

HRBP



“

حصلت على شهادة HRBP وثيقة
اثبات أن لديك مهارات استثنائية في
إدارة وظيفة الموارد البشرية وتشغيلها،
كما أنها تؤكد صحة فهمك لوظيفة
شريك أعمال الموارد البشرية وفق
أفضل الممارسات

صفي & الكتروني

16 - 2025/02/19م

بطاقة معلومات برنامج الشهادة:

مدة التدريب :	(4) أيام، (16) ساعة
نمط التدريب :	صفي & الالكتروني
تاريخ الانعقاد :	16 - 2025/02/19 م
شهادة التدريب :	شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة (الجهود) ومصدقة من معهد (hrci)
لغة التدريب :	اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب :	- أسلوب العصف الذهني. - أسلوب السيناريوهات والحلول. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
القيمة المضافة :	- عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين بعد التدريب. - قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي
الفئة المستهدفة :	- متخصصو الموارد البشرية الذين يرغبون في خلق مكانه مهنية لهم. - فريق إدارة الموارد البشرية ممن يتطلع لتطوير رحلة عمله في المجال. - قيادات في الموارد البشرية والتعلم والتطوير ممن يتطلعون لتعزيز ممارساتهم. - ممن لديهم موهبة في الموارد البشرية ويريدون الدخول في وظيفة الموارد البشرية.

معهد الموارد البشرية hrci :

تُعتبر مجموعة الجهود المشتركة مركزاً معتمداً من قبل معهد الموارد البشرية الأمريكي HRCI، والذي تأسس عام 1976 كمؤسسة دولية معتمدة ورائدة في منح وإعتماد شهادات الموارد البشرية وذلك بناءً على اختبارات تهدف إلى قياس مستوى الكفاءة في مجال الموارد البشرية، وقد قام المعهد منذ تأسيسه باعتماد أكثر من 120.000 مهني حول العالم، وتقدم "الجهود" نوعين من البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة من قبل المعهد، أولاهما: البرامج التطويرية والتي يتم تطويرها من قبل "الجهود" وإعتمادها من خلال المعهد. وثانيهما: تقديم الشهادات المهنية الخاصة باعتماد العاملين في الموارد البشرية والتي يرمز إليها بـ PHRi® و SPHRi® و aPHRi®، ومن خلال إتمام أي من برامج "الجهود" المعتمدة من قبل المعهد، يحصل المشاركون على ساعات معتمدة يمكن إستعمالها في المحافظة على صلاحية شهاداتهم المهنية المعتمدة في الموارد البشرية.

الدور الاستراتيجي لشريك أعمال الموارد بشرية في المنظمة:

مفهوم شريك أعمال الموارد البشرية هو خبير موارد بشرية ذو خبرة يعمل مباشرة مع القيادة العليا للمؤسسة لتطوير وتوجيه أجندة الموارد البشرية التي تدعم الأهداف التنظيمية بشكل وثيق، بدلاً من العمل بشكل أساسي كجزء من إدارة الموارد البشرية الداخلية، ويعمل شريك أعمال الموارد البشرية بشكل وثيق مع القيادة العليا، وربما يجلس في مجلس الإدارة أو يتعاون بانتظام مع C-suite، حيث إن وضع متخصص موارد بشرية على اتصال وثيق بالقيادة التنفيذية يجعل

الموارد البشرية جزءاً من الإستراتيجية التنظيمية جعل من نموذج شريك الأعمال للموارد البشرية أكثر شيوعاً بين منظمات الأعمال.

فقد تغير الوضع فارتفع مستوى وعي المنظمات الرائدة بأهمية الدور الإستراتيجي للموارد البشرية عن طريق موظفين فيها يسمون بـ "شركاء الموارد البشرية HRBP". حيث يصبح حامل هذا المنصب أكثر تخصصية وإبحاراً في فحص العنصر البشري، ودعم إدارة المنظمة ومدراء الشركة في اختيار وتطوير والإحتفاظ بالطاقات البشرية وإبراز دور رأس المال البشري الرئيس في تحقيق مستهدفات المنظمة.

لايعني ذلك تجاهل المنظمة أهمية الدور المهم الذي تقدمه في تميز العمليات التشغيلية الأخرى مثل التدريب والفوائد والرواتب والخدمات الطبية وعلاقات الموظفين. على العكس من ذلك يرتبط دور شريك أعمال الموارد البشرية ارتباطاً مباشراً بتقييم تلك الخدمات والعمليات وقياس أثرها ومناسبتها وترابطها بناء على خبرته وما هو متاح في سوق العمل من أفضل الممارسات. كما يبدي رأيه في تحديث السياسات اللازمة والتأكد من فاعليتها وفعالية الهيكل التنظيمي للمنظمة.

نموذج عمل شريك أعمال الموارد البشرية HRBP- Module:

يكمن دور "شريك أعمال الموارد البشرية" في جعل الموارد البشرية قريبة من قادة المنظمات، وتقديم المساندة والدعم اللازمين في تنظيم وتنفيذ إستراتيجيتها، وقد إعتد هذا النموذج في العديد من المنظمات وشركات الأعمال والمؤسسات، وأوكلت بها أدوار إحترافية مهمة أدرجت تحت الموارد البشرية كتوزيع هيكلي، لكن يختلف موقعها ومستواها التنظيمي بحسب حجم المنظمة وشكل التوزيع الهيكلي لها. حيث يتصل في كثير من الشركات بالمدير التنفيذي مباشرةً أو ربما بمدير إدارة الموارد البشرية في الشركات الكبيرة.

ولإعتبار أن المؤسسات الحديثة أصبحت تعمل وفقاً لمفهوم مراكز التكلفة، وإنسجاماً مع ذلك فقد تم ترتيب البيت الداخلي لتلك المنظمات بهدف تحفيز كافة أركانها لتأدية واجباتها ودعم بعضها البعض بكل جودة وعليه فإن من أهم أركان المنظمة إدارة الموارد البشرية والتي إرتقت وخلقت مفهوم جديد للعمل بمسمى شركاء عمل الموارد البشرية (HR Business Partner)، لذا جاء هذا البرنامج لبناء قدرات شاغلي وظيفة شريك العمل لتمكينهم من تأدية واجباتهم بإتقان.

ملخص برنامج الشهادة:

تُعد مفاهيم شراكة أعمال للموارد البشرية HRBPs في طليعة الأعمال وتؤدي الدور الرئيسي لدمج إستراتيجية العمل مع ممارسات إدارة الأفراد حيث يتحول هذا الدور بسرعة إلى مستوى أكثر إستراتيجية في وقت يقف الموظف حائراً عندما تسأله عن دور زميله "شريك أعمال الموارد البشرية" القليل من الموظفين في المنظمة يعرفون جيداً ما الذي يقدمه حامل هذا الدور المهم للمنظمة، في وقت إذا طرحت هذا السؤال على عشرة أشخاص، فإنك ستحصل بالتأكيد على عشرة إجابات مختلفة، ويعود ذلك لتباين أدوار الموارد البشرية ضمن سياقات الملفات الوظيفية المختلفة، فعلى أرض الواقع هناك إختلاف واضح في التوقعات والمسؤوليات.

والسؤال!! "ما هو أخصائي الموارد البشرية كشريك في الأعمال HRBP؟ وما هي طبيعة أعماله؟ وكيف يعمل هذا النموذج في المؤسسات؟ وما دوره في تحقيق اهداف المنظمة؟

لهذه الغاية تم تصميم هذا البرنامج لمساعدة متخصص الموارد البشرية على الإستعداد ليصبح شريكاً إستراتيجياً حقيقياً للأعمال وليكون على المام تام بمفهوم شريك أعمال الموارد البشرية ونطاق عمله ودوره الإستراتيجي في المنظمة والغاية من تطبيق هذا النموذج من عمل إدارة الموارد البشرية، كما سيتم تزويده بكامل المهارات الواجب إتقانها والصفات الواجب التحلي بها، إضافة الى اهم التطبيقات تجارب ناجعة من واقع عمل المشارك، مع إمكانية أخذ حالات عملية من واقع عمل المشارك نفسه وعلى مدار خمس أيام عمل سيتم ضمان خروج المشارك ملماً بمفاهيم ومهام شريك الأعمال وقادر على ممارستها، إلى جانب تقديم المهارات والكفاءات التي على أخصائي الموارد البشرية إكتسابها وإتقانها ليصبحوا شركاء في الأعمال ويستطيعوا إضافة قيمة تساهم بفعالية في تحقيق الأهداف المؤسسية.

أثناء البرنامج نبدأ بمراجعة دور ممارسة الدور الحديث لإدارة الموارد البشرية في سياق المنظمة، بعد ذلك سنقوم بتطوير عملية التدريب والمناقشة حول مهارات شريك أعمال الموارد البشرية HRBP المطلوبة لمواجهة التحديات التنظيمية الصعبة اليوم في ظل مفاهيم الرقاقة الرقمية وتحول الأعمال، حتما سيؤدي هذا إلى تطور التدريب بقيادة المدرب والإرتقاء بمناقشة المشاركين حول كيفية عمل الفرد بنجاح كشريك أعمال وتحديداً في تحديد فرص الشراكة في العمل وبناء العلاقات وتعزيز دور شريك الموارد البشرية وفهم إحتياجات العمل، حيث يُعتبر هذا التدريب هو الأنسب في حال كنت تطمح للعب دور شريك أعمال الموارد البشرية أو إذا كنت محترفاً في الموارد البشرية وترغب في تطوير وظيفة الموارد البشرية لتعمل كشريك أعمال في الممارسة العملية.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة إدارة مخاطر الموارد البشرية.
- جدارة الموارد البشرية كشريك للأعمال.
- جدارة التكفير التحليلي وتقديم الحلول.
- جدارة إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية.
- جدارة الفطنة في الأعمال وفي إدارة المواهب.
- جدارة إدارة التغيير والتحول نحو التغيير المستدام.
- جدارة أساليب تعزيز استخدام تحليلات الموارد البشرية.
- جدارة أساليب تطبيق المؤشرات الأساسية للموارد البشرية.
- جدارة تحول الموارد البشرية الى مزود الخدمة الى صانع المواهب.
- جدارة تحول الموارد البشرية من التقارير التشغيلية إلى التحليلات التنبؤية.

أهداف التدريب:

- يهدف هذا البرنامج إلى إستكشاف أفضل الممارسات في مجال الإدارة الحديثة للموارد البشرية، وتزويد المشاركين بالمعنى الدقيق لمفهوم "الموارد البشرية كشريك للأعمال"، ذلك إلى جانب تقديم المهارات والكفاءات التي على أخصائي الموارد البشرية إكتسابها وإتقانها ليصبحوا شركاء في الأعمال ويستطيعوا إضافة قيمة تساهم بفعالية في تحقيق الأهداف المؤسسية، وفي نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين وملمين بما يلي:
- فهم تطور نموذج شريك أعمال الموارد البشرية ودورها ووظائفها، والتعرف على دور شريك أعمال الموارد البشرية في إدارة التغيير أثناء النمو.
- وصف الآثار المترتبة على الدور الحديث للموارد البشرية في "صناعة المواهب"، وتطوير الجدران الأساسية اللازمة لتحقيق الأداء الفعال لشريك أعمال الموارد البشرية.
- تطبيق الأدوار والمسؤوليات المختلفة المتعلقة بدور أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال وإستكشاف منهج شراكة الأعمال في الموارد البشرية (HRBP) والتعرف على محركاته ومركزاته الرئيسية.
- تحليل الاحتياجات الحالية للمنظمة وتنفيذ سياسات وإجراءات الموارد البشرية المناسبة، ومواءمة سياسات الموارد البشرية مع أقسام محددة، بما يتماشى مع الإستراتيجيات التنظيمية العامة.
- التأكيد على أن أخصائي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال يقوم بتأدية أربعة وظائف وليس وظيفة واحدة، والتعرف على القيمة التي يضيفها كشريك للأعمال إلى المنظمة ومساهمته في تحقيق أهدافها.
- تقييم مجموعة من أدوات العمل وأدوات حل المشكلات، وتعظيم فعالية التدريب والتطوير، وتسريع أداء الفريق والنتائج بشكل فعال من خلال تطوير نهج موجه نحو الحلول.
- التعرف على كيفية مساعدة شريك أعمال الموارد البشرية للقادة والمدراء على زيادة تحفيز الموظفين والإحتفاظ بهم، وإدراك المهارات المختلفة لشريك العمل ومصداقيته ومهاراته للتأثير
- فهم مهارات المحادثة والتقدير والاستقصاء والسلوك الحاسمة المطلوبة للحفاظ على التوائم في العمل، وفهم إطار التعاون في إتخاذ القرارات الإستراتيجية لتعزيز العلاقة بين الفطنة المالية والنتائج.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: نموذج شريك أعمال موارد بشرية HRBP

- طبيعة وأهمية شريك أعمال الموارد البشرية.
- الموارد البشرية HRM وشريك الأعمال HRBP.
- تطور نموذج شريك أعمال موارد والحاجة له.
- مسؤوليات الموارد البشرية في دورة كشريك أعمال.
- الوصف الوظيفي للموارد البشرية كشريك أعمال.
- الذكاء العاطفي لشريك الأعمال من الموارد البشرية.
- نموذج "أولريتش" لأخصائي الموارد البشرية كشريك أعمال.
- إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية والبنية التحتية للمؤسسة.
- المهارات التي يتطلبها شريك أعمال الموارد البشرية الإستراتيجي.
- جدران الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الأدوار الأربعة.

المحور الثاني: الواجبات والمسؤوليات لشريك الأعمال HRBP

- المشاركة في التخطيط الإستراتيجي والتشغيلي.
- مبادرات القيادة للموظفين والإدارة وتسريع نمو وتطور.
- دعم عملية إشراك ودمج الموظفين ورضاهم وإستبقائهم.
- التطبيق الامثل لأنظمة وإجراءات وسياسات الموارد البشرية.
- تقديم النصح والمشورة لشريك الأعمال والمشاركة في صُنع الحلول.
- التعريف بالتكنولوجيا المتقدمة والترويج لاستخدامها في وظائف معينة.
- التدريب والتوجيه والإرشاد للمدراء التنفيذيين في قضايا الموارد البشرية.

المحور الثالث: المهارات المطلوبة لتصبح شريك أعمال موارد بشرية HRBP

- يجب أن تُفكر بشكل إستراتيجي.
- يجب أن يمتلك شغف نحو الاقناع الفعال.
- يجب أن تمتلك القدرة على قيادة المشاريع بفعالية.
- يجب أن تُدير الفرق بنجاح وتمتلك التفكير النقدي.
- يجب أن تكون قادراً على الاستماع والتواصل والحاضر.
- يجب أن تمتلك الكفاءة العالية للتأثير على الموظفين وتعزيز اشراكهم.
- يجب أن تكون موجه نحو النتائج لتخطيط وتنفيذ الإستراتيجيات بنجاح.
- يجب أن تقدر على إدارة الأولويات والإستفادة من الوقت بكفاءة لتحقيق النجاح.

المحور الرابع: التحديات التي توجه شريك أعمال الموارد البشرية HRBP

- تحديات في فهم احتياجات العميل وتقديمها في الوقت المناسب
- تحديات في إيجاد حل لسبب المشاكل وتحديد الحاجة إلى التطوير.
- تحديات في معالجة مخاوف المديرين المباشرين وتنمية الموارد البشرية
- تحديات في إستراتيجيات الإحتفاظ بالموظفين ومبادرات صاحب العمل.
- تحديات في تحديد تأثير وعائد الإستثمار من التدريب وزيادة كفاءة التعلم.

المحور الخامس: الجوانب الإستراتيجية لشريك الأعمال HRBP

- المواهب اللازمة لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.
- تحديد وتطبيق المؤشرات الأساسية للموارد البشرية.
- نظرية الموارد البشرية وتكييفها في الحالات غير المعتادة.
- مستويات إستراتيجية الموارد البشرية وإستراتيجية العمل.
- تحسين المصدقية والتأثير بشكل كبير من خلال كل تفاعل.
- مواءمة إستراتيجيات المواهب مع إستراتيجيات العمل والأهداف.
- تحديد وإيصال الفوائد القابلة للقياس الكمي لمبادرات المواهب.
- الفطنة التجارية وقياس العائد على الإستثمار وتعزيز مبادرات المواهب.
- إدارة التغيير ودفع التغيير وقياس النتائج والتحول نحو التغيير المستدام.
- تطوير إستراتيجيات الموارد البشرية استجابة لتغيرات إحتياجات الأعمال.

- تمكين أخصائي الموارد البشرية من دعم الأعمال في دوره الجديد كشريك للأعمال.
- قياس أثر مبادرات الموارد البشرية التي يمكن المساهمة في زيادة العائد على المنظمة.

المحور السادس: تعزيز استخدام تحليلات الموارد البشرية

- تحليل الموارد البشرية الأصل والتطور.
- الإتصال والربط مع تحليلات الأعمال.
- فوائد تنفيذ تحليلات الموارد البشرية.
- إكتشاف عمليات الموارد البشرية الرئيسية.
- تصنيف بيانات الموارد البشرية ومستوياتها.
- استخدام المقاييس التي تتوافق مع أهداف العمل.
- خطوات ومستويات ونماذج مختلفة من التقارير.
- الإنتقال من التقارير التشغيلية إلى التحليلات التنبؤية

الخبير مأمون سمور

المستشار مأمون سمور حصل على العديد من الشهادات المهنية في مجالات تخطيط وإدارة الموارد البشرية وقيادة التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية والتطبيقات الحديثة معتمد من قبل المعهد الأمريكي لتنمية الموارد البشرية (hr ci) إضافة الى العديد من الشهادات المهنية في مجالات القيادة والتفكير والتخطيط الاستراتيجي والقيادة المؤسسية والقيادة التحولية والقيادة الرشيقة والقيادة المؤثرة والمعتمدة من قبل معهد القيادة والإدارة البريطاني (ilm).

المستشار سمور لديه من الخبرة ما يتجاوز العشرون عاماً منذ بداية عام 1996م، والتي قُدر له المرور بمحطات كثيرة تقلد من خلالها العديد من المناصب بدءاً من المستوى التشغيلي وصولاً للمستوى الاستراتيجي مما ساعده على امتلاك الخبرة الفنية المتخصصة وامتلاك الشخصية القيادية في مواقع عمله وفي المشاريع التي يقوم على قيادتها في مجالات التفكير والتحليل والتخطيط الاستراتيجية ومشاريع الهيكلية ورسم السياسات وأدلة العمل التشغيلية وخطط التحول المؤسسي ومشاريع قيادة التغيير محلياً وإقليمياً في القطاعين العام والخاص.

يملك الخبرة العملية في كبرى الشركات في كل من الأردن والسعودية والإمارات والسودان وليبيا وفلسطين، خبرة رفيعة المستوى في مجال رسم الاستراتيجيات وعمليات وتطوير المؤسسات من حيث الهياكل التنظيمية وأدلة السياسات والإجراءات والأدلة التشغيلية SOP للموارد البشرية والتطوير والتدريب، بالإضافة إلى خبرته الاستشارية والتدريبية في تصميم وتطوير الجدارات، وتطوير وتنظيم العمل المؤسسي كما انه شارك في العديد من المؤتمرات والملتقيات وورش العمل محلياً ودولياً بنفس اختصاصه، وكذلك قدم العديد من الاستشارات محلياً وإقليمياً، حيث يعمل السيد سمور حالياً خبيراً ومستشاراً لدى مجموعة الجهود المشتركة في مجال الموارد البشرية والتطوير المؤسسي ومدير لعدد من مشاريع الهيكلية والتنظيم المؤسسي في عدة دول عربية.

المستشار سمور في جعبته العديد من قصص النجاح حيث قام بعمل العديد من الاستشارات لمؤسسات عربية في مجال التطوير المؤسسي والتحليل والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية، فعلى المستوى الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي قام بما يلي:

- شركة السمرا لتوليد الكهرباء في الأردن حيث قام المستشار سمور بمراجعة وتطوير استراتيجية الشركة وتصميم نظام الحوافز وتقييم الاداء وتصميم نظام تقييم الاداء المبني على الجدارات بالإضافة الى مراجعة الأهداف الاستراتيجية للشركة ووضع الأهداف التكتيكية والأهداف التشغيلية وصولاً للأهداف المتزنة على مستوى الشركة.
- مجموعة بن عوض النقيب في اليمن تم العمل على وضع وصياغة استراتيجية العمل ورسم خطة استراتيجية وبناء كامل الأدلة التشغيلية للشركة بكامل إدارتها والإشراف على عملية التحول الرقمي لكامل الإدارة والعمل على نظام إلكتروني موحد.



ملخص السيرة المهنية

تاريخ الميلاد	: 18 أكتوبر 1973م
الجنسية	: الأردنية
مكان الإقامة	: عمان - الأردن
اللغات	: العربية والانجليزية

مجموعة الجهود المشتركة للتطوير والاستشارات

+962 6 200 0990

info@aljhood.com

Aljhood.com



- شركة معاملات للخدمات المالية في دولة ليبيا من حيث مراجعة وتطوير استراتيجية وتطوير الهيكل التنظيمي والسياسات والعمليات وفقاً لذلك وتقييم الموظفين بناء على الجدارات وتسكينهم في وظائفهم ووضع الأهداف التكتيكية والأهداف التشغيلية وصولاً للأهداف المتزنة على مستوى الشركة.
- هيئة الإمدادات الطبية في دولة السودان عمل المستشار سمور على تأهيل قيادات الهيئة السودانية لإعداد الاستراتيجيات وبناء الخطة الاستراتيجية وعقد العديد من الورش والأنشطة التدريبية الخاصة بتأهيل القادة والتخطيط الاستراتيجي.
- معهد التدريب النفطي في دولة السودان قام المستشار سمور على رسم الخطة الاستراتيجية للمعهد للعام 2015 م وحتى 2020 م والتي من خلالها يتم إجراء متابعة ربع سنوية حتى انتهاء الخطة بالإضافة الى صيانة دليل السياسات الخاص بالمعهد ووضع خطة للتنفيذ.
- شركة النيل للبترول في دولة السودان قام المستشار سمور بمراجعة الهيكل التنظيمي ورسم الهيكل الجديد للشركة ومن ثم قام بوضع الأوصاف الوظيفية لكامل الوظائف المعتمدة في الهيكل وتصميم إطار الجدارات وتقييم الموظفين بناء على جداراتهم والمشاركة في عملية التسكين وتحديد الاحتياجات التدريبية بناء على الجدارات وربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
- شركة تطوير للأبحاث في دولة ليبيا تم العمل على إعادة هيكلة الشركة ورسم الهيكل بكامل مستوياته الإدارية (الاستراتيجي والتكتيكي والتشغيلي) وبناء الدليل التشغيلي لإدارة الموارد البشرية وتصميم كامل الأوصاف الوظيفية للوظائف المعتمدة في هيكل الشركة والعمل بعد ذلك على الإشراف لمدة عام على عملية نقل المعرفة وتشغيل ما تم بنائه.
- مجموعة بن بطي في دولة الإمارات قام بعمله كمستشار حيث تم إعداد وتطوير وتنفيذ وإدارة خطط الموارد البشرية الاستراتيجية ورسم الهياكل التنظيمية لكامل شركات المجموعة وإعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية والتأكد من موائمتها لرؤية ورسالة المجموعة والتأكد من تطبيق السياسات والإجراءات في كل قطاع من قطاعات الشركة وتدريب مدراء الإدارات على تلك السياسات وإعداد الأوصاف الوظيفية لكل مؤسسة من مؤسسات الشركة وإعداد خطة الاحتياجات السنوية من الموارد البشرية.
- مجموعة بن بطي في دولة الإمارات تم المباشرة والإشراف كمستشار تقديم كافة النصائح والاستشارات الإدارية لمدراء القطاعات ومساعدتهم في اتخاذ القرارات الإدارية وإعداد فجوة الاحتياجات التدريبية والمهارات المطلوبة لمدراء القطاعات لتحقيق رؤية ورسالة مجموعة بن بطي والمؤسسة التي يديرونها.
- مجموعة الجنيد للصناعات الغذائية في الأردن عمل المستشار سمور وتخلص ما تم تقديمه من حيث بناء إدارة الموارد البشرية وإعداد الهيكل التنظيمي وسلم الرواتب للشركة اعداد خطة التوظيف السنوية وتوظيف الكفاءات في الشركة واعداد الخطط الكفيلة للحفاظ على موظفي الشركة في ظل المنافسة

الشديدة مع العمل على بناء وتطبيق كامل الأدلة التشغيلية للموارد البشرية ولباقي ادارت المجموعة التابعة داخل الاردن.

- مجموعة عبر الخليج في مدينة الخبر السعودية حيث تمحور عمل المستشار سمور بإعداد وتطوير الأوصاف الوظيفية في الشركة وإعداد خطة التطوير السنوية وتنفيذ عملية التدريب واعداد وتصميم السياسات والاجراءات الخاصة بالموارد البشرية وإعداد لائحة العمل الداخلي وتصديقها من الدوائر الحكومية حسب الأصول ومراجعة وتطوير الهيكل التنظيمي للمجموعة وذلك بالتنسيق مع مدير المجموعة للموارد البشرية ومدراء القطاعات وتعيين الكفاءات من الايدي العاملة الخارجية حسب خطة التوظيف واحتياجات قطاعات الشركة بالإضافة الى تطبيق خطة تعيين الكفاءات من الايدي العاملة السعودية (وفق متطلبات برنامج العودة) والتنسيق مع الجامعات والهيئات الحكومية والمشاركة في خدمة المجتمع السعودي بزيادة نسبة العودة في المجموعة واعداد الخطط الاستراتيجية الكفيلة بالحفاظ على الموظفين وعمل الاستبيانات اللازمة لقياس مدى رضا الموظفين.
- المصرف التجاري الوطني كرئيس لفريق هيكلية المصرف حيث تم العمل مع فريق استشاري على رسم الخارطة التنظيمية للمصرف والهيكل التنظيمي بالإضافة الى هيكلية وتنظيم وإعادة هندسة عمليات كامل الإدارات الرقابية (مكافحة غسيل الاموال - الامتثال- الرقابة الداخلية - الرقابة على العمليات - المخاطر - الائتمان) بالإضافة الى هيكلية إدارة الموارد البشرية وتصميم نموذج الحاكمية المؤسسية للمصرف ومصفوفة الصلاحيات لكامل وظائف وعمليات المصرف.
- مجموعة الاتصالات الأردنية (اورانج) رئيس قسم التوظيف للمجموعة حيث تمحور عمله بتطوير نظام تطبيقات الموارد البشرية وتطوير نظام تقييم الاداء السنوي للموظفين والمساعدة في تطوير ومراجعة سلم الرواتب والتفاوض مع المرشحين بخصوص عروض العمل وإعداد قرارات التوظيف وعرضها على اللجنة التشغيلية ومراجعة الهياكل التنظيمية والتأكد من وجود الشواغر والاوصاف الوظيفية واعداد عروض التوظيف وعقود العمل للموظفين الذين تم اختيارهم لشغل الوظيفة وإعداد خطة التوظيف السنوية والتأكد من مطابقتها لسياسة والسير في عمليات التوظيف من حيث الاعلان عن الوظيفة ومتابعة الطلبات وتنقيحها واعداد جدول المقابلات وتشكيل لجنة المقابلات.

إنتهت النشرة الفنية ،

