

THE FAHR
INTERNATIONAL
FORUM 2014



مؤتمر الموارد
البشرية
الدولي 2014

الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

Linking Human Capital Management to Business Performance

العلاقة بين أداء الموارد البشرية وأداء الشركات/ المؤسسات

Ergham Al Bachir
Waha Capital

إرغام البشير
الواحة كابيتال

30 April 2014



الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

Highlights

- Measuring human resources performance and output impact on the business performance and efficiency
- Setting organisational KPIs and cascading them down to divisional and individual levels
- Pay-for-performance: integrating organisational performance goals with the pay and reward mechanism

نبذة

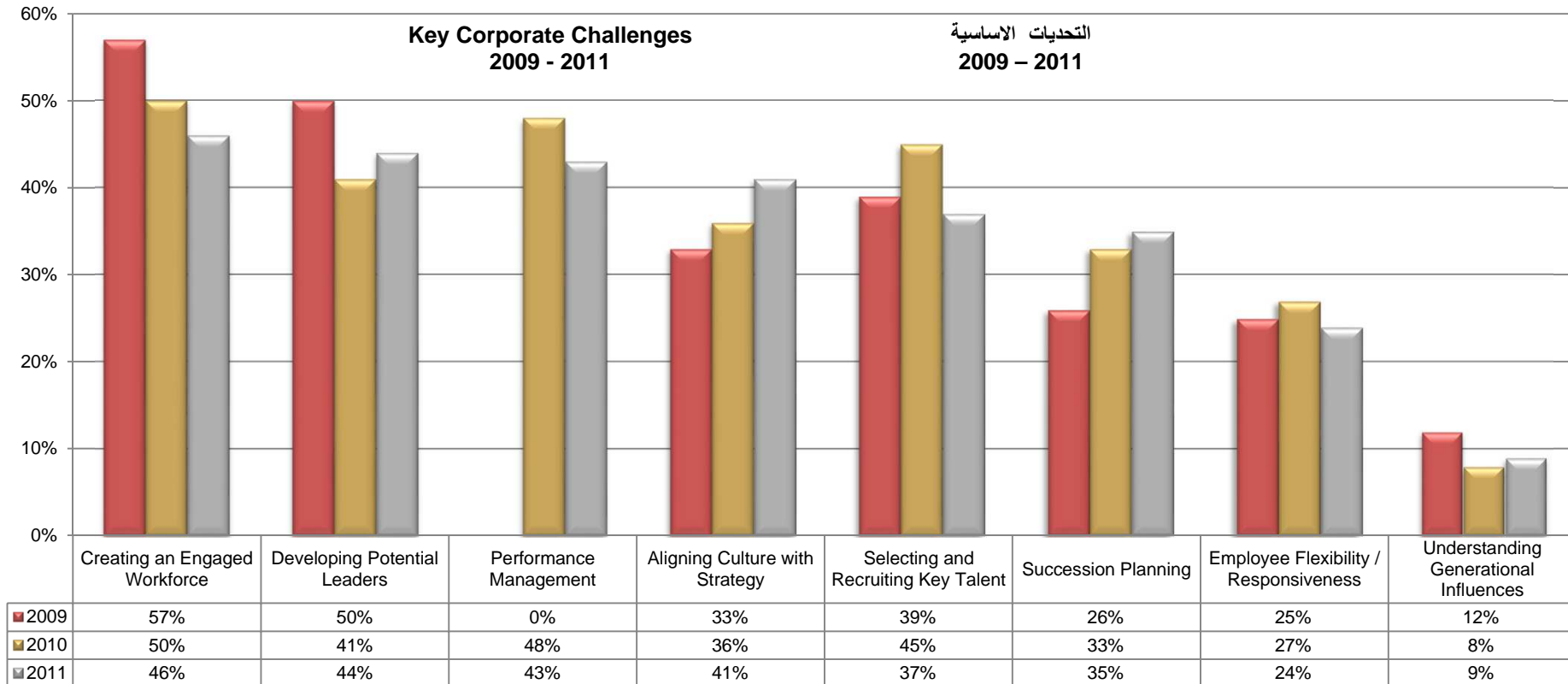
- قياس أداء الموارد البشرية وتأثير المخرجات على أداء الأعمال وكفاءة المؤسسات
- تحديد وتطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية والتنظيمية للشركات وربطها بأهداف عمل الأفراد
- ربط نظام الأجور والمكافآت بأداء الشركات



الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM





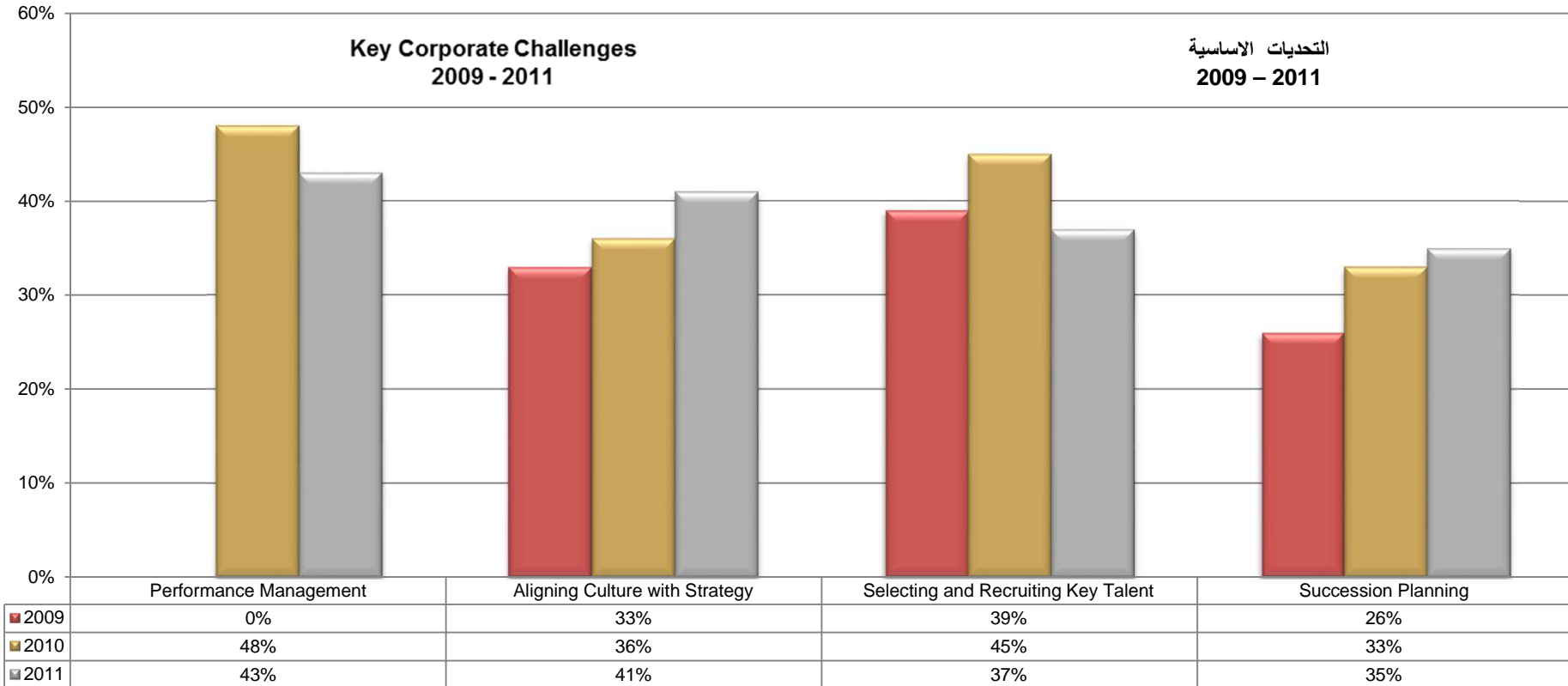
الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

Key Corporate Challenges
2009 - 2011

التحديات الأساسية
2009 – 2011





الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

What is organizational performance?

- People and productivity

تعريف الأداء المؤسسي

- الأفراد والإنتاجية

How is organizational performance measured?

- People
- Productivity
- Efficiency
- Effectiveness

كيفية تقييم الأداء المؤسسي

- تقييم أداء الأفراد
- تقييم كفاءة الأفراد
- تقييم الإنتاجية
- تقييم فعالية الأجهزة المؤسسية



الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

Input

- Environment
- Organization
- The Team
- Individual Inputs

المعطيات

- البيئة العامة
- المؤسسات / الشركات
- فريق العمل
- أداء الفرد

Process

- Strategy
- Team Dynamics
- Technical Skills
- Efforts

العمليات

- الاستراتيجية
- ديناميكية الفريق
- الكفاءة المهنية
- المجهود

Output

- Outcome acceptable to shareholders
- Future capabilities of the team
- Individual satisfaction

النتائج

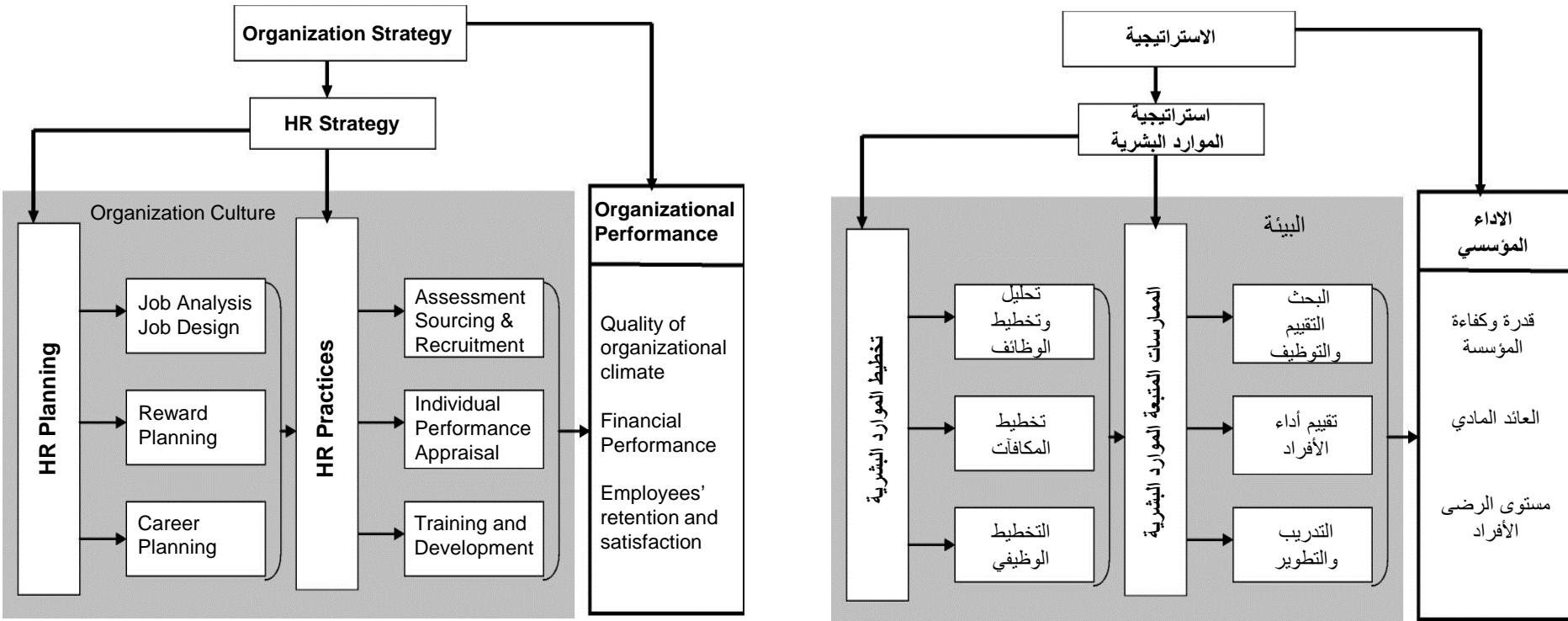
- العائد المادي والتنموي للمساهمين
- قدرة وكفاءة فريق العمل
- مستوى الرضا عن الفرد



الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM





الأجندة الوطنية: رأس مال بشري مستدام
Sustainable Human Capital to Support National Agendas

29 – 30 April 2014 • Sheikh Rashid Hall • Dubai International Convention and Exhibition Centre

#FAHRFORUM

Recommendation

- According to the economic theory, the strategic HR universal approach focuses on performance gains associated with 'best practices'. The returns from investment in 'best practices' aims towards profitability but does not necessarily create a competitive advantage.
- The contingency (Reactive) approach of the human resources management relates the contextual variables of strategy and culture with the organizational performance as well as some indirect links between the human resource management and the organizational performance.
- The configurationally approach was designed to define the relationship between the human resource management practices to attract and retain the skilled resources, and the collaboration between professionals to disseminate knowledge and learning at the work place.

الإقتراحات

- وفقا للنظرية الاقتصادية، يركز منهج للموارد البشرية الإستراتيجية على مكاسب الأداء المرتبطة 'أفضل الممارسات'. إن العوائد من الاستثمار في 'أفضل الممارسات' يساعد على تحقيق الربحية و تحقيق على مر الزمن. ولكن لا يحقق بالضرورة ميزة تنافسية
- اتباع منهج الطوارئ في إدارة الموارد البشرية يرتبط بالمتغيرات السياقية للاستراتيجية والثقافة وتأثيرها على الأداء التنظيمي وكذلك بعض الروابط غير المباشرة بين إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي
- تم تصميم نهج التنسيق لتحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية لاجتذاب واستبقاء الكفاءات، والتعاون بين الكفاءات لنشر المعرفة والاستفادة من الخبرات في مكان العمل. تشير بعض نتائج هذا النموذج في إدارة الموارد البشرية يؤثر على الأداء التنظيمي فقط عندما يتم دمجها مع ممارسات أخرى.