

Newsletter

Issue No. 18, May 2017

10

عشر سنوات من العطاء والتميز
Happy 10th Anniversary IHRM



IHRM توقع مذكرة
تفاهم مع الجامعة
السورية الخاصة



MTN سوريا توقع مذكرة
تفاهم مع جمعية إدارة
الموارد البشرية IHRM



الشريك الاستراتيجي لجمعية إدارة الموارد البشرية

نؤمن في MTN سوريا أن نجاح أعمالنا يتطلب وجود عنصر بشري قوي وقادر على تخطي التحديات وتقديم خدمة تليق بمستوى عملائنا ومشتركينا. لذلك فإننا نعتد أفضل الممارسات والإجراءات في الموارد البشرية، ليصبح تطور كادرنا البشري جزءاً لا يتجزأ من نجاحنا. وليكون فريق العمل في MTN سوريا مثلاً رائداً يُحتذى به في السوق السورية.



المحتويات

4	كلمة رئيس التحرير
6	مقابلة مع السيد "أحمد رمضان"
8	نشاطات الجمعية في الربع الأول من عام ٢٠١٧
20	نشاطات الجمعية لعام ٢٠١٦
34	المرأة وقانون العمل
36	المهارة التي طالما رغبتَ فيها.. كيف يمكنك قراءة الناس فوراً؟

رئيس التحرير د. منير عباس

المشاركون في العدد:

محمد أسامة لازيني - محمد اقبال أنق - علياء الدقر - صبري أرناؤوط

التدقيق اللغوي: منال العك



جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM

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

Mobile +963 991113777

 IHRM-Syria

 Ihrm_Syria

 Ihrm Syria



قصة نجاح في عملية التوظيف في القطاع العام في سورية

Success Story in Public Sector Employment in Syria

رئيس التحرير: د. منير عباس

قابل أولئك الذين استبعدوا حدوث هذا الشيء في القطاع العام. وأصبح الآن بإمكانني أن أقول لهم: «إن القطاع العام سبق القطاع الخاص في هذه التجربة؛ حيث قامت التجربة على المقابلات المبنية على الكفاءات والمؤهلات، ووضعت معايير لكل مرحلة من مراحل المسابقة، وهي تراعي المصداقية والشفافية، وتقف على مسافة واحدة بالنسبة لكل المتقدمين ليتم بموجبها تحديد الناجحين في كل مرحلة على حدة».

أناس كثيرون كانوا يقولون لي: «هل من المعقول أنكم في ظل هذه الأزمة التي تمر فيها سورية تقابلون الناس لتعيينهم في وظيفة لدى القطاع العام بهذه الطريقة؟» «كنت أجييبهم: ما علاقة الأزمة بالعمل بمهنية وبشكل صحيح؟ ولماذا يجب أن نجعل الأزمة «شماعة» لتبرير أي تقصير وأي تصرف خاطئ؟ وهل يجب أن ننتظر انتهاء الأزمة لنعمل بشكل صحيح؟ كل شخص منا بإمكانه أن يقوم بعمله بشكل تام من المكان الموجود فيه، فليس هناك فرق بين من يقاوم على الجبهة وبين من يقوم بأداء عمله بإخلاص، فكل منهما يقوم بواجبه».

أحب أن أقول للذين نجحوا في المسابقة: «ألف مبارك، والآن ابتدأ المشوار لقيادة مركب سورية الحديثة، ولو كان يوجد شارع للنجوم في سورية لكنت وضعت نجمة لكل فرد ساهم في نجاح هذه التجربة».

هنيئاً لكل من يعمل في مجال إدارة الموارد البشرية، وهنيئاً لسورية وأبنائها قصة النجاح التي وضعت حجر الأساس للمقابلات والتوظيف في القطاع العام.

رئيس مجلس إدارة الجمعية

وعندما انتهت المقابلة الشخصية ونجح فيها ما يقارب ٤٠٠ شخص بدأت المرحلة الثانية وهي الفحص الكتابي، وكان بعد ذاته تحدياً كبيراً، ونجح فيه ما يقارب ١٦٥ شخصاً تقدموا للمقابلة التقنية الشفهية الثانية - والتي كانت أصعب بكثير من المقابلة الأولى - ، ونجح منهم ما يقارب ٩٥ متسابقاً.

الناجحون في هذه المرحلة خضعوا لدورة دبلوماسية زادت عن شهر بدوام يومي - وكأنها مدرسة «ستار أكاديمي» - ليتم تقييمهم في كل ساعة من هذا الشهر؛ حيث تم تدريبهم على أيدي أفضل المدربين في سورية وخضوعهم لورشات عمل ومحاضرات ولقاءات مع أفضل الشخصيات الدبلوماسية والسياسية والاقتصادية والإعلامية والدينية، وانتهى الشهر بمشاريع تخرج على شكل مجموعات تضمنت كل مجموعة منها ٨ متسابقين، لتنتهي المسابقة بعد عام بنجاح ٦٥ متسابقاً.

وأذكر أنني عندما كنت دكتوراً زائراً أعطي محاضرات في وظائف الموارد البشرية وطرق التوظيف والمقابلة الحديثة في المعهد الوطني للإدارة INA في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ اختلف معي الكثير من الطلاب المرشحين من القطاع العام على اعتبار أن ما أقوم بتدريسه مفاهيم أميركية ولا تطبق إلا في المنظمات الدولية والقطاع الخاص، وكنت أقوم بالرد عليهم: «إن هذا الكلام غير صحيح، ولا بد أن يأتي اليوم الذي نطبق فيه هذه المفاهيم في وظائف القطاع العام في سورية». وهذه الأمنية أصبحت حقيقة، وما قد تم القيام بتطبيق المفاهيم الحديثة في المقابلة والتوظيف في وظائف القطاع العام وفي عام ٢٠١٦ وفي ظل الأزمة التي تعيشها سورية. وكنت أتمنى أن

قصة نجاح سورية بامتياز في عملية التوظيف في القطاع العام في سورية، أرستمت بإعلان أسماء الناجحين - والذين بلغ عددهم ٦٥ متسابقاً - في وظيفة الدبلوماسيين في وزارة الخارجية، وذلك في ٢٢ كانون الثاني من عام ٢٠١٧؛ حيث تم انتقالهم من أصل ٩٥ متسابقاً وصلوا إلى المرحلة الأخيرة - وهي مرحلة الدورة التدريبية للدبلوماسيين - ، واستمرت المسابقة لمدة عام، وتضمنت مقابلات شفهية وامتحانات كتابية ودورة تدريبية استمرت مدة خمسة أسابيع.

ومن حسن حظي أنني كنت أحد أعضاء اللجنة السبع التي قابلت المتقدمين والذين يقارب عددهم ١٦٠٠ متقدم منذ بداية عام ٢٠١٦ وحتى نهاية مراحل المسابقة في الشهر الأول من عام ٢٠١٧. اللجنة تضمنت أفراداً رائعين معروفين بنزاهتهم ومهنتهم وتاريخهم الطويل من الإنجازات، وعلى الرغم من أنني لم أعمل معهم مسبقاً إلا أننا تألفنا بشكل سريع؛ لأن توجه بوصلتنا كان واحداً وهو حب سورية، والرغبة في عمل شيء مميز يثبت للعالم أن سورية خلال الأزمة قادرة على فعل المعجزات.

المسابقة وضعت لتكون نموذجاً ناجحاً للتوظيف في القطاع العام، ونحن نعلم حساسية وظيفة الدبلوماسيين، وأنه ممثل لبلده أينما وجد، وبالتالي تم وضع معايير لكل مرحلة من مراحل المسابقة، وبدأنا بمقابلة المتقدمين جميعهم. كان معدل أول مرحلة للمقابلة من ١٥٠ إلى ١٦٥ شخصاً في اليوم، حتى استطعنا أن نقابل ما يقارب ١٥٠٠ متسابق من أصل ما يزيد عن ١٦٠٠ متسابق تقدموا للمسابقة.

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 للجمعية.

• إرفاق نسخة عن السيرة الذاتية بإحدى اللغتين الإنكليزية أو العربية.

• إرفاق رسائل الخبرة والدورات المتبعة في مجال إدارة الموارد البشرية إن وجدت.

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 للعضوية بالإضافة إلى رسم الانتساب الثابت (يدفع مرة واحدة عند

الاشتراك لأول مرة)، مضافاً إليه رسم الاشتراك السنوي المحدد حسب نوع العضوية المحددة للمنتسب الجديد واستكمال الأوراق التالية:

• صورة شخصية

• 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 (0991113777)، 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 مباشرة إلى حساب جمعية مؤسسة إدارة الموارد البشرية في بنك بيبيلوس حسب المعلومات

التالية: فرع أبوهمان 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 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

مقابلة مع السيد " أحمد رمضان "

مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN سوريا

لا يمكن أن تتحقق لولا التكاتف والانسجام بين فرق العمل على اختلاف تخصصاتها ومواقعها.

ودون شك، فإن التعاطي مع الظروف التي مرت علينا - ولاسيما الصعوبات الكثيرة التي واجهتنا - لم يكن بالأمر السهل، ولكننا بفضل التخطيط المسبق والأهداف الواضحة التي وضعناها - وطبعاً أؤكد مجدداً على دور فريق العمل المتميز- استطعنا التأقلم مع مجمل هذه الظروف والصعوبات.

• توقع الكثير خروج شركة MTN من السوق السورية خلال الأزمة، هل كان لتلك الإشاعات أصل؟ وماذا فعلت الشركة للتكيف مع الأزمة وتستمر بفعله؟

سأكون شفافاً في الإجابة عن هذا السؤال، كنا نتلقى هذه الإشاعات بشكل مستمر، ولكنها كانت عارية عن الصحة بشكل مطلق. لقد اتخذت إدارة شركة MTN سوريا مدعومة من مجلس إدارة مجموعة MTN قراراً بالمضي قدماً، وتوفير كل السبل الكفيلة باستمرار العمل، من خلال التكيف معها، وإيجاد الحلول البديلة والناجعة، والتي من شأنها أن تضمن وجودنا في السوق السورية، وهذا طبعاً تابع من قدرة شركة MTN سوريا على التعاطي مع الظروف السابقة والحالية، وإيجاد الطرق الكفيلة والضرورية لاستمرار عملنا.

لقد أكدت إدارة شركة MTN سوريا مراراً على أن الشركة مستمرة في عملها، ونحن حالياً نقوم بتنفيذ خطة عمل جديدة بدأت مع بداية عام ٢٠١٦، تهدف إلى إعادة بناء الشبكة في المناطق المتضررة، وتوفير خدمات ومنتجات عالية الجودة تتوافق مع التطور الحاصل في عالم الاتصالات حول العالم، مستفيدين من الدعم الذي نتلقاه من المجموعة، ومن خبراتنا في هذا المجال.

• تُعد شركة MTN سوريا من الشركات الرائدة التي تؤمن بأهمية الاستثمار في العنصر البشري. هل لـ "أحمد" أن يحدثنا عن سياسة الشركة في الاستثمار في العنصر البشري وتطويره؟ وما أهم المشاريع التي تتواءم القيام بها بالشراكة مع الجمعية في الفترة القادمة؟

إن الاستثمار في العنصر البشري هو من الأمور الأساسية في عملنا، وهو يتجاوز عملية التدريب والتطوير التي يتلقاها موظفونا، ليصل إلى أبعاد من ذلك. نحن نؤمن بالكوادر الموجودة لدينا إيماناً مطلقاً، وهم بالنتيجة يعدون أنفسهم جزءاً من عائلة واحدة.



بما يخص العنصر البشري خلال سنين الأزمة في سوريا؟ وكيف انتصرتم عليها؟

هنالك العديد من التحديات التي واجهتنا خلال سنوات الأزمة، والتي لا زالت نتائجها مستمرة حتى يومنا هذا، أهمها يتمثل في سفر عدد كبير من الموظفين الأكفاء خارج سورية، بالإضافة إلى الصعوبات اليومية التي واجهت الموظفين وتواجههم في حياتهم الشخصية والعملية، وما لذلك من أثر على تمكنهم من القيام بالعمل على أكمل وجه.

لقد اتخذنا في شركة MTN سوريا قراراً ميكراً للوقوف إلى جانب موظفينا، وتقديم كل الدعم الممكن لمساعدتهم في مواجهة هذه الظروف. وبالفعل، استطعنا وبفضل العمل وفقاً لهذه الاستراتيجية، المضي قدماً ومواجهة تحديات أقل ما يُقال عنها " إنها صعبة" .

إن إيماننا كفريق عمل بأن المستقبل سيكون أفضل، بالإضافة إلى ثقتنا المطلقة بقدرة الإنسان السوري على تجاوز المحن، كانا وراء نجاحنا خلال السنوات الست السابقة؛ بل وساهم ذلك في تعزيز رؤيتنا بأن المستقبل سيحمل الكثير من الإنجازات، والتي

أجرى الدكتور منير عباس- رئيس تحرير مجلة Think HR- ورئيس مجلس إدارة الجمعية - لقاءً خاصاً مع السيد أحمد رمضان، مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN سوريا، وكان الحوار كالتالي:

• شركتكم هي الشريك الاستراتيجي لجمعية إدارة الموارد البشرية في سوريا لعام ٢٠١٧، وقد كانت الراعي الرسمي لها خلال عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، فما تقييمكم لأهمية هذه الشراكة في الوضع الحالي الذي تعيشه سوريا؟

بداية، أود أن أتوجه بجزيل الشكر والتقدير للقائمين على جمعية إدارة الموارد البشرية جميعهم، ولكم بشكل خاص، على الجهود التي قمتم بها خلال الفترة السابقة، والتي شكلت نتائجها الدافع الرئيسي بالنسبة لشركة MTN سوريا، لأنّ تلعب دوراً استراتيجياً أكبر مع الجمعية، تكال بتوقيع مذكرة تفاهم، ستوفر بيئة مثالية للتعاون بين المجتمع الأهلي والقطاع الخاص، لما فيه خير المجتمع السوري وخدمته.

نتبنى في شركة MTN سوريا برنامجاً متكاملًا للمسؤولية الاجتماعية، وهو يتماشى بشكل كبير مع استراتيجية المسؤولية الاجتماعية لمجموعة MTN الأم، ويتناسب أيضاً مع الدور المطلوب من شركة MTN سوريا، والذي يتمحور حول تحقيق التوازن بين عملنا التجاري المتمثل بإطلاق الخدمات والمنتجات الجديدة والمتطورة، والقيام ببناء شبكة تساهم في تطوير البنية التحتية في سورية، وبين عملنا الاجتماعي والذي نوليها اهتماماً كبيراً، لما له من أثر على تطور المجتمع السوري وتميمته بشكل خاص.

إن الشراكة مع الجمعية ستساهم بشكل رئيسي في توفير منصات حقيقية لتطوير الموارد البشرية في سوريا، الأمر الذي سينعكس بشكل إيجابي على الأعمال، كون العنصر البشري هو الأساس في نجاح أي عمل وتطوره. نحن من جهتنا ملتزمون بوضع إمكانياتنا في سبيل نجاح هذه الاتفاقية، ووصول أثرها الإيجابي لأكبر شريحة ممكنة، ولا سيما جيل الشباب.

• MTN من شركات الاتصالات متعددة الجنسيات والمتواجدة في ٢٢ بلداً في إفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، ما أهم التحديات التي واجهتها شركتكم

أدائهم؟ وهل تشجع التزام الممارس باختصاص واحد أو أن ينتقل بين الاختصاصات المختلفة في إدارة الموارد البشرية؟

لا بد من التأكيد على أن إدارة الموارد البشرية تتطلب أشخاصاً من ذوي المعرفة والسلوك المهني المتميز، بالإضافة إلى المهارات الأخرى المطلوبة للعمل في الموارد البشرية، لتمكينهم من التعامل مع متطلبات عملهم وحساسيته. وهنا أنصح من يود العمل في الموارد البشرية أن يحصل على التعليم الأكاديمي الضروري لذلك، واكتساب الخبرات الضرورية للقيام بعمله، المهنية منها والشخصية.

إنّ الأطلاع على مختلف الاختصاصات ضمن الموارد البشرية أمر ضروري، حيث يُتيح الإلمام بكافة جوانب هذا الاختصاص، والتركيز على ما يتناسب مع مقومات العامل وخبرته في هذا المجال.

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

إن المرحلة القادمة من تاريخ سورية واقتصادها تتطلب التسلح بالعديد من المهارات، ولا سيما مع تطور العلوم ودخول الإنترنت مناحي حياتنا جميعها. يجب على الباحثين عن عمل في سورية صقل مواهبهم وخبراتهم، من خلال الاستفادة من جميع المنصات الموجودة في السوق، وبشكل خاص التدريب والتأهيل الذي يوفره المجتمع الأهلي حسب التخصص.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن التطور الحاصل في عالم الأعمال، والناتج عن التطور السريع لقطاع الاتصال، ودخول الإنترنت في مجالات الحياة كافتها، والانتشار الواسع للعالم الرقمي، هو ما يتطلب مزيداً من السعي لمواكبة هذه التطورات، والتمكّن من التعامل مع هذه المتغيرات الهامة، والتي باتت جزءاً هاماً من حياتنا المهنية والشخصية.

كما أود أن أؤكد أن أماننا أحوالاً هامة تتطلب العمل بجد ومثابرة لتحقيق إنجازات ضرورية؛ لذلك يجب انتهاج الفرص الممكنة جميعها للحصول على كل ما ينفع الشباب في مسيرتهم المهنية المستقبلية.

• ما رؤيتكم لمستقبل التعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية وشركتكم؟

نتطلع إلى تعزيز التعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية، وبأن تكون هذه الشراكة استمراراً للنجاح الذي حققناه خلال الأعوام السابقة.

إن الشراكة مع هيئة متخصصة ورائدة هو أمر في غاية الأهمية بالنسبة لنا، ونحن نتطلع إلى لعب دور فاعل وحقيقي في تطوير أعمال الجمعية، والمساهمة في دفع هذه الأعمال بالشكل الذي يضمن قيامها بالدور المناط بها على أتم وجه.

البشرية في العالم. وبذلك تكون MTN أول شركة في سورية تخضع لهذا التقييم، وتحصل بموجبه على هذا التقييم الدولي وبدرجة متفوّقة.

وتُعدّ "المستثمرون في الموارد البشرية" مؤسسة عالمية متخصصة في وضع معايير دولية تتضمن أفضل الممارسات في إدارة العنصر البشري، وهي خلاصة خبرات دولية لأفضل الشركات في العالم، حيث تشمل استراتيجيات العمل والتعلّم والتطوير وإدارة الأفراد والإدارة والقيادة، والكفاءة الإدارية، والتقدير والمكافآت، والمشاركة والتمكين، والتعلم والتطوير، ومعايير الأداء، والتطور المستمر.

لقد سعت شركة MTN سوريا ومنذ انطلاقتها إلى تطبيق أعلى المعايير الدولية، والتي تضمن أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة فريق العمل، بالشكل الذي يحقق رؤية MTN واستراتيجيتها في النمو والاستمرارية، ويأتي حصولنا على الدرجة الفضية من مؤسسة عريقة وعالمية، ليؤكد من جديد على نجاح سياستنا في تطوير العنصر البشري في الشركة، وهو أمر من أولويات العمل لدينا، وبما يضمن أفضل مشاركة للموظفين في تطوير العمل، ولعب دور فاعل وحقيقي في المجتمع وفي بناء وطننا الحبيب سوريا.

إنّ الحصول على هذه الدرجة، وخصوصاً خلال هذه المرحلة الصعبة التي يعيشها وطننا الحبيب سوريا، يُثبت أن شركة MTN سوريا تضم مجموعة من أفضل الكفاءات في السوق السورية، وهنا لا بد من التأكيد على أن رحلتنا مع "المستثمرون في الموارد البشرية" لن تنحصر في الحصول على هذا التقييم في إدارة العنصر البشري فحسب؛ بل إنها ستمتد لتطوير ممارساتنا الحالية وتدعيمها بالعديد من الممارسات الجديدة المتوافقة مع متطلبات هذه المؤسسة العالمية، وبما سيساهم في تحسين الحياة الوظيفية، وبالتالي أداء الشركة بشكل عام.

• MTN سوريا من الشركات الأكثر صعوبة للحصول على فرصة عمل فيها. لماذا تشددون الإجراءات بالنسبة للتقدم إلى لوظائف لديكم؟

لا يمكن وصف ذلك بالتشدد، ولا حتى بأن الحصول على فرصة عمل هو أمر صعب. نحن نعمل وفقاً لسياسة خاصة بالتوظيف، تضمن بأن الكوادر الموجودة ضمن فريق عملنا هي من الكفاءات القادرة على تقديم خدمات عالية الجودة ومنافسة.

هنا أود أن أؤكد على أننا نستقطب الجميع، ولا سيما حديثي التخرج، وهم يكونون في الأغلب دون خبرات مسبقة، ومع ذلك فإننا نمنحهم الفرصة للانضمام لعائلتنا، والحصول على التدريب والتأهيل المناسبين للقيام بعملهم.

• بماذا تتصح ممارسي إدارة الموارد البشرية لتطوير

وهنا لا بد من الإشارة إلى برنامج التدريب والتطوير الذي تبناه MTN سوريا، والذي يؤمّن فرصاً تدريبية متساوية وضرورية لموظفينا جميعهم، من خلال وضع خطط للتطوير الفردي وعلى مستوى الشركة أيضاً، وبحسب ضرورات العمل، وتنفيذها بما يضمن حصول الموظفين على الخبرات والمهارات الضرورية للتميز بالعمل، خصوصاً أن طبيعة عملنا تتطلب أن يكون موظفونا على أتم الاستعداد دوماً.

إن الشراكة مع جمعية إدارة الموارد البشرية ستتيح لنا التواجد في العديد من الفعاليات التي تقوم بها الجمعية، وبالتالي استقطاب شريحة كبيرة من الشباب السوري، والخبراء الذين سيكون لهم دور كبير في تطوير كوادرننا. ومن خلال هذه الاتفاقية أيضاً، سيكون لـ MTN دور في توفير التدريب والدعم لعدد من الشباب، ليمتكنوا من التعرف إلى بيئة العمل المثالية، واكتساب مهارات تخولهم للدخول إلى عالم الأعمال بكل ثقة.

• ما تقييمكم لسوق العمل في سورية من حيث توفر الكفاءات المطلوبة للعمل في شركتكم؟

إن ما يميز السوق السورية وجود كفاءات متميزة، وهو أمر نابع من طبيعة الإنسان السوري ورغبته في الحياة والتجدد، وتعلم كل ما هو ضروري لتطوره الوظيفي وتحسين ظروف حياته.

نلتقي خلال عملنا، ومن خلال المقابلات التي نقوم بها عدداً جيداً من الأشخاص القادرين على الدخول إلى عالم الأعمال والانضمام بكل ثقة إلى عائلة MTN. ونفخر بأن لدينا فريق عمل هو بتقديري من أفضل المهارات الموجودة في السوق السورية. من دون شك نواجه أحياناً صعوبات في توفر الكفاءات، ولكننا تجاوزنا ذلك من خلال استقطاب الشباب ولا سيما حديثي التخرج، وإخضاعهم لتدريب ممنهج وكفيل بأن يكونوا على أتم الاستعداد للقيام بأعمالهم.

كما نفخر أيضاً بأن عدداً من موظفينا القدامى حصلوا على مناصب وظيفية مرموقة في عدد من الشركات الوطنية، وخارج سورية أيضاً، الأمر الذي يدل على نجاحنا في بناء عنصر بشري قادر على الريادة والتميز.

• بلغنا أن شركتكم في سورية فازت بعدة جوائز على مستوى تطوير العنصر البشري من بين الدول التي تتواجد فيها الشركة. هل لك أن تحدثنا عن ذلك؟

حصلت شركة MTN سوريا رسمياً على الدرجة الفضية في تقييم مؤسسة "المستثمرون في الموارد البشرية" Investors in People، وذلك وفقاً للتقييم الخاص الذي تجريه هذه المؤسسة، إحدى أهم الشركات الاستشارية المختصة بأبحاث الموارد

IHRM توقع مذكرة تفاهم مع الجامعة السورية الخاصة الخاصة SPU في ١٢ نيسان ٢٠١٧



وقطاع الأعمال، ورجا أن يحقق هذا التعاون المشترك الأهداف المرجوة منه، من خلال البدء بوضع خطط تنفيذية للأعمال المقترحة تنفيذها بين الفريقين. بدوره أكد د. عباس رئيس الجمعية أن توقيع مذكرة التفاهم أتت لتأطير تعاون ابتدأ منذ عدة أعوام ومازال مستمراً حتى الآن مع الجامعة السورية الخاصة؛ حيث أصبح مسرح الجامعة «اللاييك» منبراً من منابر المعرفة والتدريب والنشاطات المختلفة التي قامت بها الجمعية وقدمتها بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة.

المؤسسات التعليمية والجمعيات الأهلية الفاعلة في المجتمع بما يخدم مصلحة الطلبة، ويعمل على دمجهم في سوق العمل والتعرف إلى آليات العمل وتزويدهم بالمهارات والخبرات المطلوبة من خلال البرامج التدريبية التي تقوم بها الجامعة لتدريب الطلبة في الشركات والمؤسسات وتأهيلهم للحصول على فرص عمل متميزة، بالإضافة إلى مساعدة الطلبة في عملية التوجيه المهني الصحيح لبناء مسارهم المهني الناجح، وأكد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة على دور الجمعيات الأهلية في تشكيل صلة الوصل بين المؤسسات التعليمية

وقعت جمعية إدارة الموارد البشرية مع الجامعة السورية الخاصة مذكرة تفاهم في ١٢/٤/٢٠١٧ في فندق شيراتون في دمشق، بحضور الدكتور منير عباس - رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية - وعدد من أعضاء مجلس إدارة الجمعية والمتطوعين فيها، وبحضور الأستاذ الدكتور نذير إبراهيم - رئيس الجامعة - والسادة نواب رئيس الجامعة، والسادة عمداء الكليات والمدراء المركزيين، وعدد كبير من الضيوف الكرام. وفي هذه المناسبة أكد الأستاذ الدكتور نذير إبراهيم - رئيس الجامعة - على أهمية التعاون بين



تنظيم زيارات ميدانية إطلاعية لطلبة الجامعة إلى الشركات والمنظمات السورية بمختلف اختصاصاتها بشكل دوري؛ وذلك لتعريف الطلبة على آليات العمل المتبعة والمعتمدة في هذه الشركات، بالإضافة إلى مساهمة الجمعية في مساعدة طلبة الجامعة لتأمين فرص تدريبية مجانية وفرص توظيف من خلال التواصل مع الشركات والمؤسسات وتزويدهم بأسماء خريجي الجامعة من مختلف الاختصاصات، كما يتعاون الفريقان في تنظيم مؤتمرات علمية متخصصة ومعارض خاصة بفرص العمل.

المناسب مكانه المناسب في منظمات الأعمال. وختم د. عباس حفل التوقيع بتلخيص بنود المذكرة قائلاً: «إن المذكرة تهدف إلى توجيه الأنشطة البحثية والتعليمية للجامعة السورية الخاصة، وربطها مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته؛ حيث تضمنت مجموعة من النقاط الهامة التي اتفق الفريقان على التعاون في تنفيذها مثل: تنظيم أنشطة علمية وتطبيقية مشتركة، كتقديم محاضرات تخصصية وورشات عمل ودورات تدريبية مهنية لطلبة الجامعة، كما تضمنت مساهمة جمعية إدارة الموارد البشرية في

ويأتي توقيع هذا النوع من المذكرات عملاً بأحد أهداف الجمعية وهي «بناء الروابط الأكاديمية مع الجامعات والكليات والمعاهد التي تدرّس اختصاص إدارة الموارد البشرية، وتقوية العلاقات مع طلاب الجامعات السورية وخريجها» حيث أن كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية تدرّس اختصاص «إدارة الموارد البشرية» بالإضافة إلى الاختصاصات الأخرى، وبالتالي تأتي هذه الاتفاقيات لترتبط بخريجي الجامعات بسوق العمل وتسهّل لهم ذلك، وتصل الطلاب والخريجين بمهارات للدخول إلى سوق العمل، وليجد الخريج

IHRM تنظم ورشة عمل «مهارات الدخول إلى سوق العمل» مع المعهد التقني للعلوم المالية والمصرفية في ٣ نيسان ٢٠١٧



نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة والمعهد التقني للعلوم المالية والمصرفية ورشة عمل لطلبة المعهد بعنوان «مهارات للدخول إلى سوق العمل» Skills of Labor Market وذلك يوم الاثنين ٢٠١٧/٤/٣ في مقر المعهد التقني للعلوم المالية والمصرفية، قَدّم 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 بالحضور جميعهم، بعد ذلك قَدّم الدكتور منير عباس محاضرة لطلبة المعهد حول المهارات المطلوبة للدخول إلى سوق العمل، وشرح لهم كيفية كتابة السيرة الذاتية باللغتين الإنكليزية والعربية. وتقدم بالشكر في نهاية الورشة إلى إدارة المعهد؛ لجهودها الحثيثة بتطوير طلاب المعهد والتشبيك مع جمعية إدارة الموارد البشرية متأملاً تواصل ورشات العمل والمحاضرات التي تهم طلاب المعهد للدخول إلى سوق العمل.





الجامعة السورية الخاصة
SYRIAN PRIVATE UNIVERSITY

كلية هندسة البترول

كلية
هندسة الحاسوب
والمعلوماتية والاتصالات

كلية الصيدلة

كلية طب الأسنان

كلية الطب

كلية إدارة الأعمال

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

IHRM الراعي الاستراتيجي لمؤتمر التوجيه والتطوير المهني لكلية الصيدلة في الجامعة السورية الخاصة



كمسؤولية مجتمعية منها نحو المجتمع السوري. وقام عدد من الضيوف والمحاضرين بإعطاء محاضرات شيقة عن فرص العمل في صناعة الصيدلة، وأخيراً تم افتتاح معرض خاص بفرص العمل لطلبة كلية الصيدلة بوجود عدد من شركات الأدوية ومعاملها؛ حيث أتاحت الفرصة أمام الطلاب لتقديم سيرهم الذاتية وطلبات توظيف لهم والتواصل مع الشركات الموجودة في المعرض للتعرف على فرص العمل المتاحة.

الأكارم والطلاب وزوار المعرض. ترافق مع المؤتمر عدة من كلمات الرعاية، وألقى رئيس الجمعية د. منير عباس كلمة الراعي الاستراتيجي، وشرح أهمية وجود مراكز توجيه مهني في الجامعات، ودور الجمعيات الأهلية في التشبيك بين مراكز التوجيه والطلاب الخريجين والراغبين بالعمل مع الشركات الطالبة للموظفين، واستشهد بتجربة جمعية إدارة الموارد البشرية والدور الهام الذي مازالت تلعبه في تأمين فرص عمل في القطاعات كلها

بالتعاون بين جمعية إدارة الموارد البشرية - كراعٍ استراتيجي - والجامعة السورية الخاصة أقامت كلية الصيدلة في الجامعة السورية الخاصة مؤتمر التوجيه والتطوير المهني - يوم الأحد ٢٠١٧/٤/٢ في المركز الثقافى العربى في المزة الساعة ١١:٠٠ صباحاً.

وقد حضر المؤتمر رئيس الجامعة ونوابه وعمداء الكليات وأساتذة في الجامعة ومدراء في صحة دمشق ومدراء مشافٍ وعدد من شركات الأدوية الرائدة في سورياً وعدد كبير من الضيوف

في ١٢ آذار ٢٠١٧ IHRM تنهي آخر مرحلة من مشروع «مسح الرواتب والأجور والتعويضات»:



الشركات المشاركة والمتضمن بيانات عن الرواتب والأجور والتعويضات للوظائف كافة في الشركات المشاركة ليتم تحليلها والاستفادة منها بتقرير يوضح الرواتب والأجور والتعويضات المدفوعة للوظائف المختلفة في السوق السورية لتكون أول دراسة من نوعها في سورية يستفيد منها من يرغب المشاركة ببياناته لتوسيع الدراسة والاستفادة بشكل أكبر لتشمل الشركات العاملة في سورية كلها.

عقد المشاركون في مشروع «مسح الرواتب والأجور والتعويضات» اجتماع المرحلة النهائية من المشروع في ١٢ آذار ٢٠١٧ في مقر شركة Globe Med وهو المشروع الذي أطلقته الجمعية في ٢٢ آب من عام ٢٠١٦ بمشاركة كبرى الشركات والمؤسسات والمنظمات العاملة في القطاعات الخاصة والعامّة والأهلية في مختلف الصناعات في سورية. وقد تم تسليم الاستبيان الذي تم توزيعه من قبل الجمعية على

What's Coming?



تتشرف جمعية إدارة الموارد البشرية
بدعوتكم لحضور

العيد السنوي العاشر لتأسيس الجمعية

الذي سيقام في فندق شيراتون دمشق - امية وذلك في تمام الساعة
الخامسة والنصف من مساء يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٧ / ٥ / ٩

برعاية شركة MTN

IHRM تطلق برنامج Six Keys to Success in Business Life بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من ١٤ شباط إلى ٥ آذار ٢٠١٧



جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة حفلاً لتوزيع شهادات حضور البرنامج، في مسرح معهد الشهيد باسل الأسد (اللاييك)، وذلك بحضور نائب رئيس الجامعة للشؤون العلمية، وعميد كلية إدارة الأعمال، والدكتور منير عباس - رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية - ، ومجموعة كبيرة من المدربين؛ حيث تم توزيع الشهادات للمدربين

لدى أي شخص يرغب في التميّز والنجاح في سوق العمل. وقد كانت الدعوة عامة حضرها الطلاب من الجامعات والمعاهد العامة والخاصة كلها والباحثون عن عمل، وعدد كبير من الموظفين والمهتمين من مختلف القطاعات والأعمار. وقد أدار ورشات العمل مدربون معتمدون من قبل الجمعية ومدربون مختصون في مجال عملهم. وفي نهاية البرنامج بتاريخ ١٢ آذار ٢٠١٧ ، نظمت

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج Six Keys to Success in Business Life «المفاتيح الستة للنجاح في سوق العمل» بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة، والذي امتد من ١٤ شباط إلى ٥ آذار ٢٠١٧ في مسرح معهد الشهيد باسل الأسد «اللاييك» في مقر الجامعة السورية الخاصة المؤقت، وتضمن البرنامج المهارات الأساسية التي يجب توافرها



أحمد معسوس» في ٢١ شباط ٢٠١٧.
ورشة عمل بعنوان Effective Communication
Skills أدارتها المدربة «كريستينا كوشر» في ٢٦
شباط ٢٠١٧.
ورشة عمل بعنوان Leadership Skills أدارها
المدرب «إيهاب الجندي» في ١ آذار ٢٠١٧.
ورشة عمل بعنوان Entrepreneurship أدارها
المدرب «مهند صباحا» في ٥ آذار ٢٠١٧.

المهني.
تضمن البرنامج ست ورشات عمل كما يلي:
ورشة عمل بعنوان CV Writing and Cover
Letter أدارها المدرب «د. منير عباس» في ١٤
شباط ٢٠١٧.
ورشة عمل بعنوان Job Interview أدارتها المدربة
«نهى شويحنة» في ١٩ شباط ٢٠١٧.
ورشة عمل بعنوان Career Path أدارها المدرب »

الذين حضروا على الأقل خمس ورشات عمل من أصل ست ورشات.
بدوره شكر د. منير عباس - رئيس الجمعية -
السادة المديرين على جهودهم وتعاونهم، وتشكر
الجامعة السورية الخاصة إدارةً وكادراً، وتشكر
المتطوعين والمشاركين كلهم في هذا البرنامج،
وهناً المتدربين الذين حصلوا على شهادات
الحضور، ورجا لهم التوفيق والنجاح في مساهم

MTN سوريا توقع مذكرة تفاهم مع جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM لعام ٢٠١٧



سوريا 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 سوريا مؤخراً على الجائزة الفضية في تقييم مؤسسة «المستثمرون في الموارد البشرية»، وفقاً للتقييم الخاص الذي تجريه هذه المؤسسة - إحدى أهم الشركات الاستشارية المختصة بأبحاث الموارد البشرية في العالم - وبذلك تكون MTN أول شركة في سورية تخضع لهذا التقييم، وتحصل بموجبه على هذا التقييم الدولي وبدرجة متفوقة. إن هذا الأمر يدفعنا إلى العمل مع الهيئات السورية المتخصصة، والتي من شأنها أن تساهم في دفع عملنا في السوق السورية، وبالمقابل توفير الدعم

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 سوريا - الأمر الذي يُشكل توجيهاً للعلاقة الهامة والاستراتيجية، وهي تصب في سعي شركة MTN سوريا لتقديم الدعم للمجتمع الأهلي، وتوفير منصات وشراكات تتيح تطوير الأعمال بما يخدم المجتمع السوري.

وأشاد السيد أحمد رمضان بأهمية هذه الاتفاقية، مؤكداً أنها تدرج في إطار سعي شركة MTN

بهدف توسيع شراكاتها الاستراتيجية وتعزيز التعاون مع المجتمع الأهلي؛ ووقعت MTN سوريا مذكرة تفاهم تنص على الرعاية الذهبية لجمعية إدارة الموارد البشرية بتاريخ ٢٦ شباط ٢٠١٧ 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 وعددًا من أعضاء المجلس والمتطوعين، ومدير إدارة الموارد البشرية والشؤون التنظيمية في شركة MTN سوريا، وعددًا من فريق العمل بالشركة، وذلك في مقر شركة MTN سوريا في مدينة دمشق.

وتنص المذكرة على أن تقوم شركة MTN سوريا - بوصفها شريكاً استراتيجياً - بتقديم الدعم لجمعية الموارد البشرية، كما تقوم الجمعية



حول MTN

MTN سوريا هي الشركة الرائدة في توفير خدمات الهاتف الجوال والإنترنت، والتي تمنح التغطية الخلوية وحلول الأعمال العصرية في أنحاء سوريا كافة. 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، فضلاً 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 في ٢٢ بلداً في أفريقيا والشرق الأوسط.

إدارة الموارد البشرية وممارساتها التي تروج 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 البشري ويعطي مثلاً رائداً للشركات التي تعمل في سورية، فشركة MTN سورية استطاعت بفضل استثمارها الصحيح في مواردها البشرية الاستمرار بنجاحاتها حتى ضمن فترة الأزمة، وهي تتميز بولاء الموظفين التنظيمي ورضاهم الوظيفي فيها. والجدير ذكره، أن هذه الاتفاقية تُشكّل تأكيداً واضحاً على استراتيجية شركة MTN سوريا المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، والمتمثلة بدعم المجتمع المحلي ومؤسسات المجتمع الأهلي، من خلال فتح قنوات الاتصال وتبادل الخبرات لتحقيق الأهداف المشتركة.

المناسب لهذه الهيئات لتقوم بعملها بأفضل شكل ممكن».

بدوره تحدث الدكتور منير عباس، ووصف توقيع مذكرة التفاهم بالصيغة المثالية لشكل التعاون المثمر بين الجمعية وشركة MTN سوريا، 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 الوعي 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. ويضيف عباس: إن العمل مع شركة MTN سورية يأتي كتجربة حقيقية ورائدة في تطبيق وظائف

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في معرض فرص العمل «ابن البلد» في فندق الداما روز من ١٨ إلى ٢٠ شباط ٢٠١٧



شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية كراعٍ ذهبي في معرض فرص العمل «ابن البلد» الذي امتد من ١٨ إلى ٢٠ شباط في فندق «داما روز»، إيماناً منها بأهمية معارض فرص العمل كنقاط التقاء بين طالبي العمل والشركات العارضة للفرص الوظيفية.



د. منير عباس - رئيس الجمعية - شرح الدور الهام للجمعية في معرض فرص العمل قائلاً: « قامت الجمعية



بجمع السير الذاتية وعمل نسخ الكترونية لها والاحتفاظ بها في قاعدة بيانات السير الذاتية الخاصة بها لتزود بها الشركات الأعضاء في الجمعية بالسير الذاتية المطلوبة للوظائف الشاغرة لديهم مجاناً لتقوم الجمعية بدور نقطة الوصل بين سوق العمل والباحثين عن عمل».



وفي نهاية المعرض تسلم د. عباس جائزة المشاركة في المعرض.



SPECIAL OFFER
IHRM
Members

HARMONIZE YOUR BUSINESS

"Harmonize your business"



Human Resources Management System.

A complete set of HR Modules that will help any organization or industry to Streamline HR administrative, Operational and Strategic work process. It aims at facilitating HR team daily works, saving time in handling operational tasks and looks for providing a proper tool for planning.



Tel: +963 992 102004 - 11 5434200, EXT:1187
Email: info@orc-hr.com - www.orc-hr.com



ORC-HR



ORC-HR



ORC-HR

IHRM تنظم ورشة عمل «ماذا بعد التخرج؟» مع المعهد التقاني للعلوم المالية والمصرفية في ٢١ تشرين الثاني ٢٠١٦



بعد التخرج لتحسين المسار المهني للطلاب وتطوير نفسه والحصول على فرص وظيفية أفضل. ووعده بأن يقوم بتنظيم ورشات عمل قادمة لأهم مهارات سوق العمل في بداية عام ٢٠١٧. وتشكر في نهاية الورشة إدارة المعهد وكادره الإداري للجهود الحثيثة بتطوير طلاب المعهد والتشبيك مع جمعية إدارة الموارد البشرية متأملاً تواصل ورشات العمل والمحاضرات التي تهتم طلاب المعهد للدخول إلى سوق العمل.

المهارات التي تؤهلهم للدخول إلى سوق العمل بشكل أفضل. وشكر د. منير عباس رئيس الجمعية لتبليته الدعوة فوراً لإدارة ورشة العمل، ورجا أن تكون هناك سلسلة مهارات مخصصة لطلاب المعهد في مسرح المعهد ليتسنى لهم الاستفادة بشكل أكبر خلال عام الدراسة. بدوره قدّم الدكتور منير عباس محاضرة لطلبة المعهد حول المهارات المطلوبة لدخول سوق العمل واحتمالات إكمال الدراسة الجامعية لطلاب المعهد

نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع المعهد التقاني للعلوم المالية والمصرفية ورشة عمل لطلبة المعهد بعنوان «ماذا بعد التخرج؟» في ٢١ تشرين الثاني ٢٠١٦ في مقر المعهد التقاني للعلوم المالية والمصرفية، وقدم الورشة الدكتور منير عباس - رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية - افتتح الورشة مدير المعهد د. مجد صقور بالترحيب بالجمعية والإشادة بعملها التطوعي لتطوير الشباب السوري ومساعدتهم في اكتساب

%20

حسب خاص لأعضاء جمعية إدارة الموارد البشرية

بنسبة 20% على جميع الدورات التدريبية
المعلن عنها في شركة أسس للتدريب، التعليم
والتنمية حتى نهاية عام 2017

%20

IHRM تشارك في المؤتمر التعريفي الأول لدراسات الماجستير



د. عباس الجامعات العامة والمعاهد التي تتيح للطلاب إكمال دراساته العليا بالإضافة إلى جامعته التي تخرج فيها. وبين الفرق بين الماجستير البحثي وماجستير التأهيل والتخصص وأهمية كل منهما. وفي نهاية الورشة أجاب د. عباس على تساؤلات المشاركين من الطلاب والمهتمين بإكمال دراساتهم العليا كلها.

وناقش خلال الورشة أهمية إكمال الدراسات العليا كمسار مهني لمن يرغب بالعمل الأكاديمي، بالإضافة إلى أهمية الماجستير أيضاً في منظمات الأعمال كرتبة إدارية ومعرفية. وأهم ما يكون هو ربط العلم بالعمل. وشرح د. عباس كيفية كتابة رسالة التحفيز التي تعد المعيار المرجح الأهم في الحصول على منحة أو قبول للدراسة في الجامعات الغربية. كما لخص

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في المؤتمر التعريفي الأول لدراسات الماجستير في سورية في ١٢ و ١٣ تشرين الثاني في مركز جامعة دمشق للمؤتمرات. وتضمن المؤتمر عشر محاضرات وورشات عمل تنوعت مواضيعها حول دراسة الماجستير، وامتدت على مدى يومين متواصلين. افتتح المؤتمر د. منير عباس - رئيس الجمعية - بورشة عمل عنوانها: «لماذا ندرس الماجستير»

IHRM تطلق شهر الموارد البشرية HR Month لعام ٢٠١٦/ وللعام التاسع على التوالي بالتعاون مع «مركز عيادات العمل» في جامعة دمشق



إيهاب الجندي» عضو مختص في الجمعية، وورشة عمل «استراتيجيات التطوير والتدريب» أدارها المدرب «د. محمد النحاس» عضو مجلس إدارة في الجمعية، وورشة عمل «استقطاب المهارات والكفاءات» أدارتها الأئمة «علياء الدقر» عضو في الجمعية، وورشة عمل «تطوير الكفاءات للحصول على فرص عمل» أدارتها المدربة «نهى شويحنة» عضو مجلس إدارة في الجمعية. وتضمن الأسبوع الرابع أربع ورشات عمل كالتالي: ورشة عمل «مهارات القيادة» أدارها المدرب «د. إيهاب الجندي»، وورشة عمل «إدارة الكفاءات والمواهب» أدارها السيد «محمد بسيم اسماعيل» - عضو مختص في الجمعية - ، وورشة عمل «أفضل ممارسات عقود العمل» أدارها السيد «محمد إقبال أنق» - عضو في الجمعية - ، وورشة عمل «إدارة الضغوط في العمل» أدارتها السيدة «سماح شوري» - عضو مجلس إدارة في الجمعية-.

البشرية قام مركز عيادات العمل بتقديم شهادات شكر وتقدير للمدربين كلهم الذين شاركوا في شهر الموارد البشرية، وتضمن الشهر المواضيع التالية:
- الأسبوع الأول تضمن أربع ورشات عمل كالتالي: تعريف عن الجمعية وورشة عمل «كيف تكتب السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغة الإنكليزية؟» أدارها المدرب: «د. منير عباس» - رئيس مجلس الإدارة - ، وورشة عمل «مدخل إلى إدارة الجودة» قدمها السيد «عمار العموري» - عضو مختص في الجمعية - ، وورشة عمل «مدخل إلى التخطيط التشغيلي» قدمها السيد «محمد منتصر الطحل».
- وتضمن الأسبوع الثاني ورشة عمل بعنوان «صفات الشخصية المهنية» أدارتها المدربة د. سيرين دالاتي.
- وتضمن الأسبوع الثالث أربع ورشات عمل كالتالي:
ورشة عمل «الثقة بالنفس» أدارها المدرب، د.

عملاً بهدف الجمعية الأساسي وهو «نشر ثقافة إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة في القطاعات العامة والخاصة والأهلية، وزيادة الوعي لأهميتها كشريك استراتيجي لمؤسسات الأعمال في سورية». قدمت جمعية إدارة الموارد البشرية للعام التاسع على التوالي وبالتعاون مع عيادات العمل في جامعة دمشق سلسلة ورشات عمل ومحاضرات مجانية بعنوان «شهر الموارد البشرية» لمدة شهر كامل، ابتداء من ٦ إلى ٢٧ تشرين الثاني في مركز عيادات العمل في دمشق، وتوزعت ورشات العمل على أربعة أسابيع متتالية شملت مواضيع غنية وواسعة في وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية، وتم تقديم مواضيع جديدة لأول مرة، قدمها مدربون معتمدون من قبل الجمعية ومدربون مختصون ومتطوعون ومدراء في شركات القطاع الخاص بالتعاون مع الجمعية، وفي نهاية شهر الموارد

IHRM تشارك في معرض لوحات لطلاب كلية العمارة في جامعة الرشيد الخاصة

الطلاب للدخول إلى سوق العمل. فلم يعد كافياً أن يكون الطالب حائزاً على شهادة جامعية ليحصل على فرصة عمل مناسبة؛ بل أصبح هناك ضرورة لمهارات كتابة السيرة الذاتية وتجاوز مقابلة العمل وتحديد المسار المهني والتواصل والتفاوض وإدارة الوقت وغيرها من المهارات التي تشكل مفاتيح للدخول إلى سوق العمل.

توجهت إدارة الجامعة بشكر الجمعية على ورشات العمل والمحاضرات والندوات التي أقامتها الجمعية والتي حضرها طلاب كلية هندسة العمارة بجامعة الرشيد واستفادوا منها، وأهمها: مهارات التواصل وإدارة الوقت والمسار المهني، وطلبت إدارة الجامعة من الجمعية الاستمرار في نشر ثقافة المهارات التي يحتاجها

وحضور مميز من زوار المعرض الذي ألقى الضوء على حس الإبداع والمهنية العالية لدى طلاب الكلية. وبدوره أثنى د. منير عباس على جهود الطلاب الرائعة في اللوحات التي تميزت بالإتقان وعكست مهنية الطلاب، وشكر بشكل خاص عميد كلية هندسة العمارة على جهوده الملموسة بأعمال الطلاب الفنية. كما

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في معرض كلية هندسة العمارة في جامعة الرشيد الذي أقيم في صالة العرض بدار الأوبرا بتاريخ ٢ تشرين الثاني ٢٠١٦؛ حيث قام طلاب الكلية برسم لوحات فنية متميزة، وذلك بحضور رئيس جامعة الرشيد ونوابه وعميد كلية هندسة العمارة ونوابه وعدد كبير من إداريي الجامعة

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في معرض التوظيف وفرص العمل JOBex من ٢٩ إلى ٣١ تشرين الأول ٢٠١٦



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 خمسين شركة، وعدد فرص العمل التي تم عرضها في المعرض تجاوزت ١٥٠٠ فرصة عمل. وقد لاقى المعرض نجاحاً ملحوظاً، ووعدت الجمعية بالمشاركة فيه في الأعوام القادمة.

باستلام السير الذاتية من الباحثين عن عمل وحولتها إلى نسخ 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 الفرصة المناسبة لهم. كما قام أعضاء مجلس الإدارة والمتطوعون في الجمعية بتقديم النصح والاستشارات لزائري

شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في معرض فرص العمل JOBex بتاريخ ٢٩ إلى ٣١ تشرين الأول في مدينة الجلاء الرياضية بالتعاون مع مسارات للمعارض. وقد أدت الجمعية الدور المتميز كطرف يربط بين الباحثين عن عمل والشركات الموظفة من خلال الأعضاء في الجمعية. وشرح الدكتور منير عباس - رئيس الجمعية - دور الجمعية في المعرض قائلاً: "قامت الجمعية

IHRM تشارك مع منظمة UNRWA في ورشة عمل "مشاريع الشباب" في ١٨ تشرين الأول ٢٠١٦



الموارد البشرية لاهتمامها وتنظيمها ورشة العمل، وأثنت على ديناميكية العمل مع الجمعية وسرعة الاستجابة. وقد استمرت ورشة العمل لعدة ساعات تخللها استراحة تم خلالها عصف ذهني للمشاريع التي يرغب الشباب بوجودها في السوق السورية. ووعدت مديرة البرنامج أن تأخذ الأفكار المقدمة كلها خلال الورشة لتتم صياغتها ضمن المشاريع المقترحة للأعوام القادمة للحصول على منح دولية لدعمها وتحويلها لمشاريع حقيقية - إن أمكن - تخدم رغبات الشباب السوري.

في منظمة الأونروا. والجمعية تلعب دوراً هاماً بالتشبيك مع المنظمات المحلية والدولية المهمة بقضايا الشباب السوري والتي تعمل على تأمين فرص عمل وتدريب لهم. ويأتي هذا النوع من ورشات العمل تنويحاً لاهتمام الجمعية بتحقيق هدف التشبيك والربط بين خريجي الجامعات السورية وطلابها وسوق العمل من حيث فرص العمل وفرص التدريب. بدورها السيدة "لينا عوض" - مديرة برنامج دعم الشباب في منظمة الأونروا - شكرت جمعية إدارة

نظمت جمعية إدارة الموارد البشرية ومشروع دعم الشباب في منظمة UNRWA ورشة عمل بعنوان "مشاريع الشباب Youth Projects" في ١٨ أكتوبر ٢٠١٦ وبمشاركة عدد كبير من متطوعي الجمعية وطلاب من الجامعات العامة والخاصة. افتتح الورشة د. منير عباس - رئيس الجمعية - بكلمة شكر لمنظمة UNRWA بشكل عام ومديرة برنامج دعم الشباب فيها بشكل خاص؛ لاهتمامهم بتنظيم ورشات عمل عصف ذهني لسماع آراء الشباب المستفيدين من برامج مشاريع الشباب

في اجتماع الطاولة المستديرة في ٢٣ آب ٢٠١٦ ولأول مرة في سورية تطلق جمعية إدارة الموارد البشرية مشروع «مسح الرواتب والأجور والتعويضات» ومشروع «معايير إدارة الموارد البشرية»



بداية في الهدف الطموح للجمعية لتحويلها إلى نقابة مهنية لإدارة الموارد البشرية في سورية. وأضاف د.عبّاس: «إن أهمية المشروع الثاني: «مسح الرواتب والأجور والتعويضات» لا تقل شأنًا عن أهمية سابقه. فلأول مرة في سورية يتم القيام بمشروع لدراسة الرواتب والأجور والتعويضات على مستوى شركات القطاع الخاص ومؤسساته، وذلك بمشاركة القطاعات كلها سواء منها البنكية والغذائية والصناعية والتعليمية وغيرها. ويهدف المشروع إلى دراسة رواتب كل مهنة ووظيفة وأجورها وتعميقاتها في مختلف القطاعات وصولاً إلى صورة واضحة

الدكتور «منير عبّاس» - رئيس مجلس إدارة جمعية الموارد البشرية - استهل اللقاء بالتأكيد على أهمية هذين المشروعين وإطلاقهما لأول مرة في سورية وبشكل خاص في ظل الأزمة التي يمر بها بلدنا العزيز. فأهمية مشروع: «معايير إدارة الموارد البشرية» تتبع من تنظيم مهنة إدارة الموارد البشرية في سورية في مختلف القطاعات ابتداءً من مراجعة معايير مهنة إدارة الموارد البشرية الدولية والكفاءات المطلوبة في المختصين في هذه المهنة والممارسين لها وصولاً إلى بناء نموذج لمعايير مهنة إدارة الموارد البشرية في سورية. وهذا المشروع يأتي كخطوة

أقامت جمعية إدارة الموارد البشرية IHRM اجتماع «الطاولة المستديرة» بتاريخ ٢٣ / آب / ٢٠١٦ في فندق أمية في دمشق، لمناقشة مشروع: «معايير إدارة الموارد البشرية» و«مسح الرواتب والأجور والتعويضات» وإطلاقهما، حضره عدد كبير من أعضاء الجمعية ومدراء الموارد البشرية في شركات القطاعات الخاصة والعامة والمشاركة الأهلية، ومهتمون من مختلف القطاعات البنكية والصناعية والغذائية والتعليمية وقطاعات الألبسة وغيرها، وكذلك حضره عدد من طلاب الجامعات والخريجين والمتطوعين، وعدد كبير من المهتمين والإعلاميين.



ممارسي المهنة، على أن يتم تعديلها وتطويرها كافة بناءً على رأي المشاركين في كل مشروع. وختم د.عباس بالقول: «إن الجمعية اعتادت على تقديم مشاريع رائدة ابتكارية ضرورية للمجتمع السوري، وهي تقوم على المنهجية الواضحة، ودراسة المعايير العالمية وتعديلها بما يناسب بيئة العمل في السوق السورية، ونذكر من تلك المشاريع الرائدة: «معايير المدرّب المعتمد» لأول مرة في سورية، والذي قدّمته الجمعية في عام ٢٠١٥، آملين أن تتكلّل جهود الجمعية بالنجاح من خلال تضاضر جهود المشاركين في المشروعات الرائدة التي أعلنّا انطلاقتها في يومنا هذا وتعاونهم».

كما أكد د.عباس على أن المشاركين في المشروعين هم من المختصين في إدارة الموارد البشرية في مختلف القطاعات، واستشاريين قانونيين، وطلبة دراسات عليا، ومتطوعون، ويشرف على المشروعين بشكل كامل مجلس إدارة الجمعية ممثلاً بمنسّق عن كل مشروع، علماً أن الجمعية قامت بإعداد الخطوات الأساسية لانطلاق المشروعين من حيث تطوير استبيان للرواتب والأجور والتعويضات لجمع البيانات المطلوبة من الشركات المشاركة، ونظّمت خطوات مشروع المعايير بناءً على دراسة أهمّ المعايير الدولية لمهنة إدارة الموارد البشرية والكفاءات المطلوبة من

حول راتب كل وظيفة وتعويضاتها على مستوى الشركات كافة، ويساعد الشركات في معرفة ترتيبها في السوق من ناحية الرواتب والتعويضات التي تدفعها لموظفيها، كما يشجّع الشركات على تحسين رواتبها مقارنةً بمنافسيها في الصناعة نفسها، وأيضاً يعطي مؤشراً للطلاب الراغبين في دراسة اختصاص معين حول مستقبل ذلك الاختصاص في سوق العمل المحلي، كما يعطي للباحث عن عمل نقطة البداية لمعرفة تعويضات مهنته في سوق العمل، ويجعله قادراً على التفاوض للحصول على ما يستحقّه عند التّقدّم إلى وظيفة في أي شركة يرغب العمل فيها».

جمعية إدارة الموارد البشرية تشارك في الملتقى التوجيهي الثاني - كومباس COMPASS في ١٤ آب ٢٠١٦



إيماناً بأهمية التوجيه الأكاديمي والمهني في مساعدة الطالب في اختيار مستقبله الدراسي والذي سيحدد بدوره مستقبله المهني؛ شاركت جمعية إدارة الموارد البشرية في الملتقى التوجيهي الثاني «كومباس COMPASS» من ١٤ آب إلى ١٧ آب ٢٠١٦ في فندق أمية في دمشق. والذي يساعد طلاب الشهادة الثانوية في اختيار مسارهم الدراسي بشكل أفضل وذلك بمشاركة أكثر من ٣٠ مؤسسة وجامعة ومركز توجيه أكاديمي ومهني عاملين في سورية. وزار المعرض عدد كبير من الطلاب والزوار والمهتمين. وقدمت الجمعية بدورها التوجيه المهني للطلاب حول مستقبل الاختصاصات التي سيختارونها في سوق العمل بحكم اطلاع الجمعية المباشر على سوق العمل السورية والفرص الوظيفية الموجودة فيها.

IHRM تطلق برنامج «شهر المهارات الحياتية» بالتعاون مع مركز عيادات العمل في جامعة دمشق:



الفعالة» أدارها المدرب المعتمد من الجمعية «أحمد معسوس».

ورشة عمل «مفاهيم إدارة النظم في إدارة الموارد البشرية» أدارها المدرب «حكيم أبو شعير» - عضو في الجمعية - .

ورشة عمل «نصائح قانونية لعقد عمل أفضل» أدارها المحامي «محمد إقبال أنق» - عضو في الجمعية - .

ورشة عمل «أنماط الشخصية وتأثيرها على أداء العمل» أدارتها المدربة «نهى شويحنة» - عضو مجلس إدارة في الجمعية - .

وأخيراً ورشة عمل «الثقة بالنفس» أدارها المدرب المعتمد من الجمعية «د. محمد إيهاب الجندي» - عضو في الجمعية - .

كل فرد سواء أكان طالباً أم خريجاً أم موظفاً أم مديراً أم مسؤولاً عن أسرة أم متطوعاً. وتضمن البرنامج مواضيع هامة وحديثة استمرت بحضور كبير طيلة الأسابيع الأربعة. وكانت الورشات كما يلي:

ورشة عمل «إدارة الوقت» أدارها المدرب المعتمد من الجمعية «د. منير عباس» - رئيس الجمعية - .

ورشنا عمل «إدارة الضغط النفسي» و «استخدام الذكاء العاطفي في العمل» أدارهما المدرب «عمار العموري» - عضو مختص في الجمعية - .

ورشة عمل «الصحة والسلامة المهنية» أدارها المدرب «محمد منتصر الطحل».

ورشة عمل «نصائح لبناء الشخصية المهنية

أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج «شهر المهارات الحياتية» بالتعاون مع مركز عيادات العمل في جامعة دمشق من تاريخ ٢ أيار إلى ٢ حزيران ٢٠١٦ وتضمن البرنامج تسع ورشات عمل أدارها عدد من المدربين المعتمدين في جمعية إدارة الموارد البشرية، وعدد من المدربين والمستشارين، ومدراء وأساتذة جامعات وأعضاء في الجمعية.

وقد شدد د. منير عباس رئيس الجمعية على أهمية هذه المهارات لكل داخل إلى سوق العمل سواء أكان خريجاً جديداً أم موظفاً يرغب في تغيير وظيفته أم فرداً يرغب في تغيير مساره المهني أم حتى شخصاً مازال في عمله ويرغب في تطوير مهاراته. فمهارات الحياة يحتاجها

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



ورشات عمل تخصصية تطلقها IHRM في القطاعين الطبي والصحي



قامت المدربة «سماح شوري» - عضو مجلس إدارة في الجمعية - بتقديم ورشتي عمل تطوعيتين في مركز عيادات العمل في جامعة دمشق في شهر آذار ٢٠١٦. كانت الأولى بعنوان: «السلوك وأنماط الشخصية وتأثيرها على أداء العاملين» بتاريخ ٨ آذار، والورشة الثانية بعنوان: «مهارات البيع في القطاعين الطبي والصحي» بتاريخ ٢٩ آذار، وحضر ورشات العمل المهتمون من الطلاب والخريجين والعاملين في القطاعات الدوائية والطبية والصحية. وكان موضوع الورشات جديداً ومصمماً بشكل خاص لفئة المهتمين بقطاعي الصحة والدواء.

جمعية إدارة الموارد البشرية للعام الثاني على التوالي تطلق "سلسلة مهارات سوق العمل - الجزء الثاني" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة من تاريخ ١٦ آذار إلى ١٣ نيسان لعام ٢٠١٦:



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: "إنّ 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.

والخريجين والباحثين عن عمل لتأهيلهم بمهارات سوق العمل، وقد تضمنت السلسلة خمس ورشات عمل قام بتقديمها مدرّبون مختصون معتمدون من الجمعية ومدرّبون 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 للدخول إلى سوق العمل، وأكد على الشراكة الاستراتيجية بين الجامعة السورية الخاصة وجمعية إدارة الموارد البشرية؛ حيث يعد مدرّبو الجمعية - من خلال المهارات التي يزودون الطلاب بها - نقطة دخول

بسبب النجاح والإقبال اللذين لاقاهما برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" بجزأيه الأول والثاني لعام ٢٠١٥، والنجاح الذي لاقاه بجزئه الأول للعام الحالي، أطلقت الجمعية برنامج "سلسلة مهارات سوق العمل" الجزء الثاني بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال في الجامعة السورية الخاصة وذلك في مقرها المؤقت في مدرسة اللايبك؛ حيث تم دعوة طلاب كليات الجامعات العامة والخاصة كافتهم، وطلاب المعاهد والمراكز التدريبية لحضور تلك الورشات في مسرح اللايبك؛ ليكون منارة للعلم والمعرفة، ووسيلة لجمعية إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها لنشر الممارسات الصحيحة في إدارة الموارد البشرية والتواصل مع الطلاب

برنامج كيف تقود مؤسستك للنجاح؟ في مركز الإرشاد الوظيفي في وزارة العمل من ١٣ وحتى ١٧ آذار ٢٠١٦



- ورشة عمل "إدارة الضغط النفسي" أدارتها المدربة "هبة الأطرش" من منظمة UNRWA .
- ورشة عمل "خدمة الزبائن" أدارها المدرب "محمد النحاس" - عضو مجلس إدارة في الجمعية - .
- ورشة عمل "المسؤولية الاجتماعية" أدارتها المدربة "نهى شويحنة" - عضو مجلس إدارة في الجمعية - .
- ورشة عمل "الإدارة في الأزمات" أدارها المدرب "خليل رسلان".
وبتاريخ ٢٦ نيسان ٢٠١٦ تم توزيع شهادات حضور لكل الذين حضروا ورشات عمل السلسلة الثانية من المهارات، وقد زاد عددهم عن (٥٠) شهادة في حفل تم برعاية الجامعة السورية الخاصة وبحضور السيد رئيس الجامعة السورية الخاصة ومعاونيه وعميد كلية إدارة الأعمال ورئيس مجلس إدارة الجمعية. وقد وعد د.عباس أن يتم الاستمرار في تقديم سلسلة مهارات سوق العمل بشقيها بالتعاون مع الجامعة السورية الخاصة وتقديم مواضيع جديدة ومفيدة للجميع.

أدارتها السيدة سماح شوري - عضو مجلس إدارة في الجمعية - .
- ورشة عمل بعنوان "مهارات التواصل" أدارها المدرب إيهاب الجندي - عضو في الجمعية - .
- ورشة عمل بعنوان "أخلاقيات العمل" أدارها السيد خليل رسلان - عضو في الجمعية - .
وقد تم في نهاية برنامج الدورة التدريبية توزيع شهادات حضور لمن حضر ورشات العمل الخمس موقعة من الجمعية ووزارة العمل وبحضور معاون وزيرة العمل السيد رakan إبراهيم، ورئيس مجلس إدارة الجمعية د. منير عباس.
وشكر "الدكتور منير عباس" - رئيس مجلس الإدارة - بدوره رئيس الجامعة السورية الخاصة على ترحيبه بنشاطات الجمعية وتشجيعه لها وتقديم مسرح اللايك كمرکز ومنازة لورشات عمل يحتاجها الطلبة والخريجون وداخلو سوق العمل كلهم، وإن الأهم من ذلك الدعوة العامة لكل من يرغب في حضور تلك الورشات.
وقد تضمنت السلسلة المواضيع التالية:
- ورشة عمل "إدارة الوقت" أدارها المدرب "د. منير عباس" - رئيس مجلس إدارة الجمعية - .

جمعية إدارة الموارد البشرية تقدّم برنامج "كيف تقود مؤسستك للنجاح؟" بالتعاون مع مركز الإرشاد الوظيفي في وزارة العمل بتاريخ ١٢ آذار ٢٠١٦ ولمدة خمسة أيام متتالية حتى ١٧ آذار ٢٠١٦. وقد تم تنفيذ البرنامج بناء على النجاح الذي لاقاه برنامج "خطوتك الأولى للدخول إلى سوق العمل" في ٢١ شباط ٢٠١٦. وقد حضر البرنامج عدد كبير من موظفي وزارة العمل ومدراءها. ويعد هذا النوع من التدريب مخصصاً لفئات معينة من العاملين في منظماتهم ووزاراتهم وضمن المسؤولية المجتمعية والتدريب التطوعي الذي تقوم به الجمعية منذ تأسيسها، وتضمن البرنامج خمس ورشات عمل لمدة خمسة أيام متتالية كما يلي:
- ورشة عمل بعنوان "كيف تكتب وتقرأ السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغتين العربية والإنكليزية؟" أدارها د. منير عباس - رئيس مجلس الإدارة - .
- ورشة عمل بعنوان "مقابلة العمل" أدارتها الأنسة علياء الدقر - عضو في الجمعية - .
- ورشة عمل بعنوان "تخطيط المسار المهني"

٥ آذار ٢٠١٦ اجتماع متطوعي الجمعية السنوي



في الخامس من آذار ٢٠١٦ عقدت الجمعية اجتماعها السنوي للمتطوعين في الجمعية ومجلس إدارة الجمعية، تم خلاله 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.

IHRM تطلق برنامج «خطوتك الأولى للدخول إلى سوق العمل» مع وزارة العمل في ١٢ شباط ٢٠١٦



ذلك من أهمية كبيرة في تطوير الكوادر التي تعمل في الوزارة، كما عبّر عن إيمانه الكبير بأهمية التدريب المتواصل وحاجة الوزارة الكبيرة لهذه المهارات التي تقدمها الجمعية، وأبدى استعداداه لاستضافة ورشات العمل والمحاضرات كلها في قاعة تدريب الإدارة المركزية في الوزارة ليتسنى للكادر العامل كله الحضور دون أن يعطل عمله اليومي.

وقد أبدى السيد «راكان إبراهيم» - معاون وزيرة العمل - سعادته بالتعاون مع جمعية إدارة الموارد البشرية والاستفادة من ورشات العمل والمحاضرات التي تقدمها للمنظمات العاملة في سورية كلها على اختلاف العمل الذي تقوم به، وعبّر عن رغبته الكبيرة في استمرار التعاون بين الوزارة والجمعية لنشر ثقافة إدارة الموارد البشرية الصحيحة ومهارات سوق العمل والمهارات الحياتية؛ لما في

سعيها من الجمعية في نشر ممارسات إدارة الموارد البشرية الصحيحة في منظمات القطاع العام في سورية، أطلقت جمعية إدارة الموارد البشرية برنامج «خطوتك الأولى للدخول إلى سوق العمل» بالتعاون مع مديرية القوى العاملة ومركز الإرشاد المهني في وزارة العمل، وذلك بحضور معاون وزيرة العمل السيد ركان إبراهيم، وعدد من المدراء في الوزارة.

IHRM تحتفل بعيدها السنوي التاسع برعاية شركة تنمية الصناعات الغذائية "كتاكيت" في ٣ شباط ٢٠١٦



الجمعية - استعداد الجمعية ومدربيها للتعاون مع وزارة العمل لتكون من أوائل الوزارات في سورية التي تستفيد من برامج الجمعية المقدمة للمجتمع السوري بكافة أطبافه ويعد هذا النوع من التدريب مخصصاً لفئات معينة من العاملين في منظماتهم ووزاراتهم وضمن المسؤولية المجتمعية والتدريب التطوعي الذي تقوم به الجمعية منذ تأسيسها في عام ٢٠٠٧ وحتى الآن. واستمرت ورشات البرنامج لمدة خمسة أيام متتالية من ٢١ إلى ٢٥ شباط وتضمن ورشات العمل التالية:

- ورشة عمل بعنوان "كيف تكتب وتقرأ السيرة الذاتية ورسالة المقدمة باللغتين العربية والإنكليزية؟" أدارها د. منير عباس - رئيس مجلس الإدارة - .

- ورشة عمل بعنوان "مقابلة العمل" أدارتها الأناثة علياء الدقر - عضو في الجمعية - .

- ورشة عمل بعنوان "تخطيط المسار المهني" أدارتها السيدة سماح شوري - عضو مجلس إدارة في الجمعية - .

- ورشة عمل بعنوان "مهارات العرض" أدارها المدرب إيهاب الجندي - عضو في الجمعية - .

- ورشة عمل بعنوان "أخلاقيات العمل" أدارها السيد خليل رسلان - عضو في الجمعية - .

وفي نهاية برنامج الدورة التدريبية تم توزيع شهادات حضور لمن حضر ورشات العمل الخمس موقعة من الجمعية ووزارة العمل، وبحضور معاون وزيرة العمل السيد راكان إبراهيم، ورئيس مجلس إدارة الجمعية د. منير عباس.

واستمرارها بتقديم خدماتها وتحقيق رسالتها طيلة فترة الأزمة التي تمر بها سوريا وبشكل يفوق كل الأعوام الماضية، حيث زاد عدد ورشات العمل المقدمة على ١٠٠/ ورشة عمل، وبلغ عدد المستفيدين ما يزيد على ٣١٠٠/ مستفيداً، وبلغ عدد المعارض التي شاركت فيها ثلاثة معارض تحققت من خلالها اللقاء بين طالبي العمل على اختلاف فئاتهم مع الشركات التي لديها شواغر، بالإضافة لرعايتها لمؤتمر ريادة الأعمال الأول في سورية، واشتركت لأول مرة بمخيم الأعمال ليقام للمرة الثانية في سورية، ويضع طلاب الجامعات في مواجهة مباشرة مع مشكلة في عالم الأعمال، ليقوموا بحلها بشكل إبداعي، وتبني الشركة ذلك الحل ليتم وصل الفجوة بين ما يتعلمه الطالب في الجامعة والعمل الواقعي.

وما زالت الجمعية مستمرة برفع شعارها لعام ٢٠١٦/ وهو "إعادة إعمار العنصر البشري؛" حيث تؤمن الجمعية بأن عملية إعادة الإعمار تبدأ بإعمار العنصر البشري، وأن الاستثمار الصحيح هو الاستثمار في رأس المال البشري. ووضعت خطة عمل طموحة لتحقيق ذلك من خلال تشجيع التدريب والعمل التطوعيين، وتحقيق التواصل للباحثين عن العمل مع الشركات والمنظمات الطالبة لهم، كما قامت بتفعيل مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بها كلها لتأمين الوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين من خدماتها. بدوره أبدى د. منير عباس - رئيس مجلس إدارة

قامت شركة تنمية الصناعات الغذائية "كتاكيت" برعاية حفل العيد السنوي التاسع لتأسيس الجمعية في ٣ شباط ٢٠١٦ في فندق أمية في دمشق بحضور السيدة ريمة قادري - وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل - ، والسيد معاون وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، ومعاونة وزير التنمية الإدارية، وعدد من المدراء العاملين للمنظمات والهيئات والمؤسسات والشركات والبنوك العامة والخاصة، ورؤساء وعمداء ودكاترة من الجامعات الخاصة والعامة، وعدد كبير من رؤساء الجمعيات الأهلية الفعالة، ومدراء مراكز تدريبية، وعدد كبير من أعضاء الجمعية والمهتمين والصحافة والإعلام.

افتتح الحفل الدكتور منير عباس رئيس مجلس إدارة الجمعية بكلمة ترحيب بالسيدة وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل، والسادة الضيوف الأكارم، وتم عرض فيلم يلخص بشكل مصور وموثق نشاطات الجمعية خلال عام ٢٠١٦ لمدة عشر دقائق، ومن ثم ألقى السيدة الوزيرة كلمة شكرت فيها الجمعية على نشاطها واستمرارها في عملها في بناء المجتمع السوري وتطويره من خلال نشاطاتها المستمرة من ورشات عمل وتدريب، ومعارض فرص عمل، وندوات ثقافية، وتشبيك مع المنظمات بكافة أشكالها في القطاعين العام والخاص، وتوجهت بالشكر إلى مجلس إدارة الجمعية والشركة الراعية والسادة الأعضاء والحضور الأكارم.

وتقدم الدكتور منير عباس بكلمته قائلاً: تتفخر الجمعية اليوم بإنجازاتها خلال عام ٢٠١٥/

المرأة وقانون العمل

Women's work in the light of Labour Law

مع احتفاظها بحقها بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

هذا ويجب على صاحب العمل في حال تشغيله خمس عاملات أو أكثر، أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل أو تجمع العاملات نسخة من نظام تشغيل النساء.

كما يجب على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات، على ألا يقل عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً، ولا تزيد أعمارهم عن خمسة أعوام. وفي حال عدم توافر الشروط الواردة في المادة السابقة، على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن خمسة أعوام فيما إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال.

رابعاً - مراعاة طبيعة المرأة الجسدية والصحية: نصت المادة / ١٢٠ / من قانون العمل على أن يحدد وزير العمل الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي، وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

فقد بين القرار رقم / ١٦ / لعام ٢٠١٠ أن المقصود بفترة العمل الليلي: "هي الفترة الواقعة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً"، وبين أن من بين الأعمال المسموح بها خلال هذه الفترة ما يتعلق بالمستشفيات والعيادات ووسائل الإعلام، في حين لا يجوز تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المتعلقة بصناعة الأسمدة والمبيدات الحشرية وغيرها من الأعمال الخطرة.

النتيجة:

ساوى قانون العمل بين الذكور والإناث دون أي تمييز في الأحكام بالنسبة إلى الجنسين في قواعد قانون العمل، كما نجد أن القواعد القانونية المنظمة لتشغيل النساء، بعضها ورد بصفة حقوق لهن، وبعضها الآخر ورد بصفة التزامات على صاحب العمل اتجاه النساء العاملات.

عندما نصّ على أن لكل عامل أجراً عادلاً حسب نوعية العمل و مردوده، على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي يضمن متطلبات الحياة المعيشية وتغييرها.

كما جاء قانون العمل السوري بكل وضوح في النص على وجوب أن يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على العاملين لديه جميعهم، دون تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس (النوع الاجتماعي) أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن المقصود بالأعمال ذات القيمة المتساوية: "هي الأعمال التي تتطلب من العاملين قدراً موازياً من المؤهلات العلمية والمعارف المهنية، تثبتها وثيقة أو شهادة خبرة في العمل".

ثالثاً - حماية قانون العمل للأمومة:

منح قانون العمل (المادة ١٢٠ منه) المرأة العاملة التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر، مدتها ١٢٠ يوماً عن الولادة الأولى، في حين تنزل إلى ٩٠ يوماً عن الولادة الثانية، لتصبح ٧٥ يوماً عن الولادة الثالثة فقط.

ويجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة أمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل، كما يجوز منح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر. ومما يبعّد حماية للمرأة العاملة ما نصت عليه المادة / ١٢٢ / التي حظرت على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة. كما نص قانون العمل على أن يكون للعاملة - التي ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في اليوم، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

كما أضافت المادة / ١٢٤ / أنه يجوز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسة عشر عاملاً طلب الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز عاماً واحداً وذلك لرعاية طفلها،

المحامي: محمد اقبال عزالدين أنق
مدرّب في قانون العمل والأعمال ومحاضر جامعي

تهدف هذه المقالة إلى بيان الأحكام القانونية الناضجة لعمل المرأة وفق قانون العمل السوري النافذ رقم / ١٧ / لعام ٢٠١٠ والمطبّق في القطاعات الخاصة، والتعاونية، والمشاركة، وذلك من خلال النقاط الآتية:

أولاً - مبدأ عدم التمييز:

ساوى دستور الجمهور العربية السورية بين المواطنين جميعهم في الحقوق والواجبات، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي (الجنس)، كما أكد على أن الدولة تكفل للمرأة الفرص جميعها التي تتيح لها المساهمة الفعالة والكاملة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية. وهذا ما سار عليه قانون العمل السوري النافذ رقم / ١٧ / لعام ٢٠١٠ الذي استخدم تعبير "العامل" على حد سواء دون تمييز بين الرجل والمرأة.

علاوة على ذلك، فقد نصّت المادة / ٢ / من قانون العمل على وجوب الامتناع عن مخالفة مبدأ " تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة " أو تجاوزه ، أيأ كان السبب، ولاسيما التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي (الجنس) أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي أو الزي أو أسلوب اللباس بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية، وذلك في كل ما يتعلق بالاستخدام أو بتنظيم العمل أو بالتأهيل والتدريب المهني أو بالأجر أو بالترقّع أو بالاستفادة من الامتيازات الاجتماعية أو بالإجراءات والتدابير التأديبية أو بالتسريح من العمل.

وهذا ما عزّزته المادة / ١١٩ / من قانون العمل؛ حيث نصّت على أن تسري على النساء العاملات النصوص الناضجة لتشغيل العمال جميعها متى تماثلت أوضاع عملهم.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة / ٦٧ / من هذا القانون نصت على عدم جواز تسريح أي عامل لسبب يتعلق بالعرق أو اللون أو النوع الاجتماعي (الجنس)، أو الحالة الاجتماعية، بالإضافة إلى عدة أسباب أخرى.

ثانياً - قاعدة الأجر المتساوي للعمل المتساوي:
كرّس الدستور السوري (٢٠١٢) هذه القاعدة

حياتك قرارك

تسّر أبداً وضع الخطط البديلة دائماً. هذه خطوات بسيطة وأساسية استخدمها الكثير من الأشخاص الذين خططوا لصنع حياتهم وأهدافهم بالشكل الذي أرادوا الوصول إليه، وقد نجحوا في ذلك نجاحاً يشهد له التاريخ.

بالطبع، قد نخالف الخطوات والمراحل المذكورة آنفاً حسب ما نرغب، فهذا مرتبط بكيفية الأهداف والغايات التي نرغب بالوصول إليها، فقد تتطلب الأمور بعضها وقتاً أطول من أمور أخرى، وقد يكون تحقيق الأحلام بعضها أصعب بكثير من أحلام أخرى، هذه الأمور ليس لها معيار زمني أو مكاني محدد؛ إنما تركز وبشكل أساسي على الإيمان واليقين التام والرؤية التي نملكها.

بقي أن نتحدث عن المحفزات، والتي يرغب البعض في تسميتها معوقات، ولكن في الحقيقة هي ليست إلا مشجعات ومحفزات، فكلما تخطى الإنسان صعوبة واجهته كلما ازداد نضجاً وقوة وكلما أصبح أكثر وعياً لما يقوم به. وبناءً على ذلك فمن الطبيعي جداً أن نقوم بالتغيير بالاعتماد على الخطط التي رسمناها، فهذه المحفزات (المعوقات) التي نواجهها ستزيد من وعينا اتجاه الحياة بطريقة مختلفة عن السابق مما يعني تغير نظرتنا إلى الحياة بشكل يؤدي إلى تغير بعض الخطط التي كنا قد وضعناها مسبقاً وكذلك بعض الطرائق التي نعلم عليها في تحقيق حياتنا. وهذا يعني أننا نسير على الطريق الصحيح؛ لأن التغيير نفسه قبيطريقة تفكيرنا وطرائق كنا قد اعتمدنا عليها مسبقاً يعد نوعاً من النقد الذاتي والذي يكون بعد ذاته عامل تطور كبير في الإنسان من الناحية الفكرية وكذلك من الناحية العملية، حيث يساعد النقد الذاتي للشخص نفسه على التطور بسرعة أكبر، والمشي قدماً نحو تحقيق أهدافه بطريقة أفضل وأسرع.

بعد كل هذا، هل هناك داعٍ لذكر المحبطات التي يقوم بها بعض الأشخاص المحيطين بنا سواء أكانوا من الأسرة نفسها أم كانوا من المجتمع المحيط بنا، ربما ليس ضرورياً ذكر هذا، فمن الطبيعي أن نواجه نقداً أسرياً ومجتمعياً، حيث يقوم به البعض من باب حسن النية لأنه يرى الأمور من زاوية أخرى غير التي نراها، والبعض الآخر للأسف يمتلك نية غير سليمة وأسبابها كثيرة كالشعور بالحسد، والغيرة، والعجز وغيرها من هذه المشاعر التي تدفع بالآخرين للوقوف في وجه الإنسان لمنعه من متابعة طريقه.

ولكن، هل تعلم أسوأ ما قد يقوله البعض، يقول لنفسه: "سأحلم حلماً بسيطاً، حلماً بمستوى قدراتي المادية والاجتماعية، وعلى قدر خبراتي الثقافية والمهنية"، وهذا الذي سيهبط بالحلم الجميل إلى القاع، فالحلم لن يقدو حلماً لو وضعت عليه القيود والشروط، دع العنان لنفسك لتتحلق بالأفق، وانطلق بلا حدود وكن واقئاً، فالله لن يخذلك أبداً.

فلتكن أنت ملك نفسك، خطط لحياتك، آمن بأهدافك، وامش قدماً نحوها، لا تلتفت يميناً أو يسرة، دع الآخرين يقولون ما يشاؤون، ولتكن أنت ما تريد، ولتكن حياتك قرارك.

الواقع".

وأساءل أحياناً: هل كان يعلم الخوارزمي أن قوانين الرياضيات التي خطها بيده تستخدم الآن كأساسيات علم الجبر في دول العالم معظمها، وأن مادة ستسمى باسمه في لغات العالم كلها (الخوارزميات)؟ أقول وبكل ثقة: نعم، من المؤكد أنه علم ذلك ورأه، رغم أنه قد فارق هذه الدنيا منذ قرون مضت، رغم كل ما عاناه لإيجاد هذه القوانين التي يعتمد عليها العالم أجمعه اليوم، رأى ما وصلنا إليه اليوم في علوم الرياضيات في عقله وفي مخيلته قبل أن يوجد أرقاماً وقوانين على الورق.

يرى الناجح نجاحه في عقله ويرسمه في مخيلته مؤمناً بأن حصوله لا شك فيه، موقناً بأن وصوله إليه مسألة وقت لا أكثر، يعلم يقيناً قدرته على تجاوز العقبات كلها في سبيل الوصول إلى ما يريد، طبعاً سيكون من السذاجة أن نقول: "إن هذا الإيمان بهذه القوة سيكون سهلاً"، ومن الصدق أن نقول: "إنه ليس سهلاً أبداً، ولكنه مؤكد الحصول في حال أردنا ذلك".

ولكن كيف؟، كيف يكون ذلك؟ وما الخطوات المطلوبة للوصول إلى تحقيق حياتنا بالشكل الذي نريده ونرغب فيه؟، إذا اتفقنا على أن إيماننا هو الأساس لصنع حياتنا وأهدافنا بالشكل الذي نريده، فإن الخطوات للوصول إلى الهدف بالطريقة الصحيحة هي:

١- الإيمان واليقين: هو نواة الانطلاق، فالإيمان لا يكون عبثياً أو مجرد مجازة لرغباتنا؛ إنما هو رؤية حياتنا كما نريدها أن تكون، علينا أن نراها في عقلنا ونرسمها في مخيلتنا، بكل أبعادها وجمالها، ونرى هدفنا الذي نريد الوصول إليه بأجمل صورة ممكنة، وأبهي حلة، ونؤمن الإيمان كله بوصولنا إلى ما نريد؛ بل ونذهب إلى أكثر من ذلك، دعونا نستشعر وصولنا إلى الحياة التي نريدها، دعونا نشعر بهدفنا وكأنه تحقق كما نريد.

٢- اكتب حلمك على دفترتك الخاص، أو على جهاز الكمبيوتر أو على ورقة واجعلها تحت سادتك، أو ارسمه وثبته على جدار غرفتك أو فوق سريرك، اكتبه أو ارسمه، افعل ما تريد، المهم أن تراه دائماً، اجعله يتسرب رويداً رويداً إلى عقلك الباطن حتى يملأ عقلك وتشعر به وكأنه حقيقة وليس مجرد حلم أو رغبة.

٣- الآن استيقظ، نعم فقد قلنا إنه حلم، ولكن هل ستبقى نائماً تحلم به وتسبح معه في خيالاتك؟ استيقظ وانفض لتحقق غايتك، لا تبقه حلماً، اجعله واقعاً ملموساً، انهض وابدأ بتنفيذه، أمسك ورقة وقلماً وكتب الخطوات المطلوبة كلها للوصول إلى ما تريد، اكتب التفاصيل، وكتب الخطة البديلة في حال تعثر الخطة الأساسية، ضع الاحتمالات كلها، وكتب الصعوبات المتوقعة، وضع حلولاً لها.

٤- اقسّم هدفك لقسمين: الأول قريب الأجل، والآخر بعيد الأجل، وضع خطة لكل واحد على حدة، على أن تكون كلا الخطين مكملتين لبعضهما البعض؛ بغية الوصول إلى الصورة الكاملة التي رسمتها في ذهنك، هذا التقسيم سيُساعد بشكل ملموس وواضح جداً على تنفيذك لحلمك بطريقة فعّالة.

٥- ضع مراحل لكل من الهدف القريب والهدف البعيد؛ وذلك لضمان السير الصحيح في تحقيق حلمك، ولا

علياء الدّقر

مسؤولة فريق عمل، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
Team Associate - UNOCHA

يسأل الكثيرون: هل نحن من نصنع واقعنا ومستقبلنا أم إنه أمر واقع، وعلينا الرضوخ له كما هو؟ ويسأل آخرون: هل نحن مسؤولون عمّا وصلنا إليه، أم إن الحياة هي التي أوصلتنا إلى هذا الواقع؟، في حين يذهب البعض لأبعد من ذلك، يبدوون بسبب وشتم الأوضاع المحيطة والحكومات الأجنبية والغرب و..... ويعتقدون أن الناجحين قد أتت الفرص تحت أقدامهم كالمان أو المنصب أو حتى ما يسمى في اللغة الدارجة (الواسطة). وطبعاً نحن لا نستطيع إنكار هذا، فهو موجود في المجتمعات كلها وعلى مر الأزمان، ولكن ما نريده هو أن نعلم أن الناجحين معظمهم الذين وصلوا إلى ما هم عليه اليوم بدؤوا مسيرة نجاحهم من الصفر، والبعض صنعها من لا شيء، والبعض الآخر رأى نجاحه قبل أن يراه على أرض الواقع.

رأيت الكثيرين بعد نشوب الأوضاع الراهنة في بلدنا الحبيب في قلق وتذبذب، البعض قرر اللجوء إلى دول أخرى، وبعضهم قرر العمل أياً كانت نوعية هذا العمل، والبعض الآخر أصابه اليأس ولم يعد يملك الأمل أو الثقة حتى في أقرب الناس إليه. ولكن، كان ذلك الرجل مختلفاً تماماً، من الواضح أنه امتلك قراراً بصنع حياته ولم يتنازل عنه، أراد أن يصنع حياته وأن يبني مستقبله، لم يلتفت إلى الأحداث، لم يقيم بالشتم أو السب نتيجة الواقع الذي أحاط بنا فجأة وعلى غير استعداد منا، كان ينظر إلى مستقبل مشرق بعيداً عن كل هؤلاء السلبيين الذين لم يكونوا إلا مصدر طاقة سلبية وإحباط وكسل، رأته يشع آملاً وطاقة، لم يلتفت يوماً؛ بل سار بخطاً ثابتة نحو هدفه الذي لا يعلمه أحد سواه. تحت كل هذه الظروف التي نعيشها، أكمل طريقه بجهد يعمل من الصباح إلى المساء هو ومن معه في ذلك الدكان المتواضع، دكان لصنع العصائر المتلجة، حتى ذاع صيته أكثر وأكثر، أصبح الناس يتوافدون إليه بزيادة ملحوظة يوماً بعد يوم، بعد ذلك بدأ بتلقي الاتصالات من أناس يقطنون في أماكن بعيدة رغبة منهم بالحصول على منتجاته المميزة، ولم يتردد لحظة في أن يقوم بخدمة التوصيل المجاني إلى البيوت حتى في الأماكن البعيدة، ازداد الطلب عليه يوماً بعد يوم. وبعدها بفترة ليست بالقصيرة قرأت إعلان افتتاح الفرع الثاني لهذا المحل في أحد أحياء دمشق الراقية، فرحت كثيراً، ولكن لم يصبني الدهول أبداً، كنت أعلم منذ رأيت إصراره أنه سيصل إلى أكثر من هذا، أعلم يقيناً أن إرادته بصنع حياته لن يقف في وجهها أي عائق، رجل يذلل الصعاب للوصول إلى ما يريد.

عندما أكون في الطائرة وأرى الدنيا مضاءة بهذه المصابيح كلها التي تشع كأنها الشمس في منتصف الليل أقول في نفسي: "هل رأى أديسون هذا، أم إنه مات ولم ير الدنيا مضاءة كما نراها اليوم؟" ويكون الجواب: "نعم، طبعاً لقد رآها، رآها بمخيلته، رآها في قرارة نفسه وبإيمانه بما أراد، أوجدها في عقله قبل أن يوجدتها في

المهارة التي طالما رغبت فيها كيف يمكنك قراءة الناس فوراً؟



يتشكّل لدينا أربعة أنماط شخصية عند دمج محورَي الانفتاح والمباشرة، ولهذه الأنماط سلوكيات معتادة يمكن ملاحظتها والتعرّف إليها. والأنماط الشخصية الأربعة التي تتشكّل لدينا هي: الاجتماعيّ، المدير، المفكّر، والمنتمي.

مباشر منفتح غير مباشر
الاجتماعي المنتمي
المدير المفكّر
حذر

الاجتماعي: منفتح ومباشر

يُسمّى الاجتماعيّ بكونه حيويّاً، حديسياً، ونشيطاً. وهو شخصٌ صاحب أفكار وحالم، ولكن قد يُنظر إليه كأنّه متلاعبٌ، طائشٌ، سريع الانفعال، وذلك عند قيامه بتصرف يُعدّ غير مناسب للموقف.

والاجتماعي شخصٌ ذو نمط سريع وقرارات وتصرفات عفوية، وهو لا يهتمّ بالحقائق وتفاصيل الأمور، ويحاول تجنّبها قدر الإمكان، ممّا يجعله في بعض الأحيان يضحّم الحقائق والأرقام أو يدعيها.

ينجح الاجتماعيّ في التفاعل مع الآخرين، كما يعمل عادةً مع الآخرين بسرعة وحماسة، ودائماً يبدو أنّه يطارده الأحمال، وهو يمتلك قدرةً غريبةً على جعل الآخرين يساعدونه في تحقيق هذه الأحلام؛ بسبب مهارات الإقناع التي لديه، كما أنّه يسعى بشكل دائم للحصول على الثناء والمدح بسبب إنجازاته، وهو شخصٌ مبدعٌ وديناميكيّ، يفكّر بسرعة.

ولا يتعاملون برسمية. ويميل هذا النمط من الناس إلى الاهتمام بالعلاقات الشخصية، وهم يشاركون مشاعرهم الشخصية أثناء الحديث مع الآخرين، وكذلك يروون القصص والنوادر، كما يميلون أيضاً إلى أن يكونوا مرّنين فيما يتعلّق بالمواعيد، وهم يتخذون قراراتهم بناءً على الحدس وأراء الآخرين بدلاً من الاعتماد على الحقائق والبيانات الدقيقة. كما يُعبّرون عن أفكارهم ومشاعرهم أثناء الحوارات من خلال لغة جسدهم الواضحة والمعبرة، ويرسلون للآخرين تغذية راجعة غير لفظية.

وفي المقابل، يُعدّ الأشخاص الحذرون رسميين ولاتقين في تعاملهم مع الآخرين، كما يميلون إلى أن يكونوا أكثر تحفظاً في علاقاتهم الشخصية والاجتماعية. ويتبع هذا النمط من الأشخاص القوانين حرفياً، وهم يتخذون قراراتهم بناءً على حقائق جامدة ودقيقة، وعادةً ما يكونون مهتمين بأداء المهام، ومنضبطين فيما يتعلّق بالمواعيد، كما يميلون إلى التحفّظ على مشاعرهم وإخفائها في حال وجود الآخرين.

المباشر مقابل غير المباشر:

تشير درجة المباشرة إلى درجة التحكم والقوة التي يحاول الشخص ممارستها على مختلف الأشخاص والمواقف.

يميل الأشخاص المباشرون إلى التقدّم بقوة، وأخذ المبادرات الاجتماعية، وخلق انطباعات أولية قوية، كما يتميزون بأنهم أشخاصٌ ذوو خطأ متسرعة في العمل؛ حيث يتخذون قرارات سريعة، كما يتحدون المخاطر.

يُصبح الأشخاص المباشرون قليلي الصبر على الآخرين ممّن لا يستطيعون مواكبة سرعتهم في العمل، وهم أشخاصٌ نشيطون وواتقون بأنفسهم ومسيطرين، ويميلون إلى التكلّم أكثر من الاستماع، كما يُعبّر الأشخاص المباشرون عن آرائهم بسهولة، ويستخدمون لغة تأكيدية قوية.

وعلى الجانب الآخر فإنّ الأشخاص غير المباشرين يُعطون الانطباع بأنهم هادئون ومتحفّظون، كما يبدو مساندين للآخرين وذوي طابع سهل، ويميلون إلى أن يكونوا واعين للمخاطر، وهم يتقدمون ببطء، ويتفكّرون في قراراتهم، ويتجنّبون المخاطر، وهم مستمعون جيّدون، ويسألون لبناء فهم أفضل، ويحتفظون بآرائهم عادةً، ويقدمون آراءً مترددةً عندما يضطرون إلى اتخاذ موقفٍ ما.

بقلم: محمد أسامة لازيني

مقالة مترجمة بتصرف

مدير الموارد البشرية والشؤون الإدارية في شركة / إيسترن تيليكوم سيرفيسز ليمتد /

نائب رئيس مجلس إدارة "جمعية إدارة الموارد البشرية"

"حل لغز الناس من خلال اكتشاف

أربعة أنماط شخصية قابلة للتمييز"

إنّ القدرة على قراءة الآخرين هي واحدة من أهمّ المهارات التي تحتاجها في العمل؛ فالناس الذين تتعامل معهم بشكل يومي يرسلون إليك إشارات مختلفة، وإذا تعلّمت ما الذي يجب عليك أن تراقبه وتستمع إليه، فإنّ كلّ شخص سيخبرك تماماً كيف يمكنك التعامل معه بفعالية.

يختلف ميل الناس إلى تلبية أحد الاحتياجات الإنسانية الأساسية، وهي: الإنجاز، التقدير، وجود النظام، العلاقات مع الآخرين، وكذلك تختلف شخصيات الناس حسب الأهمية النسبية التي يضعها كلّ شخص لكلّ احتياج من هذه الاحتياجات الأربعة الأساسية.

إذن، ما الإشارات التي يرسلها الآخرون إلينا والتي يمكننا قراءتها لفهمهم بشكل أفضل؟

توجد العشرات من الإشارات — اللغوية والصوتية والبصرية — التي تخبرك متى يجب عليك أن تسرع في الحديث أو تبطئ فيه، أن تركز على التفاصيل، أو أن تركز على العلاقة الشخصية. ولأنّ طبائع الناس مختلفة عن بعضها البعض؛ فإنّ استخدام التقنية نفسها مع الأشخاص جميعهم لن يكون فعالاً.

يمكن معرفة تفضيلات الآخرين والتعامل معهم على هذا الأساس من خلال تصنيف سلوكهم بناءً على عاملين أساسيين هما: درجة الانفتاح، ودرجة المباشرة.

الانفتاح مقابل الحذر:

الانفتاح: هو استعداد الشخص ورغبته في التعبير بشكل علني عن مشاعره وعواطفه، وكذلك تطوير العلاقات الشخصية.

يصف الآخرون الأشخاص المنفتحين في علاقاتهم بأنهم هادئون، دافئون، ومتفاعلون مع الآخرين،

تقديم الدعم لهم. بالإضافة إلى كونه مستمعاً فعّالاً بشدة. وبسبب مهاراته الفعّالة في الاستماع للآخرين، فإنّ الآخرين يُصتتون له عندما يتحدّث، ممّا يعطيه قدرة ممتازة في الحصول على دعم الآخرين له.

مهارة تمييز الأنماط الأربعة :

إنّ تعلم تمييز هذه الأنماط الأربعة لدى الآخرين يحتاج إلى وقت وتدريب، إلّا أنّ التمكن من معرفة أنماط الأشخاص من خلال سلوكياتهم المختلفة، يُعطي الشخص قدرة كبيرة على التعامل مع الآخرين وفهمهم، بالإضافة إلى كونه مؤدياً إلى فهم الشخص لنفسه ومعرفته إياها.

ولكن كيف يمكننا تنمية مهارات قراءة الآخرين؟ بدايةً، يجب علينا أن نفكر في أنفسنا، ونحاول التعرف إلى نمطنا الغالب؛ إذ يمكن لنا أن نطلب من الأشخاص المقربين إلينا ممن يعرفوننا جيداً أن يساعدونا في التعرف إلى نمطنا الغالب؛ حيث نطلب منهم أن يقرؤوا وصف الأنماط الأربعة المذكورة في هذه المقالة، ونقوم بسؤالهم عن النمط الذي يعتقدون أنّنا نمتلكه، ومن ثمّ نحاول التعلّب على السلبيات في شخصياتنا من خلال معرفتنا لها، والعمل على تطويرها.

وبعد ذلك نضع جدولاً زمنياً؛ حيث يتم التركيز على أحد الأنماط لمدة أسبوع، ونقوم بعد دراسة النمط الذي نتدرّب عليه بكتابة قائمة تتضمن أسماء الأشخاص ممن نعرفهم ونعتقد أنّهم ينتمون إلى هذا النمط، وكذلك كتابة سلوكياتهم التي تدلّ على هذا النمط.

وأخيراً، نحاول أثناء تواصلنا مع الآخرين أن نبحث عن نمطنا هذا التّمط بشكل واضح، ونراقب أفعالهم وسلوكياتهم التي تدلّنا على نمطهم.

بعد انتهاء مدّة الأسبوع نُعيد الكّرة في التعرف إلى النمط الثاني، وهكذا حتّى يتمّ اكتساب المهارة في التعرف إلى الأنماط الأربعة لدى الآخرين.

وفي النهاية يجب أن نؤكّد على ملاحظة هامّة، وهي أنّ الإنسان يتغيّر، وأنّنا جميعاً نملك بعضاً من هذه الأنماط، إلّا أنّه يوجد نمطاً غالباً لدينا. وليس الهدف هو وضع الآخرين ضمن قوالب جامدة؛ وإنّما التعرف إلى نمطهم الغالب وكذلك النمط الذي يميلون إليه حسب الحالة، لنتمكن من التعامل معهم وفقاً لذلك.

Alessandra, T. (2014, August 12). The skill you've always wanted: How to instantly read people. Success Magazine. Retrieved from <http://www.success.com/article/the-skill-you%E2%80%99ve-always-wanted-how-to-instantly-read-people>



المدير: حذر ومباشر

يظهر الحزم في علاقاته مع الآخرين، وهو مدفوع بالإنجاز وتحقيق الأهداف والنتائج النهائية، ويرتبط بهذه السمات: العناد، عدم الصبر، الصرامة، وحتى الميل إلى السيطرة. ويميل أصحاب هذا النمط إلى الرغبة في التحكم بالآخرين وبالمواقف المختلفة. والمدير حازم في أفعاله وقراراته، ويعمل بسرعة عالية جداً، وهو غير صبور نهائياً على التأخير. وعندما لا يستطيع الآخرون مواكبته في سرعته فإنّه يعدم غير أكفيا. فشعار هذا النمط من الأشخاص: "أريد عمل الأمور بشكل صحيح، وأريدها منجزة الآن". وهو بشكل طبيعي من أصحاب الإنجازات الكبيرة، ويظهر مهارات إدارية عالية، ويجيد فعل أمور عدّة في آن واحد، كما أنّه يستمر في إضافة تحديات وأمور لإنجازها بشكل يتصاعد فيه الضغط إلى الدرّجة التي يُدير فيها صاحب هذا النمط ظهره للأمور ويجعل كل شيء ينهار معاً، ومن ثمّ يعود لبدأ العملية من جديد.

المفكر: حذر وغير مباشر

وهو شخص مثابر ومنهجي في حلّ المشكلات، ولكن يُنظر إليه أيضاً كأنه شخص متحفّظ أو منعزل، وناقذ، يصعب إرضاءه. المفكر شخص واع بشدّة لمخاطر الأمور، ولديه نزعة قويّة ليكون على صواب، ممّا يقوده إلى الاعتماد بشكل مفرط على جمع البيانات والمعلومات، وفي معرض بحثه عن المعلومات يميل إلى طرح أسئلة كثيرة حول تفاصيل

محدّدة. يعمل المفكر ببطء ولوحده، ويفضّل بيئة عمل فكريّة منظمّة وذات هيكلية واضحة. ويميل المفكر إلى أن يكون متشككاً، كما يحبّ أن يرى الأمور بشكل مكتوب، ولديه قدرة عالية على حلّ المشكلات، إلّا أنّه ضعيف في اتّخاذ القرارات؛ بسبب ميله إلى جمع البيانات والمعلومات بشكل يتجاوز فيه الحد المطلوب، لدرجة أنّه قد يتجاوز الوقت الذي يجب أن يتمّ فيه اتّخاذ القرارات.

المنتمي: منفتح وغير مباشر

الشخص المنتمي غير جازم، وهو ودود وحميم، داعم للآخرين، ويعتمد عليه. ولكن يُنظر إليه أحياناً من قبل الآخرين كأنه شخص كثير الشكوى، لين القلب، حنون، مدّعن؛ أي ميال لقبول آراء الآخرين. ويبحث المنتمي عن الأمان والانتماء، وهو — كالمفكر — بطيء في اتّخاذ القرارات والأفعال، وينبع ميله إلى التسويف من رغبته في تجنّب المخاطر والظروف الغامضة بالنسبة له، كما أنّه بحاجة إلى معرفة شعور الآخرين حول أي قرار أو تصرّف قد يتخذه هو بنفسه. وهو النمط الأكثر تركيزاً على الآخرين من بين الأنماط الأربعة، وأحد أهم أهدافه هو الحصول على علاقات ودودة وشخصية ومقربة إلى الآخرين. وهو لا يحبّ النزاعات بين الأشخاص، لدرجة يعبر فيها عمّا يعتقد أنّه رأي الآخرين الذي يرغبون في سماعه بدلاً من التعبير عن رأيه الشخصي. كما أنّه يمتلك مهارات هائلة في تقديم النصّح للآخرين، وقدرة كبيرة على

كلمة السر

Sabri Arnaout

Administration Director
Universal Tempered Blass
Company

الحكمة تقول : (الدماثة -
الكياسة) لا تكلفان شيئاً ، لذلك
حافظ على ، هدوء أعصابك ،
اجعله اسلوبك .

تحدث بصيغة الجمع - البساطة
الوضوح الدقة الحكمة ، التواصل
هو أحد أهم جوانب العمل .

تذكر : عملية التواصل يجب أن
تتم باتجاهين .

اجعل عينيك أذنك مفتوحتين
دائماً .

بينما تفكر بمسألة التواصل ضع
لنفسك قاعدة واحدة ثابتة .

أنت بحاجة لأن تكون على علم بكل
ما يحصل في إدارتك - المؤسسة .

التواصل دوره وأهميته بعملك

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



15% Discount for IHRM Members

Syria- Damascus

Fardoss St.P.O. Box 30996/30998

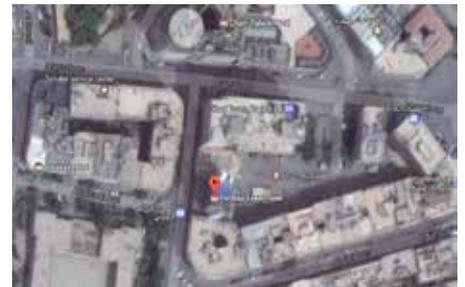
Tel:2232100/1/2/3 Fax:2235602

Web site: <http://www.fardosstower.com>

Email: resv@fardosstower.com



FARDOS TOWER
HOTEL



10 %
Discount
for IHRM



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 Online and
face-to-face upon request.

Other Courses:

French, German and Spanish

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 and up.

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

