقييمات دورية، ويفضُّل إجراء المناقشة بين الرئيس والعناصر المختصة عند إجراء التقييم. • توضع جداول بنتائج التقييم (يومية، أسبوعية...إلخ)، وتُراجع بشكل دورى من قبل

• عند المراجعة يجب تحديد الأخطاء ومواقعها بشكل دقيق، كما تحدد نسبة السماح.

• عند التقييم لا يُسمح بتواجد نقاط تنفيذ سلبية كما كانت في التقييم السابق لضرورة إجراء

• توضع النقاط الإيجابية قيد المناقشة بين العمال والرئيس، وتوَضَّح وتُعلن بشكل واضح.

• تُجرى العناصر تقييماً ذاتياً لأدائها، يليه اجتماع يُناقش فيه الرئيس التقييمات الذاتية مع أصحابها، يليه تقييم الرئيس للعناصر ومناقشة هذه التقييمات.

٤,٢ التحليل ثم وضع خطط التطوير وتنفيذها Analysis & implementing :improvements

• تحديد النقاط غير مكتملة التنفيذ أو المشكلات كما ظهر لدينا عند التقييم.

• تحليل تلك النقاط وأسبابها، ووضع خطة تطوير وتصحيح تتضمن نقاط تطوير.

• عكس نتائج التصحيح والتطوير على الخطة

• تطبيق نقاط التطوير وتنفيذها.

٢, ٥ نقاط التطوير:

• إتباع دورات PDCA: وهي دورات التخطيط والتنفيذ والفحص والتصحيح، وتسير في مسار لولبي، وترتفع وتتطور بتراكم أنشطة التحسين وإضافة الأفكار الجديدة مع الزمن حتى نقترب من تحقيق الهدف.

• رفع قدرات الأفراد وتنمية ذوى المهارة لرفع مستوى الإنتاج وخفض التكاليف.

٣. أساسيات تبنى التطوير والتحسين:

• التوقف Quit: إيقاف الأنشطة غير الضرورية.

• التقليل Decrease: إذا لم نقدر على إيقاف

الأنشطة غير الضرورية، نلجأ إلى التقليل منها. • الاستبدال Replace: إذا لم نقدر على تقليل الأنشطة غير الضرورية، نلجأ إلى استبدالها

٤. أشكال التغيير أثناء تبنى التطوير والتحسين: • التغيير الجذري Radical Improvement: تُلغى فيه العملية بكاملها، وبالتالي يُلغى الهدر

• التغيير الحركي Motion Improvement: ويلغى فيه الهدر المتعلق بالعملية. ٥. أهداف التغيير:

• بالنسبة للكفاءة: خفض نسب المواد التالفة أو ذات الجودة المنخفضة والهدر، وتقليل شكاوى

• بالنسبة للتكلفة: الحد من شراء قطع الغيار والمواد الاستهلاكية ،وخفض المخزون وتكاليف

• بالنسبة للإنتاج: رفع مستوى الإنتاج عبر خفض الأعمال والمواد غير الضرورية.

• بالنسبة للسلامة: خفض الإصابات والحوادث في موقع العمل.

٦. أمثلة من المؤسسات اليابانية:

• اجتماع الرياضة الصباحية: تُجرى بعض الشركات تمارين رياضة صباحية (٥- ١٠ دقيقة) كون العمل بحاجة إلى إحماء للتنشيط. • اجتماع عام صباحي للشركة في أحد أيام الأسبوع: تتلى فيه التقارير عن السلامة وأحوال العمل في الأقسام.

• اجتماعات يومية صباحية للأقسام: تُسلَّم فيها برامج العمل، ويتشارك الموظفون الأفكار والمعلومات المختلفة، ويُتلى فيها شعار المؤسسة

• تُطبَّقُ أنشطة S5 أسبوعياً ولمدة ١٠ دقائق وبشكل دوري.

و تحديد ١٠ قواعد أساسية للأمان: للتأكد من كونها بسيطة وواضحة للجميع، ومن أن تنفذ بشكل جدى، وفي حالة وقوع حادث مهما كان، يوضع تقرير عن الحادث ومسبباته ليتم تعديل هذه الأوضاع، بهدف الوصول إلى بيئة عمل خالية من الحوادث التي تسببها:

• ظروف وبيئة عمل غير آمنة.

• تصرفات غير آمنة.

• إحدى المؤسسات تعتنق شعار "لنعمل نحو نسبة حوادث تعادل الصفر" يتلو الموظفون هذه العبارة يومياً بسعادة لتذكيرهم بها، ولإدخالها في اللاشعور، وبالتالي تُنفِّذ بشكل أوتوماتيكي. • عند إجراء التدقيق من قبل العناصر المختصة،

نستعمل لوائح فحص Check Lists خاصة لكل نقطة، وتتلى قواعد التدقيق عند كل نقطة فحص بصوت عال، ويتم التأكيد من حيثُ كونها تطابُق

مساهمة: محمّد بسّيم اسماعيل

المتوقعة للعام ٢٠١٨.

بعملية التطور التكنولوجي.

:Candidates

بشكل عشوائي.

مدیر التّطویر فے شرکة MTN- سوریة

من البديهي أن تتأثر إدارة الموارد البشرية ـ

شأنها شأن الاختصاصات الأخرى كافتها ـ

بالتطور التكنولوجي الهائل والذى يحصل على

الأصعدة كافتها، الأمر الذي يلقى ظلاله على

الاتحاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية

هناك خمس سمات يُتوقع أن تتصف بها

ممارسات إدارة الموارد البشرية في العام

٢٠١٨، جميعها بلا استثناء ذوات صلة وثيقة

۱- اصطياد المواهب الكامنة Passive

لقد كانت عملية التواصل المباشر مع أصحاب

الكفاءات الفنية والإدارية من غير المتقدمين

لطلب توظيف من أهم استراتيجيات التوظيف

المستخدمة في العديد من الشركات، بيد أن نمو

منصات التواصل الاجتماعي وتنوعها سيؤدي

حتمًا إلى نمو هذه الظاهرة باطّراد، وذلك

باستخدام منصات التواصل المعروفة، أو من

خلال البحث عن الوسوم (هاشتاغ)، مواقع

تواصل الخبراء وأدوات التواصل المختلفة عبر

الإنترنت. إن هذه الآلية تساعد اختصاصيي

التوظيف في إثراء قاعدة بياناتهم بمجموعة

متنوعة من الخبراء الراغبين في تغيير

مسارهم الوظيفى دون نشر سيرهم الذاتية

العمل الافتراضي من المنزل، أو من المقهى

أو من أي مكان عبر الإنترنت لاسيما في ظل

توسع انتشار الإنترنت عن طريق تقنية Wi-Fi

أو تقنيات الجيلين الثالث والرابع، حيث أثبتت

مئات الدراسات مدى ارتباط ميزة العمل عن

بُعد مع عامل الارتباط الوظيفي والذي يؤثر

بشكل كبير إيجابًا على إنتاجية الموظفين،

وبالتالي على إنتاجية الشركة عمومًا. إن ميزة

٢- العمل عن بُعد Remote Working:

حالات انقضاء عقد العمل

المحامى: محمّد إقبال عزّ الدّين أنق مدرِّب في قانون العمل والأعمال، ومحاضر

تمهید: نصّ قانون العمل رقم ۱۱۷۱ لعام ۲۰۱۰ الناظم لعلاقات العمل في القطاع الخاص على أحكام خاصة فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل، سواء من قبِّل صاحب العمل أم من قبِّل العامل، وفيما يلى إيجاز مبسط لأبرز هذه الحالات: أولاً- الحالات الخاصة لانقضاء عقد العمل:

ينقسم عقد العمل من حيثُ المدة إلى: عقد محدد المدة (ينتهى تلقائياً بانقضاء مدته إذا كان مُبرماً لمدة معينة، أو بإنجاز العمل إذا كان مبرماً لتنفيذ عمل معين)، وعقد غير محدد المدة (بشرط الإخطار وتوافر السبب المشروع)، وهنا

١- عقد العمل محدد المدة: يمكن إنهاؤه بإرادة صاحب العمل في أي وقت خلال مدة سريانه، شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد، كما يجوز إنهاؤه بإرادة العامل في أي وقت أيضاً، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنهاء، وفي حال عدم مراعاة هذه المهلة، يجب على العامل دفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

٢- عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين: إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين، فإنه ينتهى بإنجاز العمل المتَّفَق عليه، أمَّا إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، عُدُّ العقد قد تجدّد تجديداً ضمنياً في المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

٣- عقد العمل غير محدّد المدة: يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل شهرين من الإنهاء، ويلتزم الطرف الذى ينهى عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقى منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار.

٤- إنهاء عقد العمل بسبب تجنيد العامل: للعامل حق الخيار بين أن يطلب إنهاء العقد أو الإبقاء على عقد عمله، عند دعوته لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية أو الاحتياطية، فاذا اختار إنهاء العقد فيكون له الحق بمكافأة نهاية الخدمة إذا لم تشمله أحكام قانون التأمينات الاجتماعية. ثانياً- الحالات العامة لانقضاء عقد العمل: وهنا

نميّز بين الحالات الآتية:

١- انقضاء العقد دون تعويض: ينتهى عقد العمل، مهما كان نوعه، في أي من الحالات التالية: أ- اتَّفاق الطرفين كتابةً على إنهاء العقد .

ب- بلوغ العامل سن الستين من العمر، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، حيث لا ينتهى العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته .

ت- وفاة العامل، وفي هذه الحالة يُصرف لأسرته أو للشخص الذي يحدده العامل خلال حياته بموجب وثيقة خطية تودع لدى صاحب العمل، إعانة وفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفي العامل فيه

ث- عجز العامل عن أدائه عمله عجزاً كلياً أيّاً كان سبب هذا العجز.

ج- مرض العامل مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مئة وثمانين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مئتى يوم خلال سنة عقدية واحدة .

ح- القوة القاهرة .

٢- انقضاء العقد بإرادة منفردة دون إخطار: بناءً على كل مما سبق، لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة، بشرط الإخطار، وهنا يمكننا التمييز بين:

أ- الإنهاء بإرادة صاحب العمل (التسريح المبرر): إذ يحق لصاحب العمل (وفق نص المادة ٦٤ من قانون العمل) أن ينهى عقد العمل ـ سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة ـ أو إنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض، إذا أثبت قانونياً واحدة من الحالات الآتية:

• إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم

• إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلِّغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال /٤٨/ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

• إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنداره كتابة، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في

• إذا تغيّب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يومأ منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متصلة.

• إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام

الداخلي للمنشأة . • إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي

• إذا حُكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق وبالآداب

• إذا وُجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. • إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه. ب- الإنهاء بإرادة العامل (الاستقالة): وهنا يجب أن تكون الاستقالة مسجلةً من قبل العامل لدى ديوان مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل، وللعامل المستقيل أن يعود، ولمرة واحدة، عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبولها، وفي هذه الحالة

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنّه يجوز للعامل (وفق المادة ٦٦ من قانون العمل) أن يترك العمل قبل نهاية العقد، ودون إخطار صاحب العمل، في الحالات الآتية:

تعدّ الاستقالة كأنها لم تكن.

• إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط

• إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون .

• إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

• إذا وقع من صاحب العمل أو مَن يمثله اعتداءً على العامل.

•إذا كان هناك خطر جسيم يهدّد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر، ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لذلك .

هذا ويحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده، لأى سبب من الأسباب السابقة، أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام محكمة العمل، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق الناجمة عن التسريح غير المبرر، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على ألّا يزيد مجموع هذا التعويض عن (١٥٠) مئة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور، وذلك على أساس الأجر الشهرى الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقى استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

العمل عن بعد غالبًا ما تكون محدودة لأيام معينة خلال الشهر، أو يمكن أن تكون دائمة حسب متطلبات العمل، ويتطلب إنجاحها وضع العديد من معايير الضبط والرقابة مع توفر

الاتّجاهات الحديثة في إدارة الموارد

البشريّة للعام ٢٠١٨

٣- اختيار الموظفين بناء على الكفاءات حصراً

موظفيها؛ لذا فقد كانت الطريقة المثلى لتفادى هذا الأمر هي في بناء تطبيقات للمتقدمين تقوم باستثناء كامل لأى معلومات حول الجنس، السن، العرق أو أية معلومات ديموغرافية، بحيث تتم عملية الاختيار النهائية للموظفين حصرًا بناءً على الكفاءات والمؤهلات الفنية والشخصية المتعلقة بالشاغر

٥- إعداد الموظفين لتلبية احتياجات العمل المستقبلية Future-Proofing employees:

الوسائل التقنية اللازمة لإنجاحها.

تُتهم بعض الشركات بالتحيز في اختيار

٤- التعلم عن طريق الألعاب Gamification: وهي تقنية أصبحت معتمدة في العديد من القطاعات، وتعتمد على إشراك الموظفين في ألعاب تنافسية تتناول العديد من المجالات. تستخدم هذه الآلية في بعض عمليات التدريب والتطوير من خلال تحويل عملية التدرب على مهارة سلوكية، فنية أو معرفية، الى امتحان أو لعبة تنافسية بين الموظفين ريما من خلال منصة رقمية، أو عن طريق تصميم تطبيق يتم تشغيله من خلال الهواتف الذكية بحيث تتحول عملية التعلم إلى وسيلة تسلية ممتعة ومفيدة تحاكى التطور التكنولوجي الرقمي. وقد يقوم بعض مديرى التوظيف باستخدام هذه التقنية لاجتذاب كم هائل من المتقدمين للعمل، وذلك باستخدام الألعاب المناسبة للكفاءات المطلوبة، والتي يمكن أن تساعد في إيجاد بعض الكفاءات المخبأة والتي يصعب رابط المقال الأصلي: العثور عليها بالطرق التقليدية.

العديد من المناصب التي تعتمد على العمل اليدوى في الشركات الصناعية بداعي أتمتة العمليات، لابد من الانتباه إلى أن هذه المناصب يجب أن تُستبدل بموظفين يمتلكون مهارات العمل في مجالات الذكاء الصناعي، كما أن بعض المناصب الإدارية يمكن أن تُستبدَل بمناصب تستوجب الخبرة في تحليل البيانات، وقس على ذلك. ستختفى العديد من المناصب وتظهر مناصب أخرى تتطلب مهارات مختلفة تتعلق بالتطور التكنولوجي، مما يجب أن يدفع مديري إدارة الموارد البشرية إلى النظر بتمعن في القوى العاملة المتوفرة، ودراسة إمكانية تطويرها لملاءمة احتياجات العمل المستقبلية وذلك بدلًا من تحمُّل تكاليف استقدام عمالة

في حين يكثر الحديث حول حتمية اختفاء

مع قدوم العام ٢٠١٨، أصبح جليًّا أثر التطور التكنولوجي على ممارسات إدارة الموارد البشرية كافتها، وإن معظم العناصر الخمس المذكورة بدأت تتضح منذ عدة أعوام، إلا أنه من المتوقع تطورها بشكل كبير في الأعوام القادمة، مما يستوجب التخطيط الدقيق للمستقبل دون أن ننسى أن المنافسة ما بين الشركات لم تعد تنحصر في المنافسة التجارية، وإنما تعدتها لمنافسة لا تقل شراسة وتعقيدًا فيما يخص استقدام الكفاءات، وتطويرها، والمحافظة عليها.

مترجم بتصرف من موقع فوربس - مجلس إدارة الموارد البشرية.

الكاتب جوش ميليت - المدير العام التنفيذي لشركة Criteria Corp

https://www.forbes.com/sites/forbes humanresourcescouncil/2017/10/26/ the-2018-human-resources-trends-tokeep-on-your-radar/#2550c17321b3



English Courses:

Regular Courses: Full levels from 1 to 8.

(A+B)

Special Courses:

Conversation, Reading - Writing, Listening-Speaking, Translation, Pronunciation, etc.

Preparation Courses for the TOEFL (iBT & PBT), IELTS, SAT

Business Courses:

- Business Communication
- Report Writing

Other Courses:

French, German, Spanish, and Russian

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 and French for children aged 6 to 16.

Placement tests are at 9:45 AM Mondays and Wednesdays.

The ALTC is an English teaching institute which is an institutional Member of THE COLLEGE OF TEACHERS, A British based educational non-profit organization. The ALTC is an official TOEFL PBT, GRE, SAT and other international examinations Testing Center. It is also the Official Testing Center for the British Heriot Watt University (Edinburgh, Britain) in Syria.





Rawda Circle, Damascus, Syria

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

ALTC Syria www.altc-sy.com

نصائح ذهبية للعاملين في مجال إدارة الموارد البشرية

أهدافاً طويلة المدى، وأخرى قصيرة المدى.

٥ - كن حاسماً، وعندما تسأل عن رأيك ينبغي أن يكون مدروساً وأن تقدّمه بصورة مقنعة، فلا ا تداهن ولا تماطل، وضُغ للأهداف الكبيرة خطة زمنية وأنجزها حسب الخطة.

٦ - تفاعل مع توقعاتك، وحاول أن تكتبها قدر الإمكان، وتلقّ التغذية العكسية من مرؤوسيك، واعرف ماذا يتوقعون منك، وحدّد أي اختلافات فورا وبوضوح.

٧ - احتفظ في ذهنك بفهم واضح للأشياء التي يمكنك تغييرها وتلك التي لا يمكنك تغييرها، وتقبل الأشياء التي لا يمكنك تغييرها ببساطة، ثم ركز جهودك على الأشياء التي يمكنك

٨ - تذكر دائماً أن الأشخاص المختلفين يمكن تحفيزهم بأشياء مختلفة، وأن الأشخاص يؤدون الأعمال التي لديهم الحافز لتأديتها، وأن وظيفتك هي التأكد من أن الحوافز المقدَّمة للأشخاص تتناسب مع أهدافهم.

فعلى سبيل المثال: إذا قدّمت لموظفيك عمولات لزيادة كمية الإنتاج، فلا تتفاجأ عندما تلاحظ

مساهمة: محمّد منصور مسؤول الموارد البشريّة في شركة الشّاعر للتّجارة

١- تخلُّص من كلمة "مدير" واستخدم بدلًا منها كلمة "قائد"، فالقادة لا يعيرون انتباهاً للألقاب أو المسميات الوظيفية.

٢ - احتفظ بروح مرحة، فهذا يجعلك ودودًا، ويساعدك في الاحتفاظ بالاحترام المطلوب،ولا تتكلف الجدية أكثر من اللازم.

٣ - تذكّر أن البشر هم أفضل التقارير التي تُعدّها والتي تحصل عليها،ولا تنظر إليهم على أنهم موارد ولا على أنهم رأس مال بشرى، فهم بشر لديهم أسر وأحاسيس ومشكلات، ولن يكون بإمكانك فصل العمل عن الحياة المنزلية، وتذكر أن لدى كل شخص منهم حياتهم الشخصية، وابذل قصارى جهدك للإحساس بهم، وعامل الجميع بالمساواة بغض النظر عن ألقابهم الوظيفية، وتذكر أن تبتسم كثيراً ودائماً.

٤ - احتفظ بخطة واضحة لما يجب القيام به، ففشلك في التخطيط هو تخطيط للفشل،وضَعُ

كلمة السر

Sabri Arnaout Administration Director

Universal Tempered Glass Company

أن الحودة تتناقص على حساب الكمية.

وتأكد من أن الجميع يثقون بك.

٩ - راقب وحسِّن ثقة الجميع في الشركة،

المديرون غالباً ما يكون لديهم معلومات أكثر

من الموظفين، فمن المهم جداً ألا تخذل ثقتهم

في الشركة والمديرين وزملاء العمل والموظفين.

١٠ - اثبت على مبادئك، فأفعالك وردود أفعالك

يجب أن تكون ثابتة، فأنت لا تحب أن تكون كهذا

المدير الذي يضطر الموظفون للسؤال عن حالته

١١ - المرونة هامة جداً ولا تتعارض مع الثيات

على المبادئ، فالاحتفاظ بالمرونة يمكنك من

تغيير الاتجاهات والموارد للاحتفاظ بالتنافسية.

١٢ - ركّز فقط على الحلول وليس على المشكلات،

١٢ - وظف ببطء وافصل بسرعة، خذ وقتك

للحصول على الموظفين الجيدين، واعقد العديد

من مقابلات التوظيف للتأكد وفحص كفاءة

المتقدمين، لكن عندما يظهر لك أن لديك موظفاً

لا يلبى توقعاتك منه اتخذ الخطوات كافتها

فالبشر ينجذبون للحلول لا للمشكلات.

للتخلص منه بأقصى سرعة ممكنة.

المزاجية اليوم قبل عرض أي موضوعات عليه.

تتأكد من إنجاز المهام بصفة مستمرة - تفي باحتياجات المجموعة - يجب أن تتذكر هــذا الــــوازن مـع مـراعـاة التعديلات والتغييرات لها -الإسهام الأفضل لإنجاز المهام بصورة مثالية - أن تكون واضحاً بشأن المهام المطلوبة -معرفة الربط بين هذه النقاط - التخطيط لإنجازها للعمل - تحديد وتوفير المصادر لها - مراقبة التقدم بشكل دورى - تقييم النتائج ومقارنتها -بالأهداف مع تعديل الإجراءات والأساليب

كلمة السر

(قوة الفريق بإخراجك الأفضل منه)

	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
	ب	م	1	1	ت	١	ا	ي	ي	غ	ت	J	1	و	1	ö	و	ۋ	1
	1	١	م	J	ط	õ	ف	ص	ب	Н	R	ن	م	ت	J	م	J	١	2
	ح	4	ر	م	ت	ب	õ)	م	ت	س	م	ع	<u>6</u> .	م	ر	ت	J	3
	ت	م	1	ط	ت	1)	ن	ٲ	ش	ب	د	ب	ي		١	ت	١	4
	ي	J	ع	J	1	J	2	J	ن	ٲ	ي	م	ص	ج	1	ق	ذ	ف	5
	1	١	1	و	ك	ت	0	ي	1	J	ر	ع	و	ب	م	ب	ك	ض	6
ı	ج	ز	õ	ب	د	و	1	م	ي	ي	ق	ت	J	ت	ت	ö	J	J	7
ı	1	١	ب	ö	ق	١	8	1	ح	ض	١	و	ö	ف	ح		ذ	١	8
,	ت	ج	ö	م	م	j	١	J	١	س		١	م	ي	د	م	١	ن	9
,	J	ن	ي	1	ع	ن	ط	ي	ط	خ	ت	J	1	خ	ي	د	١	ŋ	10
	ة	١	J		1	1	J	ٳ	ج	J	١	۶	١	ت	د	ق	ف	١	11
-	ع	j	1	م	و	١	J	أ	س	١	J	ي	ب	ج	ط	ت	١	J	12
	و	١	ث	J	ك	١	_&	ű	ن	J	١	ق	م	و	١	J	د	ي	13
-	م	ج	م	١	أ	J	ج	ئ	١	ت	ن	J	1	1	ق	١	-	د	14
•	ج	ن	1	J	م	ص	1	د	J	د	ت	J	ف	1	ن	J	١	ع	15
-	م	إ	و	ت	و	ف	ي	7	و	ك	ض	ب	ك	ن	J	_	J	IJ	16
	J	J	J	م	ع	J	J	7	و	_&	ذ	_&	ي	ش	1	١	1	J	17
	1	_&	ن		J	م	ي	ن	õ	ف	ر	ع	م	ن	ب	J	ب	1	18

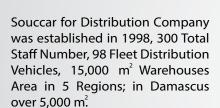


RIAD SOUCCAR & SONS

GROUP COMPLEX

SINCE 1941







Souccar for Electronic Industries LLC is a SyrianEngineering, Procurment, and Construction (EPC) company that guarantees maintaining its leadershipand and commitment to its slogan "Leads the Way".



Is the modern approach of HRMS (Human Resources Management System), providing you with high quality system performance and the optimum solution to harmonize your Business.



American Health Care- Middle East efforts of its innovative research and development team works with the highest standards & finest quality to produce a broad range of cosmetics and pharmaceutical items.





(black.duck]

The Black Duck creative team will work closely with you to bring your concept to life through visuals, graphics and colour. We love to be creative and provide our clients with mind-blowing results; whether it's a new website layout, a bussiness card, design or new company logo.







Famibox is an android tv box, have a dozen of features like: beoutq bundle ,IPTV, Social Media Apps, 4K Receiver.









