

التاريخ: ٢٠٢٦/١٠/١١
رقم الوارد: ٣٦٧٣



مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية

الرقم: 20678 / عام / م
التاريخ: 1448 / 04 / 28 هـ
الموافق: 2026 / 10 / 11 م

معالي

عطوفة

سعادة

تحية طيبة وبعد،

أرجو معاليكم/ عطوفتكم/ سعادتكم التكرم بالعلم بأن أسلوب العمل الفني المتبع في وضع المواصفات القياسية يقتضي تعميم مشروع التصويت على الجهات ذات العلاقة، وذلك لإبداء الرأي والتصويت عليه تمهيداً لعرضه على مجلس الإدارة لاعتماده كمواصفة قياسية أو قاعدة فنية أردنية.

لذا أرجو أن أرفق لكم نسخة عن مشروع التصويت للمواصفة القياسية الأردنية آيزو ٢٠٢٦/٣٠٤٠٠ الخاص بإدارة الموارد البشرية - المفردات، الذي أعدته اللجنة الفنية الدائمة لإدارة الموارد البشرية رقم (٨٧).

يرجى التكرم بالإيعاز لمن يلزم بعرض هذا المشروع على المختصين لديكم وموافاتنا بردكم عليه خلال شهرين من تاريخه، وذلك باستخدام بطاقة التصويت المرفقة، علماً بأن عدم الرد خلال هذه المدة يعتبر موافقة من قبلكم على المشروع المذكور.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

المدير العام بالوكالة

م. وهاء يوسف المومني

المرفقات : مشروع التصويت
بطاقة التصويت

نسخة/ مدير مديرية التقييم
نسخة/ رئيس قسم أنظمة الإدارة والخدمات
نسخة/ رئيس قسم فحص ومتابعة المواصفات
نسخة/ أمين اللجنة الفنية م. ديمة جلال
رأب- ٢٠٢٦/١٠/٣٠

بطاقة تصويت

[illegible]



DJS ISO 30400:2026

First Edition

ع ت أيزو ٣٠٤٠٠/٢٠٢٦

الإصدار الأول

مشروع تصويت

(تبني مماثل)

إدارة الموارد البشرية - المفردات

Human resource management — Vocabulary

مؤسسة المواصفات والمقاييس

المملكة الأردنية الهاشمية

المحتويات

المقدمة

• - المدخل

١- المجال

٢- المراجع التقييسية

٣- المصطلحات والتعاريف

الملحق - أ (إعلامي) المراجع الجيولوجية

Contents

Foreword

•-Introduction

1- Scope

2- Normative references

3- Terms and definitions

Annex A (informative) Bibliography

١

١

١

٥٣

Foreword

Jordan Standards and Metrology Organization is the national standardization body in Jordan. The work of preparing Jordanian Standards is normally carried out by technical committees composed of the interested parties, which are involved in the scope of the standard. All the interested parties have the right to vote on the draft Jordanian Standard during the enquiry stage, taking into consideration the importance of harmonizing Jordanian Standards with the international, regional or national standards (as much as possible) for the purpose of eliminating technical barriers to trade and facilitating the international trade.

Jordanian Standards are drafted in accordance with the rules given in the Jordanian Directive 1-2/2005, part 2: Rules for the structure and drafting of Jordanian Standards *.

The permanent technical committee for Human Resources Management 87 has studied the prepared project of Jordanian Standard ISO 30400:2026 related to **Human resources management-Vocabulary**, and has recommended to approve the project as a JS ISO 30400:2026, according to article (12) of Standards and Metrology Law No. (22) for the year 2000 and its amendments.

This Jordanian Standard ISO 30400:2026 is an identical adoption of the International Standard 30400:2022, **Human resources management-Vocabulary**, using translation method. Single vertical dotted bars (·) in the margins are used to indicate the applicable editorial modifications which have been changed and shown in listed below. The permanent technical committee for Human Resources Management 87 is responsible for the translation taking into account the needs of the Arabic language.

For the purposes of this Jordanian Standard, the following editorial changes have been made:

- Inclusion of bibliography in an informative annex A.
- Add the word "clause" before each clause number referred to.
- Amend referencing to ISO 31073 in clause 3-1-14 instead of ISO Guide 73:2009, since it is withdrawn.
- Amendment of clause 3-7-1 regarding the definition of "Diversity" to focus on consensus-based characteristics that are appropriate to the national context.

مؤسسة المواصفات والمقاييس الأردنية هي الهيئة الوطنية للمقياس في الأردن، حيث يتم إعداد المواصفات القياسية الأردنية من خلال لجان فنية، وتكون هذه اللجان عادةً مشكلة من أعضاء ممثلين للجهات الرئيسية المعنية بموضوع المواصفة القياسية، ويكون لهذه الجهات الحق في إبداء الرأي والملاحظات حول هذه المواصفة القياسية، وذلك أثناء فترة تعميم مشروع التصويت من أجل جعل المواصفات القياسية الأردنية موائمة للمواصفات القياسية الدولية والإقليمية والوطنية قدر الإمكان من أجل إزالة العوائق الفنية من أمام التجارة وتسهيل انسياب السلع بين الدول.

تتم هيكلة وصياغة المواصفات القياسية الأردنية وفقاً لدليل العمل الفني لمديرية التقييس ١-٢/٢٠٠٥، الجزء ٢: قواعد هيكلة وصياغة المواصفات القياسية الأردنية *.

بناءً على ذلك، قامت اللجنة الفنية الدائمة لإدارة الموارد البشرية ٨٧ بدراسة مشروع المواصفة القياسية الأردنية أيزو ٣٠٤٠٠/٢٠٢٦ الخاص بإدارة الموارد البشرية — المفردات، وأوصت باعتماد المشروع كمواصفة قياسية أردنية أيزو ٣٠٤٠٠/٢٠٢٦، وذلك استناداً للمادة (١٢) من قانون المواصفات والمقاييس رقم (٢٢) لعام ٢٠٠٠ وتعديلاته.

تعتبر هذه المواصفة القياسية الأردنية أيزو ٣٠٤٠٠/٢٠٢٦ تنبني مماثل للمواصفة القياسية الدولية ٣٠٤٠٠/٢٠٢٦، إدارة الموارد البشرية — المفردات، باستخدام طريقة الترجمة، كما تشير الخطوط العمودية المنقطعة (·) في الهوامش إلى التعديلات التحريرية التي تم إدخالها على نص هذه المواصفة القياسية الأردنية والموضحة أدناه، وتعتبر اللجنة الفنية الدائمة لإدارة الموارد البشرية ٨٧ مسؤولة عن الترجمة مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات اللغة العربية.

لأغراض هذه المواصفة القياسية الأردنية تم إجراء التعديلات التحريرية التالية:

- تضمين المراجع البليوغرافية في الملحق الإعلامي أ.
- إضافة كلمة "البند" قبل كل رقم بند تحت الإحالة له.
- استبدال الإحالة إلى الدليل ٣١٠٧٣/٢٠٠٩ الواردة في البند ٣-١-١٤ لتصبح المواصفة القياسية الدولية ٣١٠٧٣ نظراً لسحب الدليل.
- تعديل البند ٣-٧-١ "تعريف التنوع" للتركيز على الخصائص ذات الإجماع والتي تحظى بقبول واسع بما يتناسب مع السياق الوطني.

* Under amendment.

* قيد التعديل.

•-Introduction

This document has been developed to help facilitate a common understanding of and maintain consistency in fundamental vocabulary in human resource management standards.

This document is intended to be used by:

- human resource practitioners;
- academic professionals and students;
- developers of related standards;
- stakeholders in organizations, regardless of organizational size and type;
- labour unions, work councils, other employee and employer representatives;
- others interested in the human resource management profession.

•- المدخل

تم تطوير هذه الوثيقة للمساعدة في تيسير فهم مشترك والحفاظ على اتساق المصطلحات الأساسية في المواصفات القياسية الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

هذه الوثيقة موجهة إلى:

- ممارسي الموارد البشرية؛
- المهنيين الأكاديميين والطلاب؛
- مطوري المواصفات القياسية ذات الصلة؛
- أصحاب المصلحة في المنشآت، بغض النظر عن حجمها أو نوعها؛
- النقابات العمالية، ومجالس العمل، والآخرين من ممثلي الموظفين وأصحاب العمل؛
- الآخرين المهتمين بمهنة إدارة الموارد البشرية.

Human Resources Management - Vocabulary

إدارة الموارد البشرية - المفردات

1-Scope

This document defines terms used in human resource management standards.

١ - المجال

تحدد هذه الوثيقة المصطلحات المستخدمة في المواصفات القياسية الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

2- Normative references

There are no normative references in this document.

٢ - المراجع التقييسية

لا توجد مراجع تقييسية في هذه الوثيقة.

3- Terms and definitions

ISO and IEC maintain terminology databases for use in standardization at the following addresses:

- ISO Online browsing platform: available at <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: available at <https://www.electropedia.org/>

٣ - المصطلحات والتعاريف

تحتفظ كل من المنظمة الدولية للتقييس (ISO) والهيئة الكهروتقنية الدولية (IEC) بقواعد بيانات المصطلحات لاستخدامها في التقييس على العناوين التالية:

- منصة التصفح عبر الإنترنت الخاصة بالمنظمة الدولية للتقييس: متوفرة على الرابط <https://www.iso.org/obp>
- موسوعة الهيئة الكهروتقنية الدولية: متوفرة على الرابط <https://www.electropedia.org/>

3-1 Terms related to the organization

٣-١ المصطلحات المتعلقة بالمنشأة

3-1-1

Organization

person or group of people that has its own functions with responsibilities, authorities and relationships to achieve its objectives (clause 3-1-22)

٣-١-١

المنشأة

شخص أو مجموعة من الأفراد لها وظائفها الخاصة ومسؤولياتها وصلاحياتها وعلاقاتها لتحقيق أهدافها (البند ٣-١-٢٢)

Note 1: The concept of organization includes, but is not limited to, sole-trader, company, corporation, firm, enterprise, authority, partnership, charity or institution, or part or combination thereof, whether incorporated or not, public or private.

ملاحظة ١: يشمل مفهوم المنشأة، ولكن لا يقتصر على، التاجر الفرد أو الشركة أو الشركة المساهمة أو المكتب التجاري أو المشروع أو السلطة أو الشراكة أو الجمعية الخيرية، أو المؤسسة، أو أي جزء منها أو مزيج منها، سواء أكانت مدنية أم لا، عامة أم خاصة.

Note 2: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. [Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020, Annex SL, Appendix 2, clause 3-1, modified — Note 2 added.]

ملاحظة ٢: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية لمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق المتوحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آييسي، الجزء الأول.

[المصادر: توجيهات الأيزو/ آييسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١، معدل - إضافة ملاحظة ٢]

3-1-2**Organizational governance**

system by which an organization (clause 3-1-1) makes and implements decisions in pursuit of its objectives (clause 3-1-22)

Note 1: This concerns the way a whole organization is led, directed, controlled and held accountable.

[Source: ISO 26000:2010, clause 2-13 – modified by addition of Note 1]

٣-١-٢**حوكمة المنشأة**

النظام الذي تُتخذ وتُنفذ من خلاله قرارات المنشأة (البند ٣-١-١)

(١) سعيًا لتحقيق أهدافها (البند ٣-١-٢٢)

ملاحظة ١: تتعلق حوكمة المنشأة بكيفية توجيه المنشأة والتحكم بها ومسؤوليتها.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٦٠٠٠/٢٠١٠، البند ٢-]

١٣- تم التعديل من خلال إضافة ملاحظة ١.]

3-1-3**organizational culture**

values, beliefs and practices that influence the conduct and behaviour (clause 3-14-2) of people and organizations (clause 3-1-1)

٣-١-٣**الثقافة المؤسسية**

القيم والمعتقدات والممارسات التي تؤثر في السلوك (البند ٣-١٤-٢)

(٢) والتصرفات لدى الأفراد والمنشآت (البند ٣-١-١)

3-1-4**organization structure**

arrangement of authority, responsibility and accountability (clause 3-7-8) in an organization (clause 3-1-1)

٤-١-٣**الهيكل التنظيمي**

ترتيب الصلاحيات والمسؤوليات والمساءلة (البند ٣-٧-٨) داخل

المنشأة (البند ٣-١-١)

3-1-5**business model**

organization's (clause 3-1-1) approach to operating in its environment

٥-١-٣**نموذج الأعمال**

نهج المنشأة (البند ٣-١-١) في ممارسة أنشطتها ضمن بيئتها

3-1-6**strategy**

approach to achieving objectives (clause 3-1-22)

Note 1: A strategy generally includes a coordinated set of activities and the allocation of resources necessary to achieve the objectives.

Note 2: A strategy can be applied at different levels and functions in or across organizations (clause 3-1-1). An overall strategy can be supported by a set of lower-level functional strategies.

Note 3: A strategy is generally planned but can evolve or emerge over time as a result of continual adaptations and adjustments.

[Source: ISO 9000:2015, clause 3-5-12, modified — Definition revised and notes added.]

٦-١-٣**الاستراتيجية**

النهج المتبع لتحقيق الأهداف (البند ٣-١-٢٢)

ملاحظة ١: تتضمن الاستراتيجية عادةً مجموعة من الأنشطة المنتسقة وتخصيص الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف.

ملاحظة ٢: يمكن تطبيق الاستراتيجية على مستويات ووظائف مختلفة داخل المنشأة (البند ٣-١-١) أو عبر منشآت متعددة. يمكن دعم الاستراتيجية العامة بمجموعة من الاستراتيجيات الوظيفية ذات المستوى الأدنى.

ملاحظة ٣: تكون الاستراتيجية عادةً مخططة، إلا أنها قد تتطور أو تنشأ بمرور الوقت.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٩٠٠٠/٢٠١٥، البند ٣-]

٥-١٢، معدل — مراجعة التعريف وإضافة الملاحظات.]

3-1-7**business continuity planning****BCP**

documented information (clause 3-1-23) that guides an organization (clause 3-1-1) to respond to disruption and resume, recover and restore the delivery of products and services consistent with its business continuity objective (clause 3-1-22)

Note 1: Examples of how business continuity planning is used can include objectives to plan, establish, implement, operate, monitor, review, maintain and continually improve (clause 3-1-31) a documented management system (clause 3-1-20) to protect against and mitigate the effects of disruptive incidents, and prepare for and respond to the same.

[Source: ISO 22300:2021, clause 3-1-22, modified — Note 1 added.]

3-1-8**planning**

part of management (clause 3-1-11) focused on setting objectives (clause 3-1-22) and specifying necessary operational processes (clause 3-1-24) and related resources to fulfil the objectives

[Source: ISO 22300:2021, clause 3-1-18]

3-1-9**strategic planning**

planning (clause 3-1-8) involving the formulation, implementation, evaluation (clause 3-1-7) and continual improvement (clause 3-1-31) of factors that are relevant to an organization's (clause 3-1-1) interests over a defined period, and the means of achieving its objectives (clause 3-1-22)

3-1-10**social responsibility**

responsibility of an organization (clause 3-1-1) for the impacts of its decisions and activities on society and the environment, through transparent and ethical behaviour (clause 3-1-2) that:

٧-١-٣**تخطيط استمرارية الأعمال**

معلومات موثقة (البند ٢٣-١-٣) تُوجّه المنشأة (البند ١-١-٣) للاستجابة لحالات التعطل، واستئناف وتعافي وإعادة تقديم المنتجات والخدمات بما يتوافق مع أهداف (البند ٢٢-١-٣) استمرارية الأعمال

ملاحظة ١: الأمثلة على كيفية استخدام تخطيط استمرارية الأعمال يمكن أن تشمل أهدافاً للتخطيط، والإنشاء، والتنفيذ، والتشغيل، والمراقبة، والمراجعة، والإدامة، والتحسين المستمر (البند ٣١-١-٣) لنظام إدارة (البند ٢٠-١-٣) موثوق، وذلك للحماية من آثار أحوادث المعطلة والتخفيف منها، والاستعداد لها والاستجابة لها.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٠٢١/٢٢٣٠٠، البند ٣-١-٢٢، معدّل — إضافة ملاحظة ١.]

٨-١-٣**التخطيط**

جزء من الإدارة (البند ١١-١-٣) يركّز على تحديد الأهداف (البند ٢٢-١-٣) وتحديد العمليات (البند ٢٤-١-٣) التشغيلية اللازمة والموارد ذات الصلة لتحقيق تلك الأهداف

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٠٢١/٢٢٣٠٠، البند ٣-١-١٨]

١٨-١**٩-١-٣****التخطيط الاستراتيجي**

التخطيط (البند ٨-١-٣) الذي يشمل صياغة وتنفيذ وتقييم (البند ٣-١٤-٣) والتحسين المستمر (البند ٣١-١-٣) على العوامل ذات العلاقة باهتمامات المنشأة (البند ١-١-٣) خلال فترة زمنية محدّدة، وعلى سبل تحقيق الأهداف (البند ٢٢-١-٣)

١٠-١-٣**المسؤولية الاجتماعية**

مسؤولية المنشأة (البند ١-١-٣) عن آثار قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، من خلال سلوك (البند ٢-١٤-٣) شفاف وأخلاقي:

- contributes to sustainable development, including health, safety and the welfare of society;
- takes into account the expectations of stakeholders (clause 3-3-1);
- is in compliance with applicable law and consistent with international norms (clause 3-15-15) of behaviour (clause 3-14-2);
- is integrated throughout the organization and practised in its relationships.

Note 1: Activities include products, services and processes (clause 3-1-24).

Note 2: Relationships refers to an organization's activities within its sphere of influence.

[Source: ISO 26000:2010, clause 2-18]

3-1-11

management

coordinated activities to direct and control an organization (clause 3-1-1)

Note 1: Management can include establishing policies (clause 3-1-15) and objectives (clause 3-1-22) and processes (clause 3-1-24) to achieve these objectives.

Note 2: Management includes the processes of planning (clause 3-1-8), organizing, directing and controlling the outcomes of people, groups or organizations.

[Source: ISO 9000:2015, clause 3-3-3, modified]

Note 2 replaced.]

3-1-12

top management

person or group of people who directs and controls an organization (clause 3-1-1) at the highest level.

Note 1: Top management has the power to delegate authority and provide resources within the organization.

Note 2: If the scope of the management system (clause 3-1-20) covers only part of an organization, then top management refers to those who direct and control that part of the organization.

Note 3: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

- يساهم في التنمية المستدامة، بما في ذلك صحة وسلامة ورفاهية المجتمع؛

- يُراعى توقعات أصحاب المصلحة (البند ٣-٣-١)؛

- يتوافق مع القانون المعمول به ويتسق مع المعايير (البند ٣-١٥-١٥-١٥)؛

(١٥) الدولية للسلوك (البند ٣-١٤-٢)؛

- مُدمج في جميع أنحاء المنشأة ويُمارس من خلال علاقاتها.

ملاحظة ١: تشمل الأنشطة المنتجة والخدمات والعمليات (البند ٣-٢٤-١)

ملاحظة ٢: تُشير العلاقات إلى أنشطة المنشأة ضمن نطاق تأثيرها.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٦٠٠٠/٢٠١٠، البند ٢-١٨]

[١٨]

١١-١-٣

الإدارة

أنشطة منسقة لتوجيه المنشأة (البند ٣-١-١) وضبطها.

ملاحظة ١: يمكن أن تشمل الإدارة وضع السياسات (البند ٣-١٥-١٥-١٥)

والأهداف (البند ٣-٢٢-١٥-٢٢) والعمليات (البند ٣-٢٤-١٥-٢٤) لتحقيق تلك

الأهداف.

ملاحظة ٢: تشمل الإدارة عمليات التخطيط (البند ٣-٨-١٥-٨)

والتوجيه وضبط نتائج الأفراد أو المجموعات أو المنشآت.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٩٠٠٠/٢٠١٥، البند ٣-٣-٣]

٣، معدل-تعديل ملاحظة ٢.]

١٢-١-٣

الإدارة العليا

فرد أو مجموعة من الأفراد لتوجيه وضبط المنشأة (البند ٣-١-١)

في المستوى الأعلى.

ملاحظة ١: للإدارة العليا سلطة تفويض الصلاحيات وتوفير الموارد داخل

المنشأة.

ملاحظة ٢: إذا كان نطاق نظام الإدارة (البند ٣-٢٠-١٥-٢٠) يغطي جزءاً

فقط من المنشأة، فإن الإدارة العليا تُشير إلى من يُوجهون ويضبطون ذلك الجزء

من المنشأة.

ملاحظة ٣: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية

لمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من

الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-5, modified — Note 3 added.]

3-1-13

performance management

management (clause 3-1-11) of the performance (clause 3-2-12) of people, groups and organizations (clause 3-1-1)

Note 1: Performance management can include feedback (clause 3-1-17), coaching (clause 3-14-4), mentoring (clause 3-14-11), reviewing and evaluation (clause 3-14-7) activities with the aim of continual improvement (clause 3-1-31).

3-1-14

risk

effect of uncertainty

Note 1: An effect is a deviation from the expected — positive or negative.

Note 2: Uncertainty is the state, even partial, of deficiency of information (clause 3-1-32) related to, understanding or knowledge (clause 3-12-1) of, an event, its consequence or likelihood.

Note 3: Risk is often characterized by reference to potential “events” (as defined in ISO 31073) and “consequences” (as defined in ISO 31073), or a combination of these.

Note 4: Risk is often expressed in terms of a combination of the consequences of an event (including changes in circumstances) and the associated “likelihood” (as defined in ISO 31073) of occurrence.

Note 5: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-9, modified — Note 5 added.]

3-1-15

policy

intentions and direction of an organization (clause 3-1-1), as formally expressed by its top management (clause 3-1-12)

المصدر: توجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٩، معدل — إضافة ملاحظة ٥

١٣-١-٣

إدارة الأداء

إدارة (البند ١-١-٣) أداء (البند ٣-٢-١٢) الأفراد والمجموعات والمنشآت (البند ١-١-٣)

ملاحظة ١: يمكن أن تشمل إدارة الأداء أنشطة التغذية الراجعة (البند ٣-١-١٧) والتوجيه (البند ٣-١٤-٤)، والإرشاد (البند ٣-١٤-١١)، والمراجعة والتقييم (البند ٣-١٤-٧) لدعم التحسين المستمر (البند ٣-١-٣١)

١٤-١-٣

الخطر

تأثير اللاحق

ملاحظة ١: التأثير هو انحراف عن المتوقع — إيجابياً كان أم سلبياً.

ملاحظة ٢: اللاحق هو حالة، حتى لو كانت جزئية، من نقص المعلومات (البند ٣-١-٣٢) المتعلقة بفهم أو معرفة (البند ٣-١٢-١١) حدث ما، أو عواقبه، أو احتمالية وقوعه.

ملاحظة ٣: غالباً ما يوصف الخطر بالإشارة إلى الأحداث المحتملة (كما هو مُعرّف في المواصفة القياسية الدولية ٣١٠٧٣) والعواقب (كما هو مُعرّف في المواصفة القياسية الدولية ٣١٠٧٣)، أو مزيج منهما.

ملاحظة ٤: غالباً ما يُعبّر عن الخطر بأنه مزيج من عواقب حدث ما (بما في ذلك التغيرات في الظروف) واحتمالية وقوعه (كما هو مُعرّف في المواصفة القياسية الدولية ٣١٠٧٣).

ملاحظة ٥: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق النموذج للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول.

المصدر: توجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٩، معدل — إضافة ملاحظة ٥

١٥-١-٣

السياسة

نوايا المنشأة (البند ١-١-٣) وتوجهها كما تُعبّر عنها رسمياً بإدارتها العليا (البند ٣-١-١٢)

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. [SOURCE: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-7, modified — Note 1 added.]

3-1-16

materiality

measure of the significance of an element to organizational results

3-1-17

feedback

information (clause 3-1-32) provided to people, groups or organizations (clause 3-1-1) regarding performance (clause 3-2-12) or activities

Note 1: Feedback obtained during a process (clause 3-1-24) can be used to confirm or modify subsequent actions.

Note 2: Feedback can be provided in different forms, formats and channels, including, but not limited to, oral or written.

Note 3: In the context of assessment (clause 3-15-3), it is information provided to the assessment participant (clause 3-15-5) about his or her assessment results.

Note 4: In the context of relationships with customers and customer satisfaction, it includes opinions, comments and expressions of interest in a product, a service or a complaints-handling process (see ISO 9000:2015, clause 3-9-1).

3-1-18

benchmarking

activity of measurement (clause 3-1-26) and analysis that an organization (clause 3-1-1) can use to search for and compare practices inside and outside the organization, with the aim of improving its performance (clause 3-2-12)

Note 1: Benchmarking can be applied to policies (clause 3-1-15), strategies (clause 3-1-6) and objectives (clause 3-1-22), processes (clause 3-1-24) and their operation, products, services and an organization's structures.

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد للمصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لتنظيم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٧، معدل - إضافة ملاحظة ١]

١٦-١-٣

الأهمية النسبية

مقياس مدى أهمية عنصر ما بالنسبة لنتائج المنشأة

١٧-١-٣

التغذية الراجعة

معلومات (البند ٣-١-٣٢) تُقدَّم إلى الأفراد أو المجموعات أو المنشآت (البند ١-١-٣) فيما يتعلق بالأداء (البند ٣-٢-١٢) أو الأنشطة

ملاحظة ١: يمكن استخدام التغذية الراجعة التي يتم الحصول عليها أثناء العملية (البند ٣-١-٢٤) لتأكيد الإجراءات اللاحقة أو تعديلها.

ملاحظة ٢: يمكن تقديم التغذية الراجعة بأشكال وصيغ وقنوات مختلفة، بما في ذلك — على سبيل المثال لا الحصر — الشفهية أو المكتوبة

ملاحظة ٣: في سياق التقييم (البند ٣-١٥-٣)، هي معلومات تُقدَّم إلى المشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥) بشأن نتائج تقييمه

ملاحظة ٤: في سياق العلاقات مع متلقي الخدمة ورضاهم، تشمل التغذية الراجعة الآراء والتعليقات والتعبيرات عن الاهتمام بمنتج أو خدمة أو عملية معالجة الشكاوى (انظر المواصفة القياسية الدولية أيزو ٢٠١٥/٩٠٠٠، البند ٣-٩-١).

١٨-١-٣

المقارنة المعيارية

نشاط القياس (البند ٣-١-٢٦) والتحليل الذي يمكن للمنشأة (البند ٣-١-١) استخدامه للبحث عن الممارسات ومقارنتها

داخل المنشأة وخارجها، بهدف تحسين أدائها (البند ٣-٢-١٢)

ملاحظة ١: يمكن تطبيق المقارنة المعيارية على السياسات (البند ٣-١-١٥) والاساليبيات (البند ٣-١-٦) والأهداف (البند ٣-١-٢٢)، والعمليات (البند ٣-١-٢٤) وتشغيلها، ومنتجاتها، والخدمات، وهيكل التنظيمية للمنشأة.

Note 2: Benchmarking can be used to compare attributes or performance between organizations.

[Source: ISO 10014:2021, clause 3-8, modified — Note 2 added.]

3-1-19

requirement

need or expectation that is stated, generally implied or obligatory

Note 1: "Generally implied" means that it is custom or common practice for the organization (clause 3-1-1) and interested parties (clause 3-3-1) that the need or expectation under consideration is implied.

Note 2: A specified requirement is one that is stated, for example in documented information (clause 3-1-23).

Note 3: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-3, modified — Note 3 added.]

3-1-20

management system

set of interrelated or interacting elements of an organization (clause 3-1-1) to establish policies (clause 3-1-15) and objectives (clause 3-1-22) and processes (clause 3-1-24) to achieve those objectives

Note 1: A management system can address a single discipline or several disciplines.

Note 2: The system elements include the organization's structure, roles and responsibilities, planning (clause 3-1-8) and operation.

Note 3: The scope of a management system can include the whole of the organization, specific and identified functions of the organization, specific and identified sections of the organization, or one or more functions across a group of organizations.

Note 4: A management system can include human and group dynamics and behaviours (clause 3-14-2).

ملاحظة ٢: يمكن استخدام المقارنة للمقارنة لمقارنة الخصائص أو الأداء بين المنشآت.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية أيزو ١٠٠١٤/٢٠٢١، البند ٣-٨، معدل - إضافة ملاحظة ٢]

١٩-١-٣

المتطلب

حاجة أو توقع مصرح به، ضمناً عادةً، أو إلزامياً

ملاحظة ١: "ظمني عادةً" تعني أنه من العرف أو الممارسة الشائعة للمنشأة (البند ٣-١-١) والأطراف المهتمة (البند ٣-٣-١) أن تكون الحاجة أو التوقع قيد النظر ضمناً.

ملاحظة ٢: المتطلب المحدد هو ما يُصرح به، على سبيل المثال، في المعلومات للوثقة (البند ٣-١-٢٣).

ملاحظة ٣: يُعد هذا أحد المصطلحات الثابتة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية تنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق للوثقة للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسو، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسو، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٣، معدل - إضافة ملاحظة ٣]

٢٠-١-٣

نظام الإدارة

مجموعة من العناصر المترابطة أو المتفاعلة داخل المنشأة (البند ٣-١-١)، تُستخدم لوضع السياسات (البند ٣-١-١٥) والأهداف (البند ٣-١-٢٢) والعمليات (البند ٣-١-٢٤) اللازمة لتحقيق تلك الأهداف

ملاحظة ١: يمكن لنظام الإدارة أن يتناول تخصصاً واحداً أو عدة تخصصات.

ملاحظة ٢: تشمل عناصر نظام الإدارة الهيكل التنظيمي للمنشأة، والأدوار والمسؤوليات، والتخطيط (البند ٣-١-٨)، والتشغيل.

ملاحظة ٣: يمكن أن يشمل نطاق نظام الإدارة المنشأة بأكملها، أو وظائف محددة ومعروفة للمنشأة، أو أقساماً محددة ومعروفة للمنشأة، أو وظيفة واحدة أو أكثر عبر مجموعة من المنشآت.

ملاحظة ٤: يمكن أن يتضمن نظام الإدارة الديناميكيات والسلوكيات البشرية والجماعية (البند ٣-١٤-٢٠)

Note 5: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. [Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-4, modified — Notes 4 and 5 added.]

3-1-21

effectiveness

extent to which planned activities are realized and planned results achieved

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. [Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-6, modified — Note 1 added.]

3-1-22

objective

result to be achieved

Note 1: An objective can be strategic, tactical or operational.

Note 2: Objectives can relate to different disciplines [e.g. financial, health and safety, knowledge management (clause 3-12-2) and environmental goals] and can apply at different levels [e.g. strategic, organization-wide, project, product and process (clause 3-1-24)].

Note 3: An objective can be expressed in other ways, e.g. as an intended outcome, a purpose, an operational criterion or by the use of other words with similar meaning (e.g. aim, goal or target).

Note 4: In the context of human resource management (clause 3-2-6), objectives are set by the organization (clause 3-1-1), consistent with the human resource policies (clause 3-1-15), to achieve specific results.

Note 5: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. [Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-8, modified — Note 5 added.]

ملاحظة ٥: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٨، معدّل - إضافة الملاحظات ٤ و ٥]

٢١-١-٣

الفاعلية

مدى تنفيذ الأنشطة وتحقيق النتائج المخطط لها

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٦، معدّل - إضافة الملاحظة ١]

٢٢-١-٣

الهدف

النتيجة المراد تحقيقها

ملاحظة ١: يمكن أن يكون الهدف استراتيجياً أو تكتيكياً أو تشغيلياً.

ملاحظة ٢: يمكن أن تتعلق الأهداف بتخصصات مختلفة (مثل: المالية، والصحة والسلامة المهنية، وإدارة المعرفة (البند ٣-١٢-٢)، والأهداف البيئية)، كما يمكن تطبيقها على مستويات مختلفة (مثل: المستوى الاستراتيجي، وعلى مستوى منشأة ككل، أو المشروع، أو المنتج، أو العملية (البند ٣-١-٢٤)).

ملاحظة ٣: يمكن التعبير عن الهدف بطرق أخرى، مثل نتيجة مقصودة، أو غرض، أو معياراً تشغيلياً، أو باستخدام مصطلحات أخرى ذات معنى مماثل (مثل: مقصد أو غاية أو مستهدف).

ملاحظة ٤: في سياق إدارة الموارد البشرية (البند ٣-٢-٦)، تقوم المنشأة (البند ٣-١-١) بتحديد الأهداف بما يتوافق مع سياسات (البند ٣-١-١٥) للوارد البشرية، وذلك لتحقيق نتائج محددة.

ملاحظة ٥: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٨، معدّل - إضافة ملاحظة ٥]

3-1-23**documented information**

information (clause 3-1-32) required to be controlled and maintained by an organization (clause 3-1-1) and the medium on which it is contained

Note 1: Documented information can be in any format and media, and from any source.

Note 2: Documented information can refer to:

- the management system (clause 3-1-20), including related processes (clause 3-1-24);
- information created in order for the organization to operate (documentation);
- evidence of results achieved (records).

Note 3: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-11, modified — Note 3 added.]

3-1-24**process**

set of interrelated or interacting activities which transforms inputs into outputs

Note: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-12, modified - Note 1 added.]

3-1-25**monitoring**

determining the status of a system, a process (clause 3-1-24) or an activity.

Note 1: To determine the status, there can be a need to check, supervise or critically observe.

Note 2: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

٢٣-١-٣**المعلومات الموثقة**

المعلومات (البند ٣-١-٣٢) المطلوب من المنشأة (البند ٣-١-١)

١) ضبطها والمحافظة عليها، وكذلك الوسيط التي تُحفظ فيه

ملاحظة ١: يمكن أن تكون المعلومات الموثقة بأي صيغة ووسيط، ومن أي مصدر.

ملاحظة ٢: يمكن أن تشير المعلومات الموثقة إلى ما يلي:

- نظام الإدارة (البند ٣-١-٢٠)، بما في ذلك العمليات (البند ٣-١-٢٤) ذات الصلة؛

- المعلومات التي أنشئت لتشغيل المنشأة (التوثيق)؛

- الأدلة على النتائج للتحقق (السجلات).

ملاحظة ٣: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من المنسق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسو: الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسو، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق

SL، الملحق ٢، البند ٣-١-١١، معدل - إضافة للملاحظة ٣]

٢٤-١-٣**العملية**

مجموعة من الأنشطة المترابطة أو المتفاعلة التي تُحوّل المدخلات إلى

مخرجات

ملاحظة: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من المنسق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسو: الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسو، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق

SL، الملحق ٢، البند ٣-١-١٢، معدل - إضافة للملاحظة ١]

٢٥-١-٣**المتابعة**

تحديد حالة نظام أو عملية (البند ٣-١-٢٤) أو نشاط

ملاحظة ١: لتحديد الحالة، قد يكون هناك حاجة للفحص أو

الإشراف أو الملاحظة الدقيقة.

ملاحظة ٢: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من المنسق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسو: الجزء الأول.

[SOURCE: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-15, modified — Note 2 added.]

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٥، معدل - إضافة ملاحظة ٢]

3-1-26

measurement

process (clause 3-1-24) to determine a value

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-16, modified - Note 1 added.]

٢٦-١-٣

القياس

خيلية (البند ٣-١-٢٤) لتحديد قيمة

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٦، معدل - إضافة ملاحظة ١]

3-1-27

conformity

fulfilment of a requirement (clause 3-1-19).

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-18, modified - Note 1 added.]

٢٧-١-٣

المطابقة

استيفاء المتطلبات (البند ٣-١-١٩)

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٨، معدل - إضافة الملاحظة ١]

3-1-28

nonconformity

non-fulfilment of a requirement (clause 3-1-19)

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-19, modified - Note 1 added.]

٢٨-١-٣

عدم المطابقة

عدم استيفاء المتطلبات (البند ٣-١-١٩)

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٩، معدل - إضافة الملاحظة ١]

3-1-30

correction

action to eliminate a detected nonconformity (clause 3-1-28)

٣٠-١-٣

التصحيح

إجراء يهدف إلى إزالة حالة عدم المطابقة المكتشفة (البند ٣-١-٣٠)

(٢٨

Note 1: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, modified — Note 1 added.]

3-1-30

corrective action

action to eliminate the cause of a nonconformity (clause 3-1-28) and to prevent recurrence

Note: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-20, modified — Note 1 added.]

3-1-31

continual improvement

recurring activity to enhance performance (clause 3-2-12)

Note 1: Organizations (clause 3-1-1) can apply existing performance (clause 3-2-12) evaluation (clause 3-14-7) and improvement frameworks to support continual improvement. Example frameworks include maturity models, objectives (clause 3-1-22) and key results (OKR) and Six Sigma.

Note 2: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-21, modified - Note 1 added.] &2

3-1-32

information

data that are processed, organized and correlated to produce meaning

Note 1: Information can also refer to codified knowledge (clause 3-12-6)

ملاحظة ١: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٢١، معدل - إضافة ملاحظة ١]

٣٠-١-٣

الإجراء التصحيحي

إجراء يهدف إلى إزالة سبب عدم المطابقة (البند ٣-١-٢٨) ومنع تكرارها

ملاحظة: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٢٠، معدل - إضافة ملاحظة ١]

٣١-١-٣

التحسين المستمر

نشاط متكرر يهدف إلى تعزيز الأداء (البند ٣-٢-١٢)

ملاحظة ١: يمكن للمنشآت (البند ٣-١-١) تطبيق الأطر الحالية لتقديم (البند ٣-١٤-٧) الأداء (البند ٣-٢-١٢) والتحسين لدعم التحسين المستمر. من الأمثلة على هذه الأطر: نماذج النضج، الأهداف (البند ٣-١-٢٢) والنتائج الرئيسة (OKR)، ومنهجية ٦ سيجما.

ملاحظة ٢: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو/ آيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-٢١، معدل - إضافة الملاحظة ١]

٣٢-١-٣

المعلومات

البيانات التي تتم معالجتها وتنظيمها وربطها لإنتاج معنى

ملاحظة ١: يمكن أن تشير المعلومات أيضاً إلى المعرفة المشتركة (البند ٣-١٢)

(٦-١٢)

[SOURCE: ISO 5127:2017, clause 3-1-1-16, modified — Note replaced.] المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٥١٢٧/٢٠١٧، البند ٣-١-١-١٦-١، معدّل، استبدال الملاحظة.]

3-1-33

collective bargaining

negotiations between employer organizations (clause 3-1-1) and workers' organizations aiming at agreement on mutually relevant issues

Note 1: Collective bargaining can be used to determine working conditions and terms of employment and to regulate the relationship between the organization and the workforce (clause 3-8-1).

٣٣-١-٣

التفاوض الجماعي

المفاوضات بين منشآت (البند ٣-١-١) أصحاب العمل ومنشآت العمال (البند ٣-١٣-٤) بهدف التوصل إلى اتفاق بشأن القضايا ذات الاهتمام المتبادل

ملاحظة ١: يمكن استخدام التفاوض الجماعي لتحديد شروط وأحكام العمل وتنظيم العلاقة بين المنشأة والقوى العاملة (البند ٣-٨-١).

3-2 Terms related to human resources and planning

3-2-1

human capital

value of the collective knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12) and abilities (clause 3-14-1) of an organization's (clause 3-1-1) people

٣-٢ المصطلحات المتعلقة بالموارد البشرية والتخطيط

١-٢-٣

رأس المال البشري

قيمة المعرفة (البند ٣-١٢-١)، الجماعية، والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) والقدرات (البند ٣-١٤-١) للأفراد العاملين في المنشأة (البند ٣-١-١)

٢-٢-٣

3-2-2

human resources

HR

people working within or contributing to the organization (clause 3-1-1)

الموارد البشرية

الأفراد العاملون داخل المنشأة (البند ٣-١-١) أو الذين يساهمون فيها

٣-٢-٣

3-2-3

capacity management

process (clause 3-1-24) used to manage the human capital (clause 3-2-1) necessary to execute organizational commitments and delivery excellence

Note 1: The primary goal is to ensure that capacity meets current and near-term future organizational requirements (clause 3-1-19) in a cost-effective manner. It ties together location, strategy (clause 3-1-6), organizational commitments, labour demand signal, financial constraints and total workforce (clause 3-8-1) (contingent and direct labour). It is the mechanism necessary for effective resource management (clause 3-1-11).

إدارة القدرات

عملية (البند ٣-١-٢٤) تُستخدم لإدارة رأس المال البشري (البند ٣-٢-١) اللازم لتنفيذ الالتزامات المؤسسية وتحقيق التميز في الأداء ملاحظة ١: الهدف الأساسي هو ضمان تلبية القدرات لمتطلبات (البند ٣-١-١٩) المنشأة الحالية وقريبة المدى بطريقة فعالة من حيث التكلفة. وهي تربط بين الموقع، والاستراتيجية (البند ٣-١-٦)، والالتزامات التنظيمية، ومؤشر الطلب على العمالة، والقيود المالية، وإجمالي القوى العاملة (البند ٣-٨-١) (العمالة مباشرة والمؤقتة). وتعد هذه الآلية ضرورية للإدارة (البند ٣-١-١١) الفعالة للموارد.

3-2-4**capacity plan**

view of resource requirements (clause 3-1-19) over a defined period that reflects planned numbers of resources by roles and skills (clause 3-14-12)

Note 1: This capacity plan can include consideration of skills development (clause 3-14-5), retraining, redeployment, recruitment (clause 3-9-1) and use of organizational partners and third-party subcontractors.

3-2-5**human resource strategy**

approach to implementing policies (clause 3-1-15), processes (clause 3-1-24) and practices which are aligned with organizational strategy (clause 3-1-6)

Examples: Global integration and local responsiveness, global standardization and local response, such as in workforce mobility (clause 3-10-1), local hiring versus transferring preference, incentive processes.

3-2-6**human resource management****HRM**

management (clause 3-1-11) of people in organizations (clause 3-1-1)

Note 1: Human resource management can include talent management (clause 3-11-5), employee (clause 3-13-1) relations and industrial relations, separation, training (clause 3-14-13) and development (clause 3-14-5), reward, compensation (clause 3-17-1) and other benefits, performance management (clause 3-1-13), grievance management, strategies (clause 3-1-6), metrics, principles, policies (clause 3-1-15) decisions, operations, practices and methods.

Note 2: Human resource management optimizes the contribution of people to support organizational and stakeholder (clause 3-3-1) success.

3-2-7**organizational values**

aspirational or articulated standards, behaviour (clause 3-14-2), principles or concepts that an organization (clause 3-1-1) considers important

٤-٢-٣**خطة القدرات**

النظر في متطلبات الموارد (البند ١٩-١-٣) خلال فترة محددة والتي تعكس الأعداد المخططة للموارد بحسب الأدوار والمهارات (البند

(١٢-١٤-٣)

ملاحظة ١: قد تتضمن خطة القدرات اعتبارات تطوير (البند ٥-١٤-٣) المهارات، إعادة التدريب، إعادة التوظيف، التعيين (البند ١-٩-٣)، والاستعانة بالشركاء والمتعاقدين من طرف ثالث.

٥-٢-٣**استراتيجية الموارد البشرية**

نهج تنفيذ السياسات (البند ١٥-١-٣) والعمليات (البند ١-٣-١٠) والممارسات المتوافقة مع استراتيجية (البند ٦-١-٣) المنشأة. أمثلة: التكامل العالمي والقدرة على الاستجابة المحلية، والتوحيد القياسي العالمي والاستجابة المحلية، كما هو الحال في تنقل القوى العاملة (البند ١-١٠-٣)، والتوظيف المحلي مقابل تفصيل النقل الداخلي، وعمليات التحفيز

٦-٢-٣**إدارة الموارد البشرية****HRM**

إدارة (البند ١١-١-٣) الأفراد في المنشآت (البند ١-١-٣)

ملاحظة ١: تشمل إدارة الموارد البشرية إدارة المواهب (البند ٥-١١-٣)، وعلاقات الموظفين (البند ١-١٣-٣) والعلاقات العمالية، وانتهاء الخدمة، والتدريب (البند ١٣-١٤-٣) والتطوير (البند ٥-١٤-٣)، والمكافآت والتعويضات (البند ١-١٧-٣) ولزايها الأخرى، وإدارة الأداء (البند ١-٣-١٣)، وإدارة التطلعات، والاستراتيجيات (البند ٦-١-٣)، والمقاييس، والمبادئ، والسياسات (البند ١٥-١-٣)، والقرارات، والعمليات، والممارسات، والأساليب.

ملاحظة ٢: تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحسين مساهمة الأفراد في دعم نجاح المنشأة وأصحاب المصلحة (البند ١-٣-٣).

٧-٢-٣**القيم المؤسسية**

معايير طموحة أو معلنة، وسلوك (البند ٢-١٤-٣)، ومبادئ أو مفاهيم تعتبرها المنشأة (البند ١-١-٣) مهمة

3-4-9**audit**

systematic, independent and documented process (clause 3-1-24) for obtaining audit evidence and evaluating it objectively to determine the extent to which the audit criteria (clause 3-15-9) are fulfilled

Note 1: An audit can be an internal audit (first party) or an external audit (second party or third party), and it can be a combined audit (combining two or more disciplines).

Note 2: An internal audit is conducted by the organization (clause 3-1-1) itself or by an external party on its behalf.

Note 3: "Audit evidence" and "audit criteria" are defined in ISO 19011.

Note 4: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-17, modified — Note 4 added.]

3-4-10**data audit**

examination of data for quality and accuracy during the development of a cost-per-hire (clause 3-4-3) metric

3-4-11**external cost factor****external cost**

expense incurred to external vendors or individuals during the course of recruiting

3-4-12**internal cost factor****internal cost**

expense related to the internal staff, capital and organizational costs of the recruitment (clause 3-9-1)

٩-٤-٣**التدقيق**

عملية (البند ٣-١-٢٤) منظمّة ومستقلة وموثقة للحصول على أدلة التدقيق وتقييمها موضوعية لتحديد مدى استيفاء معايير (البند

٣-١٥-٩) التدقيق

ملاحظة ١: يمكن أن يكون التدقيق داخلياً (طرف أول) أو خارجياً (طرف ثاني أو ثالث)، كما يمكن أن يكون تدقيقاً مدمجاً (يجمع بين المجالين أو أكثر)

ملاحظة ٢: يتم إجراء التدقيق الداخلي بواسطة المنشأة (البند ٣-١-١) نفسها أو بواسطة طرف خارجي نيابة عنها.

ملاحظة ٣: يتم تعريف "أدلة التدقيق" و "معايير التدقيق" في المواصفة القياسية الدولية أيزو ١٩٠١١.

ملاحظة ٤: يُعد هذا أحد للمصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للمواصفات القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كما هو وارد في الملحق SL من الملحق الموحد للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو / أيسسي، الجزء الأول.

[المصدر: توجيهات الأيزو / أيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠م، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٧، معدّل - إضافة ملاحظة ٤]

١٠-٤-٣**تدقيق البيانات**

فحص البيانات من حيث الجودة والدقة أثناء تطوير مقياس التكلفة لكل تعيين (البند ٣-٤-٣)

١١-٤-٣**عامل التكلفة الخارجية****التكلفة الخارجية**

نفقة يتم تحملها لصاح موردين أو أفراد خارجيين أثناء عملية الاستقطاب

١٢-٤-٣**عامل التكلفة الداخلية****التكلفة الداخلية**

نفقة تتعلق بالموظفين الداخليين أو رأس المال أو التكاليف المؤسسية للاستقطاب (البند ٣-٩-١)

3-4-13**system of record**

information (clause 3-1-32) system considered to be the source for a specific piece of information to be used in a cost-per-hire (clause 3-4-3) metric

١٣-٤-٣

نظام السجل

نظام المعلومات (البند ٣-١-٣٢) الذي يعتبر المصدر لمعلومة محددة لاستخدامها في مقياس التكلفة لكل تعيين (البند ٤-٣-٣)

(٣)

3-4-14**compiler**

individual responsible for the creation of a cost-per-hire (clause 3-4-3) metric

١٤-٤-٣

مُعدِّ المقياس

الفرد المسؤول عن إعداد مقياس التكلفة لكل تعيين (البند ٤-٣-٣)

(٣)

3-4-15**pre-hire expectations**

minimum acceptable performance (clause 3-2-12) criteria (clause 3-15-9) set before hiring to determine success of new hires

١٥-٤-٣

توقعات ما قبل التوظيف

معيّار (البند ٣-١٥-٩) الحد الأدنى للأداء (البند ٣-٢-١٢) المقبول الذي يتم تحديده قبل التعيين لتحديد نجاح المعيّنين الجدد

١٦-٤-٣

3-4-16**full-time equivalent****FTE**

number of full-time employees (clause 3-13-1) needed to complete the equivalent of the total hours worked by all employees in a defined period

المكافئ للدوام الكامل**FTE**

عدد الموظفين (البند ٣-١٣-١) بدوام كامل اللازمين لإكمال ما يعادل إجمالي ساعات العمل التي يؤديها جميع الموظفين خلال فترة محددة

١٧-٤-٣

3-4-17**critical position**

job role that has a direct and significant impact on organizational outcomes

الوظيفة الحرجة

دور وظيفي له تأثير مباشر ومهم على نتائج المنشأة

Note 1: Critical positions are identified by organizations (clause 3-1-1) as part of their organizational strategy (clause 3-1-6), including critical aspects such as security, safety, growth, sustainability and other factors. Critical positions will vary by industry, sector and organizational type, such as for-profit or not-for-profit, and are not always high-level positions.

ملاحظة ١: تحدد المنشآت (البند ٣-١-١) الوظائف الحرجة كجزء من استراتيجيتها (البند ٣-١-٦) بما في ذلك الجوانب الحرجة مثل الأمن، والسلامة، والنمو، والاستدامة، وعوامل أخرى. وتختلف الوظائف الحرجة حسب الصناعة أو القطاع أو نوع المنشأة، سواء كانت ربحية أو غير ربحية، وليست مرتبطة دائماً بمناصب عليا.

Note 2: The impact of the critical position relates to organizational performance (clause 3-2-12) that can be affected positively or negatively by the performance of individuals occupying such positions, depending upon whether job performance is effective or ineffective, and also whether the role is left unfilled for a defined period.

ملاحظة ٢: يرتبط تأثير الوظيفة الحرجة بأداء (البند ٣-٢-١٢) المنشأة الذي يمكن أن يتأثر إيجاباً أو سلباً بأداء الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف، وذلك اعتماداً على ما إذا كان أداء العمل فعالاً أو غير فعال، وأيضاً إذا بقي الدور شاغراً لفترة محددة.

Note 3: If a critical role requires specialized knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3.14.12),

ملاحظة ٣: إذا كان الدور الحرج يتطلب معرفة (البند ٣-١٢-١) متخصصة، أو مهارات (البند ٣-١٤-١٢)، أو قدرات (البند ٣-١٤-١٢)،

abilities (clause 3-14-1) and other factors, and the same are in short supply, organizations need to develop a talent (clause 3-11-1) pipeline internally instead of relying on finding talent externally.

أو عوامل أخرى وكان فيها ندرة، فعلى المنشآت تطوير مخزون المواهب (البند ٣-١١-١) داخلياً بدلاً من الاعتماد على البحث عن المواهب خارجياً.

3-4-18

business value

measurement (clause 3-1-26) of value generated by the organization (clause 3-1-1), subgroup or business unit

Note 1: Includes for financial and non-financial organizational aspects.

١٨-٤-٣

قيمة الأعمال

قياس (البند ٣-١-٢٦) القيمة التي تولدها المنشأة (البند ٣-١-١)،

أو المجموعة الفرعية أو وحدة الأعمال

ملاحظة ١: تشمل الجوانب المؤسسية المالية وغير المالية.

3-5 Terms related to human governance

3-5-1

human governance

system by which an organization (clause 3-1-1) is directed and controlled, taking into account the organization's stakeholders (clause 3-3-1) as well as human and social factors, at the highest and every level of decision making

٣-٥ مصطلحات متعلقة بالحوكمة البشرية

١-٥-٣

الحوكمة البشرية

النظام الذي يتم من خلاله توجيه وضبط المنشأة (البند ٣-١-١)، مع مراعاة أصحاب المصلحة (البند ٣-٣-١) للمنشأة بالإضافة إلى العوامل البشرية والاجتماعية، على جميع وأعلى مستويات صنع القرار

3-6 Terms related to sustainable employability

3-6-1

sustainable employability

long-term capability (clause 3-14-3) to acquire or create and maintain work

Note 1: Sustainable employability can be the responsibility of people, organizations (clause 3-1-1) or governments.

٣-٦ مصطلحات متعلقة بقابلية التوظيف المستدامة

١-٦-٣ قابلية التوظيف المستدامة

القدرة (البند ٣-١٤-٣) طويلة الأمد على الحصول على عمل أو إيجاد وإحفاظ عليه

ملاحظة ١: يمكن أن تكون قابلية التوظيف المستدامة مسؤولية الأفراد أو المنشآت (البند ٣-١-١) أو الحكومات.

٢-٦-٣

3-6-2

sustainable employability for the individual

long-term capability (clause 3-14-3) to acquire, create and maintain employment, through adaptation to changing employment, economic and personal conditions throughout different life stages.

قابلية التوظيف المستدامة للفرد

القدرة (البند ٣-١٤-٣) طويلة الأمد على الحصول على عمل أو إيجاد وإحفاظ عليه، من خلال التكيف مع تغيرات ظروف العمل والاقتصاد والظروف الشخصية عبر مراحل الحياة المختلفة

٣-٦-٣

3-6-3

sustainable employability for employing organizations

long-term and agile approach to acquiring, creating, developing and training (clause 3-14-13), retaining, redeploying and supporting workforce (clause 3-8-1) members to meet

قابلية التوظيف المستدامة للمنشآت التي تقوم بالتوظيف

نهج طويل الأمد ومرن لاكتساب وخلق وتطوير وتدريب أفراد (البند ٣-١٤-١٣) القوى العاملة (البند ٣-٨-١)، والاحتفاظ

changing economic, legislative and market requirements (clause 3-1-19) and conditions

Note 1: This definition applies to organizations (clause 3-1-1) in all sectors, both private and public.

بما وإعادة توزيعها ودعمها لتلبية المتطلبات (البند ٣-١-١٩) والظروف الاقتصادية والتشريعية والسوقية المتغيرة

ملاحظة ١: ينطبق هذا التعريف على المنشآت (البند ٣-١-١) في جميع القطاعات، سواء كانت خاصة أو عامة.

3-6-4

sustainable employability for public sectors

long-term approaches and initiatives to encourage, promote and support value-driven employment benefitting constituents, employing organizations (clause 3-1-1), economic development and all relevant stakeholders (clause 3-3-1)

Note 1: Approaches can include, but are not limited to, frameworks, funding and legislation to support anti-discrimination and anti-exploitation in the workplace (clause 3-3-8); flexible working; pathways to return to work (parents with children, carers, long-term sick or unemployed); career-advisory programmes; knowledge (clause 3-12-1) and skills (3-14-12) development (clause 3-14-5) and training (clause 3-14-13); incentives for foreign direct investment; business and tax incentives for organizations that invest long-term in their workforce (clause 3-8-1).

3-7 Terms related to diversity and inclusion

3-7-1

diversity

characteristics of differences and similarities between people

Note 1: Diversity includes factors that influence the identities and perspectives that people bring when interacting at work.

Note 2: Diversity can support the development of workplace (clause 3-3-8) environments and practices that foster learning (clause 3-14-9) from others to gain diverse perspectives on inclusiveness (clause 3-7-3).

Note 3: Diversity dimensions include the demographic and other personal characteristics of the workforce (clause 3-8-1), for example age, disability, sex, gender, race, colour, nationality, ethnic or national origin, religion or belief, as well as characteristics related to the socio-economic context. These are often identified and agreed-upon dimensions, which can be associated with legal requirements (clause 3-1-19).

قابلية التوظيف المستدامة للقطاعات العامة

تتمحور ومبادرات طويلة الأمد لتشجيع وتعزيز ودعم التوظيف القائم على القيمة والذي يحقق المنفعة للمستفيدين والمنشآت (البند ٣-١-١) التي تقوم بالتوظيف والتنمية الاقتصادية وجميع أصحاب المصلحة (البند ٣-٣-١) المعنيين

ملاحظة ١: يمكن أن يشمل النهج - ولكن لا يقتصر - على الأطر والتمويل والتشريعات لدعم مكافحة التمييز والاستغلال في مكان العمل (البند ٣-٣-٨)؛ العمل المرن؛ مسارات العودة إلى العمل (الآباء ممن لديهم أطفال، مقدمو الرعاية، المرضى أو عاطلون عن العمل لفترات طويلة)؛ برامج الإرشاد المهني؛ تطوير المعرفة (البند ٣-١٢-١) والمهارات (البند ٣-١٤-١) والتطوير (البند ٣-١٤-٥) والتدريب (البند ٣-١٤-١٣) والخوافز للاستثمار الأجنبي المباشر؛ الخوافز التجارية والضريبية للمنشآت التي تستثمر على المدى الطويل في قوتها العاملة (البند ٣-٨-١).

٣-٧ المصطلحات المتعلقة بالتنوع والشمول

٣-٧-١

التنوع

خصائص الاختلاف والتشابه بين الأفراد

ملاحظة ١: يشمل التنوع العوامل التي تؤثر على الهويات ووجهات النظر التي يجلبها الأفراد عند تفاعلهم في العمل.

ملاحظة ٢: يمكن أن يدعم التنوع تطوير بيئات وممارسات مكان العمل (البند ٣-٣-٨) التي تعزز التعلم (البند ٣-١٤-٩) من الآخرين لاكتساب وجهات نظر متنوعة حول الشمولية (البند ٣-٧-٣).

ملاحظة ٣: تشمل أبعاد التنوع الخصائص الديموغرافية والشخصية الأخرى لنقوى العاملة (البند ٣-٨-١)، مثل العمر، الإعاقة، الجنس، النوع الاجتماعي، العرق، اللون، الجنسية، الأصل العرقي أو الوطني، الدين أو المعتقد، بالإضافة إلى الخصائص المتعلقة بالسياق الاجتماعي والاقتصادي. وغالبًا ما تكون هذه الأبعاد محددة ومتفقًا عليها، ويمكن أن ترتبط بمتطلبات (البند ٣-١-١٩) قانونية.

3-7-2**bias**

tendency, inclination or opinion that hinders impartial judgement

Note 1: Bias can be both explicit and implicit.

Note 2: Bias can be unconscious, conscious or systematic.

Note 3: Bias can lead to differences in treatment between people or groups in comparison with others.

3-7-3**inclusion****inclusiveness**

practice of including stakeholders (clause 3-3-1)

Note 1: Organizational policies (clause 3-1-15), processes (clause 3-1-24) and practices that are fair and impartially applied can support an inclusive workplace (clause 3-3-8).

Note 2: Inclusion involves the entire workforce (clause 3-8-1) having access to opportunities and resources to enable their contribution to the organization (clause 3-1-1).

Note 3: Inclusion involves stakeholders from different groups being accepted, welcomed and enabled to have a voice (clause 3-7-17) and develop a sense of belonging.

3-7-4**inclusive culture**

values, beliefs and practices that influence the conduct and behaviour (clause 3-14-2) of people and organizations (clause 3-1-1) by including and valuing the perspectives and contributions of the broadest range of stakeholders (clause 3-3-1)

3-7-5**inclusive behaviour**

conduct that promotes inclusion (clause 3-7-3)

Note 1: Organizations (clause 3-1-1) can enable conditions that encourage inclusive behaviour.

٢-٧-٣**التحيز**

ميل أو نزعة أو رأي يعيق الحكم المحايد

ملاحظة ١: التحيز يمكن أن يكون صريحاً و/أو ضمنياً.

ملاحظة ٢: التحيز يمكن أن يكون عن غير وعي أو عن وعي أو منهجياً.

ملاحظة ٣: قد يؤدي التحيز إلى اختلافات في المعاملة بين الأفراد أو المجموعات مقارنة بالآخرين.

٣-٧-٣**الإدماج****الشمولية**

ممارسة إشراك أصحاب المصلحة (البند ١-٣-٣)

ملاحظة ١: يمكن للسياسات (البند ١٥-١-٣) للوسعية، والعمليات

(البند ٢٤-١-٣)، والممارسات التي تُطبق بشكلٍ عادلٍ وحيادي أن تدعم

مكان عمل (البند ٨-٣-٣) داخلياً.

ملاحظة ٢: يشمل الإدماج تمكين جميع القوى العاملة (البند ١-٨-٣)

من الوصول إلى الفرص والموارد التي تتيح لهم المساهمة في المنشأة (البند ٣-١-١).

ملاحظة ٣: يشمل الإدماج قبول وترحيب أصحاب المصلحة من

المجموعات المختلفة وإعطائهم الفرصة لإيصال صوتهم (البند ١٧-٧-٣)

وتطوير شعورهم بالانتماء.

٤-٧-٣**ثقافة الإدماج**

القيم والمعتقدات والممارسات التي تؤثر على سلوك (البند ٣-١٤-٢)

(٢-١٤) وتصرفات الأفراد والمنشآت (البند ١-١-٣) من خلال

تضمين وتقدير وجهات النظر والمساهمات على أوسع نطاق من

أصحاب المصلحة (البند ١-٣-٣)

٥-٧-٣**سلوك الإدماج**

تصرف يعزز الإدماج (البند ٣-٧-٣)

ملاحظة ١: يمكن للمنشآت (البند ١-١-٣) توفير ظروف تشجع سلوك

الإدماج

Note 2: Individuals within an organization demonstrate inclusive behaviour when they enable everyone to have a voice (clause 3-7-17) and accept and value the perspectives and contributions of every stakeholder (clause 3-3-1).

ملاحظة ٢: يظهر الأفراد داخل المنشأة سلوك الإدماج عندما يمكّنون الجميع من إيصال صوتهم (البند ٣-٧-١٧) ويقبلون ويقدرّون وجهات النظر ومساهمات كل صاحب مصلحة (البند ٣-٣-١).

3-7-6

accessibility

extent to which workplace (clause 3-3-8) environments, systems and organizational products and services are accessible and can be used by the broadest range of people

٦-٧-٣

إمكانية الوصول

مدى إمكانية وصول واستخدام بيئات أماكن العمل (البند ٣-٣-٨) والأنظمة ومنتجات وخدمات المنشأة من قبل الأشخاص على أوسع نطاق

٧-٧-٣

استيعاب

التكيف أو التأقلم مع

3-7-7

accommodate

adapt to or adjust to

Note 1: The aim of accommodating specific needs is to enable people with differing abilities to gain access to work and contribute to the organization (clause 3-1-1).

Note 2: Adjustments can vary according to differing abilities, specific individual needs and circumstances. For example, having organizational policies (clause 3-1-15) that cover making adjustments to premises, working hours, job responsibilities and equipment, and providing accessible information (clause 3-1-32) and assistive technologies, as well as time for treatment and rehabilitation, when applicable.

ملاحظة ١: الغاية من استيعاب الاحتياجات الخاصة هو تمكين الأفراد ذوي القدرات المختلفة من الوصول إلى العمل والمساهمة في المنشأة (البند ٣-١-١).

ملاحظة ٢: يمكن أن تختلف التعديلات حسب القدرات المختلفة، والاحتياجات الفردية المحددة، والظروف، على سبيل المثال، وجود سياسات (البند ٣-١-١٥) مؤسسية تغطي إجراء تعديلات على المباني، وساعات العمل، والمسؤوليات الوظيفية، والمعدات، وتوفير المعلومات (البند ٣-١-٣٢) المتاحة والتقنيات المساعدة، بالإضافة إلى الوقت للعلاج وإعادة التأهيل، عند الاقتضاء.

٨-٧-٣

المساءلة

3-7-8

accountability

obligation to another for the fulfilment of a responsibility

Note 1: The obligation includes the duty to inform and to explain the manner in which the responsibility was fulfilled.

Note 2: The non-fulfilment of a responsibility has consequences that can be enforced on the accountable party.

[Source: ISO 37000:2021, clause 3-2-2]

الالتزام تجاه طرف آخر بالوفاء بالمسؤولية

ملاحظة ١: الالتزام يتضمن واجب الإبلاغ وشرح الطريقة التي تم بها الوفاء بالمسؤولية.

ملاحظة ٢: عدم الوفاء بالمسؤولية له عواقب يمكن فرضها على الطرف المسؤول.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٣٧٠٠٠/٢٠٢١، البند ٣-٢-٢]

٢-٢

٩-٧-٣

الأثر السلبي

3-7-9

adverse impact

outcome that is disadvantageous and potentially discriminatory for individuals and groups of people

نتيجة غير إيجابية وقد تكون تمييزية ضد الأفراد ومجموعات الأفراد

3-7-10**decent work**

work performed in conditions of freedom, equity (clause 3-7-13), security and human dignity [Source: ISO 26000:2010, clause 6-4-1-1, Box 8, modified]

١٠-٧-٣

العمل اللائق

عمل يؤدي في ظروف من الحرية والإنصاف (البند ١٣-٧-٣) والأمان والكرامة الإنسانية

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية أيزو ٢٦٠٠٠/٢٠١٠، البند ٦-٤-١-١، الإطار ٨، معدل]

3-7-11**employee resource group****ERG**

people with shared demographic and other diversity (clause 3-7-1) dimensions and their allies

Note 1: An ERG generally consists of people who join together in a network to share experiences and beliefs, and to promote diversity and inclusion (clause 3-7-3) in the workplace (clause 3-3-8).

Note 2: ERGs can contribute to an organization's (clause 3-1-1) approach to D&I, and promote, lead and provide support for D&I objectives (clause 3-1-22).

Note 3: Organizations can support the role and contribution of an ERG by allocating a budget and identifying a leadership sponsor.

١١-٧-٣

مجموعة موارد الموظفين**ERG**

أفراد يشتركون في أبعاد ديموغرافية وتنوعية (البند ١٣-٧-٣) أخرى وحلفائهم

ملاحظة ١: تتكون مجموعات موارد الموظفين عادةً من أفراد يجتمعون في شبكة لمشاركة الخبرات والمعتقدات، ولتعزيز التنوع والشمول (البند ٣-٧-٣) في مكان العمل (البند ٣-٣-٨).

ملاحظة ٢: يمكن لمجموعات موارد الموظفين أن تساهم في إجماع المنشأة (البند ١-٣-٢٢) تجاه التنوع والشمول، وأن تعزز وتقود وتوفر الدعم للأهداف التنوع والشمول.

ملاحظة ٣: يمكن للمنشآت دعم دور ومساهمة مجموعة موارد الموظفين من خلال تخصيص ميزانية وتحديد راع قيادي.

3-7-12**equality**

state of being equal, especially in status, rights, opportunities or outcomes

١٢-٧-٣

المساواة

حالة التساوي، خاصة في المكانة أو الحقوق أو الفرص أو النتائج

3-7-13**equity**

principle that policies (clause 3-1-15), processes (clause 3-1-24) and practices should be fairly applied and individual needs recognized

١٣-٧-٣

الإنصاف

مبدأ ينص على أن السياسات (البند ١٥-١-٣) والعمليات (البند ٢٤-١-٣) والممارسات يجب أن تُطبق بعدالة وأن تُؤخذ الاحتياجات الفردية بعين الاعتبار

3-7-14**fairness**

principle that everyone should be subject to policies (clause 3-1-15), processes (clause 3-1-24) and practices that are equitable and, as far as possible, free from systematic bias (clause 3-7-2)

١٤-٧-٣

العدالة

مبدأ ينص على أن الجميع يجب أن يخضع للسياسات (البند ١٥-١-٣) والعمليات (البند ٢٤-١-٣)، والممارسات التي تتسم

Note 1: In the context of assessment (clause 3-15-3), every assessment participant (clause 3-15-5) should be assessed using procedures that are equitable and, as far as possible, free from systematic bias.

بالإنصاف، وتخلو قدر الإمكان من التحيز المنهجي (البند ٣-١٥-٣) (٢-٧)

ملاحظة ١: في سياق التقييم (البند ٣-١٥-٣)، ينبغي تقييم كل مشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥) باستخدام إجراءات تتسم بالإنصاف وتخلو قدر الإمكان من التحيز المنهجي.

3-7-15

intersectionality

combination of one or more diversity (clause 3-7-1) dimensions and other personal characteristics that are part of a person's identity
Note 1: These diversity dimensions and personal characteristics intersect, such that each is linked to the other, and influence a person's life and work experiences.

١٥-٧-٣

التقاطعية

مزيج من بُعد أو أكثر من أبعاد التنوع (البند ٣-٧-١) وغيرها من السمات الشخصية التي تشكل جزءاً من هوية الشخص
ملاحظة ١: تتقاطع أبعاد التنوع والسمات الشخصية تلك، بحيث يرتبط كل منها بالآخر، وتؤثر في حياة الشخص وتجارب عمله.

3-7-16

outreach

activities undertaken by an organization (clause 3-1-1) to engage with a broader group of stakeholders (clause 3-3-1)

١٦-٧-٣

الوصول

الأنشطة التي تقوم بها المنشأة (البند ٣-١-١) للتفاعل مع مجموعة أوسع من أصحاب المصلحة (البند ٣-٣-١)

3-7-17

voice

way people communicate their views and influence matters that affect them

Note 1: Voice can include workforce (clause 3-8-1) views on employment and organizational issues, which can enable participation and involvement of people in influencing organizational decision-making.

Note 2: Voice can be evident through formal and informal mechanisms, including engagement surveys, employee resource groups (clause 3-7-11), and consultations and negotiations that involve workforce representatives, labour unions or work councils where they exist.

Note 3: Voice can include communications from customers, people in the supply chain and other external stakeholders (clause 3-3-1), expressing expectations and concerns.

١٧-٧-٣

الصوت

الطريقة التي يقوم بها الأفراد بإبصار آرائهم والتأثير في القضايا التي تؤثر عليهم

ملاحظة ١: يمكن أن يشمل الصوت آراء القوى العاملة (البند ٣-٨-١) حول قضايا التوظيف والقضايا المؤسسية، مما يمكن مشاركة والتخراط الأفراد في التأثير على اتخاذ القرار في المنشأة.

ملاحظة ٢: يمكن أن يظهر الصوت من خلال آليات رسمية وغير رسمية، بما في ذلك استبانات المشاركة، ومجموعات موارد الموظفين (البند ٣-٧-١١)، ونشائورات وندوات التي تشمل ممثلي القوى العاملة أو النقابات العمالية أو مجالس العمل حيثما وجدت.

ملاحظة ٣: يمكن أن يشمل الصوت الاتصالات الواردة من العملاء، والأفراد في سلسلة التوريد، وأصحاب المصلحة (البند ٣-٣-١) الخارجيين الآخرين، الذين يعبرون عن توقعاتهم واهتماماتهم.

3-8 Terms related to workforce planning and allocation

3-8-1

workforce

people who provide a service or labour to contribute to business or organizational outcomes

3-8-2

workforce planning

systematic identification, analysis and planning (clause 3-1-8) of organizational needs in terms of people

Note 1: It is a process (clause 3-1-24) used to generate business intelligence to inform business of the current and future impact of the external and internal environment on the business, enabling the business to be resilient to structural and cultural changes to better position itself for the future.

3-8-3

strategic workforce planning

workforce planning (clause 3-8-2) which usually covers a defined period of time, aligned to organizational strategy (clause 3-1-6)

Note 1: The scope of planning (clause 3-1-8) can include identifying the workforce (clause 3-8-1) assessments (clause 3-15-3) and benchmarking (clause 3-1-18), human resource policy (clause 3-1-15) frameworks and associated processes (clause 3-1-24) on current and future organizational strategic objectives (clause 3-1-22).

3-8-4

operational workforce planning

workforce planning (clause 3-8-2) which covers a defined period of time, aligned with the organization's (clause 3-1-1) planning (clause 3-1-8) cycle, and which focuses on gathering, analysing and reporting on workforce planning strategy (clause 3-1-6)

Note 1: The shorter-term planning activities of scheduling can be excluded.

٣-٨ المصطلحات المتعلقة بتخطيط وتخصيص القوى العاملة

٣-٨-١

القوى العاملة

الأفراد الذين يقدمون خدمة أو عملاً للمساهمة في نتائج الأعمال أو المنشأة

٣-٨-٢

تخطيط القوى العاملة

التحديد المنهجي، والتحليل، والتخطيط (البند ٣-٨-١) للاحتياجات المؤسسية بما يخص الأشخاص

ملاحظة ١: هي عملية (البند ٣-٨-١) تُستخدم لتوليد ذكاء الأعمال لإعلام الشركة بتأثير البيئة الخارجية والداخلية الحالي والمستقبلي على الأعمال، مما يمكن الشركة من أن تكون مرنة تجاه التغيرات الهيكلية والثقافية لتحسين وضعها المستقبلي.

٣-٨-٣

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

تخطيط القوى العاملة (البند ٣-٨-٢) الذي يغطي عادة فترة زمنية

محددة، تتماشى مع الاستراتيجية (البند ٣-٨-١) المؤسسية

ملاحظة ١: يمكن أن يشمل نطاق التخطيط (البند ٣-٨-١) تحديد تقييمات (البند ٣-١٥-٣) القوى العاملة (البند ٣-٨-١) والمقارنة المرجعية (البند ٣-١٥-٣) وأطر سياسة (البند ٣-١٥-١) الموارد البشرية والعمليات (البند ٣-١٥-٣) المرتبطة بها وفقاً للأهداف (البند ٣-١٥-٢) الاستراتيجية للمؤسسة الحالية والمستقبلية.

٣-٨-٤

تخطيط القوى العاملة التشغيلية

تخطيط القوى العاملة (البند ٣-٨-٢) الذي يغطي فترة زمنية

محددة، تتماشى مع دورة التخطيط (البند ٣-٨-١) للمنشأة (البند ٣-١-٨)، والتي تركز على جمع وتحليل وإعداد التقارير حول

استراتيجية (البند ٣-٨-١) تخطيط القوى العاملة

ملاحظة ١: يمكن استثناء أنشطة التخطيط المجمعة على المدى القصير.

3-8-5**workforce allocation**

process (clause 3-1-24) of preparing, assigning and informing allocation decisions (clause 3-8-6), collecting the worker (clause 3-13-4) response and adjusting the allocation

٥-٨-٣

تخصيص القوى العاملة

عملية (البند ٢٤-١-٣) الإعداد والتعيين والإعلام بقرارات التخصيص (البند ٦-٨-٣)، وجمع ردود العامل (البند ١٣-٣-١٣) ومواءمة التخصيص

3-8-6**allocation decision**

determination as to which worker(s) (clause 3-13-4) will be assigned to what work

٦-٨-٣

قرار التخصيص

تحديد أي عامل/ عمال (البند ٤-١٣-٣) سيتم تكليفه بأداء عمل معين

3-8-7**allocation horizon**

period prior to the commencement of work where an allocation decision (clause 3-8-6) is made and workers (clause 3-13-4) and other stakeholders (clause 3-3-1) should be informed of the allocation decision

٧-٨-٣

المدة الزمنية للتخصيص

الفترة التي تسبق بدء العمل والتي يتم خلالها اتخاذ قرار التخصيص (البند ٦-٨-٣) وإعلام العمال (البند ٤-١٣-٣) وأصحاب المصلحة (البند ١-٣-٣) الآخرين بقرار التخصيص

3-8-8**allocation stage**

series of preparation, assignment, inform and respond steps that are taken once or repeatedly around allocation decisions (clause 3-8-6) related to a specific allocation horizon (clause 3-8-7)

٨-٨-٣

مرحلة التخصيص

سلسلة من خطوات الإعداد والتعيين والإعلام والاستجابة التي يتم اتخاذها مرة واحدة أو بشكل متكرر حول قرارات التخصيص (البند ٦-٨-٣) المتعلقة بالمدة الزمنية (البند ٧-٨-٣) المحدد للتخصيص

3-9 Terms related to recruitment**٩-٣ المصطلحات المتعلقة بالاستقطاب****3-9-1****recruitment**

process (clause 3-1-24) of sourcing (clause 3-9-3), attracting (clause 3-9-4), assessing (clause 3-15-2) and employing (clause 3-9-12) talent (clause 3-11-1) for an existing or new position within the organization (clause 3-1-1)

١-٩-٣

الاستقطاب

عملية (البند ٢٤-١-٣) تزويد (البند ٣-٩-٣)، وجذب (البند ٤-٩-٣)، وتقييم (البند ٢-١٥-٣) وتوظيف (البند ١٢-٩-٣) المواهب (البند ١-١١-٣) لشغل موقع وظيفي حالي أو جديد داخل المنشأة (البند ١-١-٣)

3-9-2**requisition**

formalized request to recruit for a position or positions

٢-٩-٣

طلب التوظيف

طلب رسمي للاستقطاب لموقع وظيفي أو مواقع وظيفية

3-9-3**source, verb**

identify and develop supply channels of potential applicants (clause 3-9-6)

٣-٩-٣

يزود، فعل

تحديد وتطوير قنوات التوريد بالمقدمين (البند ٣-٩-٦) المحتملين

3-9-4**attract, verb**

generate interest from, and appeal to, the potential targeted applicants (clause 3-9-6) or candidates (3-9-7)

٤-٩-٣

يجذب، فعل

إثارة اهتمام أو استمالة المتقدمين (البند ٣-٩-٦) المستهدفين المحتملين أو المرشحين (البند ٣-٩-٧)

3-9-5**applicant pool**

people who have formally applied for a specific job

٥-٩-٣

مجموعة المتقدمين للوظيفة

الأفراد الذين تقدموا رسميًا بطلب للحصول على وظيفة محددة

3-9-6**applicant**

person who is interested in and who has applied for a job

٦-٩-٣

المتقدم للوظيفة

الشخص المهتم بالوظيفة والذي تقدم بطلب للحصول عليها

3-9-7**candidate**

person who is being considered for a job

٧-٩-٣

المرشح

الشخص الذي يتم النظر في ترشيحه للوظيفة

3-9-8**person specification**

knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1) and other characteristics needed by a person to perform the job

٨-٩-٣

مواصفات الشخص

المعرفة (البند ٣-١٢-١) والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) والقدرات (البند ٣-١٤-١) والسمات الأخرى التي يحتاجها الشخص لأداء الوظيفة

3-9-9**job description**

list of specific or general tasks or functions and goals or responsibilities of a position, as well as organizational conditions under which these tasks and functions are to be performed

٩-٩-٣

الوصف الوظيفي

قائمة بالمهام أو الوظائف والأهداف أو المسؤوليات المحددة أو العامة للمسمى الوظيفي، بالإضافة إلى الظروف المؤسسية التي يتم أداء هذه المهام والوظائف في ظلها

Note 1: A job description can include the organizational structure (clause 3-1-4).

ملاحظة ١: يمكن أن يشمل الوصف الوظيفي الهيكل التنظيمي (البند ٣-١-٤)

(٤-١)

3-9-10**pre-boarding**

activities necessary to move a candidate (clause 3-9-7) from accepting an offer to the first day of employment

١٠-٩-٣

ما قبل الالتحاق بالعمل

الأنشطة اللازمة لنقل المرشح (البند ٣-٩-٧) من قبول عرض الوظيفة إلى اليوم الأول من التوظيف

3-9-11**onboarding**

process (clause 3-1-24) of welcoming people into the organization (clause 3-1-1), its culture, expectations, policies (clause 3-1-15), people and their roles

Note 1: Onboarding also helps the workforce (clause 3-8-1) and the organization to adjust to its new members.

Note 2: Onboarding can also be referred to as induction or orientation.

١١-٩-٣

الالتحاق بالعمل

عملية (البند ٣-١-٢٤) الترحيب بالأفراد في المنشأة (البند ٣-١-١) والتعرف بها وثقافتها وتوقعاتها وسياساتها (البند ٣-١-١٥) وبالأفراد وأدوارهم
ملاحظة ١: يساعد الالتحاق بالعمل أيضاً القوى العاملة (البند ٣-٨-١) وينشأ على التكيف مع أعضائها الجدد.

ملاحظة ٢: يمكن أيضاً الإشارة إلى الالتحاق بالعمل على أنه التهيئة أو التوجيه.

3-9-12**employ, verb**

engage the services of a person or put a person to work

١٢-٩-٣

يوظف، فعل

الاستعانة بخدمات شخص ما أو وضع شخص للعمل

3-9-13**employer brand**

organization's (clause 3-1-1) reputation and differentiating characteristics as an employer internally and externally

١٣-٩-٣

الصورة الذهنية لصاحب العمل

سمعة المنشأة (البند ٣-١-١) والسمات المميزة لصاحب العمل داخلياً وخارجياً

3-9-14**candidate experience**

perceptions about the organization (clause 3-1-1) that develop from the processes (clause 3-1-24), practices and interactions with organizational representatives encountered during any or all stages of the recruitment (clause 3-9-1) process

Note 1: This includes the experiences of all those who are interested in, apply for or are considered for a vacancy throughout the process.

Note 2: Processes and practices include the use of any sort of artificial intelligence (AI) and algorithms.

١٤-٩-٣

تجربة المرشح

التصورات حول المنشأة (البند ٣-١-١) التي تتطور من العمليات (البند ٣-١-٢٤) والممارسات والتفاعلات مع ممثلي المنشأة التي يتم مواجهتها خلال أي من مراحل عملية الاستقطاب (البند ٣-٩-١) أو جميع مراحلها

ملاحظة ١: هذا يشمل تجارب جميع المهتمين أو المتقدمين بطلب للحصول على شاغر أو الذين ينظر في ترشيحهم لشغل الشاغر طوال العملية.
ملاحظة ٢: تشمل العمليات والممارسات استخدام أي نوع من الذكاء الاصطناعي (AI) والخوارزميات.

3-10 Terms related to workforce mobility**١٠-٣ المصطلحات المتعلقة بتنقل القوى العاملة****3-10-1****١-١٠-٣****workforce mobility****تنقل القوى العاملة**

relocation of people and/or work

تغيير موقع الأفراد و/أو العمل

3-10-2**٢-١٠-٣****outsource, verb****يستعين بمصادر خارجية، فعل**

make an arrangement where an external organization (clause 3-1-1) performs part of an organization's function or process (clause 3-1-24)

ترتيب تعاقد ي يتم بموجبه قيام منشأة (البند ١-١-٣) بخارجية بأداء جزء من وظائف المنشأة أو عملياتها (البند ٢٤-١-٣)

Note 1: An external organization is outside the scope of the management system (clause 3-1-20), although the outsourced function or process is within the scope.

ملاحظة ١: المنشأة الخارجية تقع خارج نطاق نظام الإدارة (البند ١-١-٣-٢٠)، رغم أن الوظيفة أو العملية المستندة لها تقع ضمن نطاق النظام.

Note 2: This constitutes one of the common terms and core definitions for ISO management system standards given in Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

ملاحظة ٢: يُعد هذا أحد المصطلحات الشائعة والتعريفات الأساسية للنصوص القياسية لنظم الإدارة في الأيزو، كغيره هو وارد في الملحق SL من الملحق للوثق للأيزو وفقاً لتوجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول.

[Source: ISO/IEC Directives, Part 1, 2020 Annex SL, Appendix 2, clause 3-14, modified - Note 2 added.]

[المصدر: توجيهات الأيزو/ أيسسي، الجزء الأول، ٢٠٢٠، الملحق SL، الملحق ٢، البند ٣-١٤، معدل - إضافة ملاحظة ٢]

3-10-3**٣-١٠-٣****job evaluation****تقييم الوظائف**

process (clause 3-1-24) used to determine the external and internal value of a position within an organization (clause 3-1-1)

عملية (البند ٢٤-١-٣) تستخدم لتحديد القيمة الخارجية والداخلية لموقع وظيفي داخل المنشأة (البند ١-١-٣)

Note 1: Factors considered when evaluating a job position include: scope of responsibility; complexity of position; degree of impact; amount of supervision or managerial control and leadership; required knowledge (clause 3-12-1), i.e. education (clause 3-14-6), experience, skills (clause 3-14-12) and competences (clause 3-3-3); and autonomy (freedom to act and make decisions).

ملاحظة ١: تشمل العوامل التي يتم النظر فيها عند تقييم موقع وظيفي: نطاق المسؤولية؛ تعقيد الوظيفة، درجة التأثير؛ مقدار الإشراف أو الرقابة الإدارية والقيادة؛ المعرفة (البند ١-١٢-٣) المطلوبة، أي التعليم (البند ٣-١٤-٦)، والخبرة والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) والكفايات (البند ٣-٣-٣)؛ والاستقلالية (حرية التصرف واتخاذ القرارات).

3-11 Terms related to talent management**١١-٣ المصطلحات المتعلقة بإدارة المواهب****3-11-1****١-١١-٣****talent****المواهب**

person who has or can develop the knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1) and other characteristics to perform a function, job or role, as required

الشخص الذي لديه أو يمكن أن يطور المعرفة (البند ١-١٢-٣)، والمهارات (البند ٣-١٤-١٢)، والقدرات (البند ٣-١٤-١) وغيرها من السمات لأداء مهمة أو وظيفة أو دور، كما هو مطلوب

3-11-2**talent mapping**

representing the knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12) and abilities (clause 3-14-1) of individuals or teams in relevant positions in other organizations (clause 3-1-1)

Note 1: The representation is often in the form of a diagram.

٢-١١-٣

خرائط المواهب

تمثيل المعارف (البند ٣-١٢-١) والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) وقدرات (البند ٣-١٤-١٢) الأفراد أو الفرق في المواقع الوظيفية ذات الصلة في المنشآت (البند ٣-١-١) الأخرى
ملاحظة ١: غالبًا ما يكون التمثيل على شكل مخطط.

3-11-3**talent pipeline**

candidates (clause 3-9-7) who are qualified, assessed and could be considered when a future opportunity arises

٣-١١-٣

خط المواهب

المرشحين (البند ٣-٩-٧) المؤهلين والمقيمين ويمكن النظر فيهم عندما تنشأ فرصة مستقبلية

3-11-4**talent pool**

broad group of people who possess the knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1) and other characteristics of value for the organization (clause 3-1-1)

٤-١١-٣

تجمع المواهب

مجموعة واسعة من الأفراد الذين يمتلكون المعرفة (البند ٣-١٢-١) والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) والقدرات (البند ٣-١٤-١٢) وغيرها من السمات ذات القيمة بالنسبة للمنشأة (البند ٣-١-١)

3-11-5**talent management**

implementation of integrated strategies to develop improved processes (clause 3-1-24) for attracting (clause 3-9-4), developing (clause 3-14-5), retaining and utilizing people with special skills (clause 3-14-12) and aptitudes to meet current and future organizational needs

٥-١١-٣

إدارة المواهب

تنفيذ استراتيجيات متكاملة لتطوير عمليات (البند ٣-١-٢٤) محسنة لجذب (البند ٣-٩-٤)، وتطوير (البند ٣-١٤-٥)، والاحتفاظ بالأفراد ذوي المهارات (البند ٣-١٤-١٢) والقدرات الفطرية والاستفادة منهم، لتلبية احتياجات المنشأة الحالية والمستقبلية

3-11-6**high potentials
potentials**

people identified as having a propensity for exceptional performance (clause 3-2-12)

٦-١١-٣

الإمكانات العالية**الإمكانات**

الأفراد الذين تم تحديدهم على أنهم يتمتعون بميل إلى الأداء (البند ٣-٢-١٢) الاستثنائي

3-12 Terms related to knowledge management

3-12-1

knowledge

human or organizational asset enabling effective decisions and action in context

Example: Insights, know-how and codified knowledge (clause 3-12-6).

Note 1: Knowledge can be individual or collective.

Note 2: The many types and forms of knowledge are relevant for different purposes and in different contexts.

Note 3: Knowledge is acquired through learning (clause 3-14-9) or experience.

3-12-2

knowledge management

holistic, cross-functional discipline and set of practices focused on knowledge (clause 3-12-1) that improve organizational performance (clause 3-2-12)

Note 1: Knowledge management includes, but is not limited to, the creation, acquisition, application, maintenance, sharing and protection of knowledge to create organizational value.

3-12-3

knowledge management culture

elements of the organizational culture (clause 3-1-3), supportive of the values, behaviour (clause 3-14-2) and activities associated with knowledge management systems (clause 3-12-4)

3-12-4

knowledge management system

part of a management system (clause 3-1-20) with regard to knowledge (clause 3-12-1)

Note 1: The system elements include the organization's (clause 3-1-1) knowledge management culture (clause 3-12-3).

١٢-٣ المصطلحات المتعلقة بإدارة المعرفة

١-١٢-٣

المعرفة

الأصول البشرية أو المؤسسية التي تمكن من اتخاذ قرارات وإجراءات فعالة في السياق

مثال: الرؤية والدراسة العملية والمعرفة المكتوبة (البند ٦-١٢-٣)

ملاحظة ١: المعرفة يمكن أن تكون فردية أو جماعية.

ملاحظة ٢: العديد من أنواع وأشكال المعرفة ذات صلة بأغراض مختلفة وفي مختلف السياقات.

ملاحظة ٣: يتم اكتساب المعرفة من خلال التعلم (البند ٩-١٤-٣) أو الخبرة.

٢-١٢-٣

إدارة المعرفة

المجال الشامل والمتعدد الوظائف ومجموعة من الممارسات التي تركز على المعرفة (البند ١-١٢-٣) التي تحسن الأداء (البند ٢-٣-٣)

(١٢) المؤسسي

ملاحظة ١: تشمل إدارة المعرفة، دون الاقتصار على، الإنشاء والاكتساب والتطبيق والحفاظ على ومشاركة وحماية المعرفة لخلق قيمة مؤسسية.

٣-١٢-٣

ثقافة إدارة المعرفة

عناصر الثقافة المؤسسية (البند ٣-١-٣)، الداعمة للقيم والسلوك (البند ٢-١٤-٣) والأنشطة المرتبطة بنظم إدارة المعرفة (البند ٣-١٢-٣)

(٤-١٢)

٤-١٢-٣

نظام إدارة المعرفة

جزء من نظام الإدارة (البند ٢٠-١-٣) فيما يتعلق بالمعرفة (البند ١-١٢-٣)

ملاحظة ١: تتضمن عناصر النظام ثقافة إدارة المعرفة (البند ٣-١٢-٣) في أنشأته (البند ١-١-٣).

3-12-5**before action review****BAR**

method for identifying and addressing risks (clause 3-1-14) and opportunities before a task or activity starts

Note 1: Before action review usually includes identifying relevant lessons learned (clause 3-12-12) and dialogue with people who have relevant knowledge (clause 3-12-1).

3-12-6**codified knowledge**

knowledge (clause 3-12-1) represented using words, number, images or other symbols

Note 1: Codification of knowledge is a common process (clause 3-1-24) in knowledge management (clause 3-12-2) because codified knowledge is easy to share.

Note 2: 'Codified' often means 'documented' or 'written down' but can also include other representations such as spoken words, musical scores and machine-readable code.

Note 3: Codified knowledge is always a partial representation of knowledge.

3-12-7**community of practice**

network of people who share and create knowledge (clause 3-12-1) relating to a specific field of practice

Note 1: Communities of practice are widely used in knowledge management (clause 3-12-2) as stewards of knowledge in their field of practice.

Note 2: Communities of practice often span internal and external organizational boundaries. They can be formal or informal and self-organizing or structured.

Note 3: Communities of practice are distinguished from other types of community and network by three characteristics: they focus on a specific domain, their members are active practitioners in that domain and there is regular interaction between members.

3-12-8**critical knowledge**

knowledge (clause 3-12-1) that has a highly significant impact on organizational performance (clause 3-2-12)

٥-١٢-٣**المراجعة ما قبل التنفيذ**

طريقة تحديد ومعالجة المخاطر (البند ١٤-١-٣) والفرص قبل بدء المهمة أو النشاط

ملاحظة ١: المراجعة ما قبل التنفيذ عادةً تتضمن تحديد الدروس المستفادة (البند ١٢-١٢-٣) ذات الصلة وإخوار مع الأفراد الذين لديهم المعرفة (البند ١٢-١٢-٣) ذات الصلة

٦-١٢-٣**المعرفة المقتناة**

المعرفة (البند ١٢-١٢-٣) المُمَثَّلَة باستخدام الكلمات أو الأرقام أو الصور أو الرموز الأخرى

ملاحظة ١: تقنين المعرفة هي عملية (البند ٢٤-١-٣) شائعة في إدارة المعرفة (البند ٢-١٢-٣) لأن المعرفة المقتناة يسهل مشاركتها.

ملاحظة ٢: غالبًا ما تعني "المقتناة" "مؤقتة" أو "مكتوبة"، ولكن يمكن أن تتضمن أيضًا تمثيلات أخرى مثل الكلمات المنطوقة والنوتات الموسيقية والرموز الفائقة للقراءة آليًا.

ملاحظة ٣: للمعرفة المقتناة هي دائما تمثيل جزئي للمعرفة.

٧-١٢-٣**مجتمع الممارسة**

شبكة من الأفراد الذين يتشاركون ويخلقون المعرفة (البند ١٢-١٢-٣) (١) في مجال ممارسة محدد

ملاحظة ١: تُستخدم مجتمعات الممارسة على نطاق واسع في إدارة المعرفة (البند ٢-١٢-٣) بصفتها جهات مشرفة على إدارة المعرفة في مجال ممارستها.

ملاحظة ٢: غالبًا ما تمتد مجتمعات الممارسة عبر الحدود الداخلية والخارجية للمنشأة. وقد تكون رسمية أو غير رسمية، ذاتية التنظيم أو منظمة.

ملاحظة ٣: تتميز مجتمعات الممارسة عن غيرها من أنواع المجتمعات والشبكات بثلاث خصائص: تركز على مجال محدد، وأعضائها ممارسين نشطين في ذلك المجال، وهناك تفاعل منتظم بين الأعضاء.

٨-١٢-٣**المعرفة المخرجة**

المعرفة (البند ١٢-١٢-٣) التي لها تأثير بالغ الأهمية على أداء (البند ١٢-٢-٣) المنشأة

Note 1: Identifying critical knowledge helps organizations (clause 3-1-1) develop and prioritize knowledge management system (clause 3-12-4) requirements (clause 3-1-19).

Note 2: Critical knowledge varies between industries, sectors and organizational types.

Note 3: Critical knowledge can be in any form, including but not limited to individual insights, know-how and codified knowledge (clause 3-12-6).

ملاحظة ١: يساعد تحديد المعرفة المخرجة المنشآت (البند ٣-١-١٩) على تطوير وتحديد أولويات متطلبات (البند ٣-١-١٩) نظام إدارة المعرفة (البند ٣-١-١٩).

ملاحظة ٢: تختلف المعرفة المخرجة باختلاف الصناعات والمقطاعات وأنواع المنشآت.

ملاحظة ٣: يمكن أن تتخذ المعرفة المخرجة أي شكل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الرؤى الفردية، والخبرة العملية، والمعرفة المكتوبة (البند ٣-١-١٩).

3-12-9

knowledge café

method of structured social interaction that generates insights into a common issue or interest

Note 1: Successful knowledge (clause 3-12-1) cafes are informal, relaxed and non-confrontational to foster open dialogue and generate deeper and wider understanding and insights.

٣-١٢-٩
مقهى المعرفة
أسلوب تفاعل اجتماعي منظم يُسهّم في توليد رؤى حول قضية أو اهتمام مشترك

ملاحظة ١: مقاهي المعرفة (البند ٣-١٢-١) الناجحة لما طابع غير رسمي ومرح وغير تصادمي، وذلك لتعزيز الحوار المفتوح وتوليد فهم ورؤى بشكل أعمق وأوسع.

3-12-10

knowledge creation

generation of knowledge (clause 3-12-1) previously unavailable to the organization (clause 3-1-1)

Note 1: Knowledge can be created within or outside the organization or co-created between organizations.

٣-١٢-١٠
خلق المعرفة
توليد المعرفة (البند ٣-١٢-١) التي لم تكن متاحة سابقاً للمنشأة (البند ٣-١-١)

ملاحظة ١: يمكن خلق المعرفة داخل المنشأة أو خارجها، أو بشكل مشترك بين المنشآت.

Note 2: Knowledge can be created in many ways, including but not limited to research, innovation processes (clause 3-1-24), discussion, practice and individual or group reflection.

ملاحظة ٢: يمكن خلق المعرفة بطرق عديدة، تشمل على سبيل المثال لا الحصر: البحث، وعمليّات (البند ٣-١-٢٤) الابتكار، والمناقشة، والممارسة، والتأمل الفردي أو الجماعي.

3-12-11

knowledge work

task or activity in which knowledge (clause 3-12-1) is significant

Note 1: Knowledge is often an input to and result of knowledge work.

Note 2: Most knowledge work is carried out by people with relevant domain knowledge and expertise.

٣-١٢-١١
العمل المعرفي

مهمة أو نشاط تُعد فيه المعرفة (البند ٣-١٢-١) ذات أهمية بالغة

ملاحظة ١: غالباً ما تكون المعرفة مدخلاً ونتيجة للعمل المعرفي.

ملاحظة ٢: يُنجز معظم العمل المعرفي من قِبل أفراد ذوي معرفة وخبرة ذات صلة بالمجال.

3-12-12**lessons learned**

changes in behaviour (clause 3-14-2) as a result of learning (clause 3-14-9) or of recommendations from experience

Note 1: Learning from experience often takes place in debriefing or review sessions. Lessons (recommendations) are often captured so they can be widely shared.

3-13 Terms related to human capital reporting**3-13-1****employee**

individual who is, according to national law or practices, employed by the organization (clause 3-1-1)

Note 1: Employees are often reported as full-time equivalents (clause 3-4-16) or headcount.

Note 2: An employment contract as recognized under national law or practice is a written, verbal or implicit (i.e. when all the characteristics of employment are present but without a written or witnessed verbal contract) agreement (clause 3-15-1).

3-13-2**supervised worker**

individual who performs regular work on-site for, or on behalf of, the organization (clause 3-1-1) but is not recognized as an employee (clause 3-13-1) under national law or practice

Example: Temporary or contingent workers (clause 3-13-5).

3-13-3**independent contractors**

persons or organizations working for an organization (clause 3-1-1), a contractor or a sub-contractor, with a relationship determined by an agreement (clause 3-15-1)

Examples: Consultants, suppliers and gig-workers (clause 3-13-4).

٣-١٢-١٢**الدروس المستفادة**

التغيرات في السلوك (البند ٣-١٤-٢) نتيجة للتعليم (البند ٣-١٤-٩) أو التوصيات المستفادة من الخبرة

ملاحظة ١: غالباً ما يتم التعلم من التجربة خلال جلسات التقييم أو للرائعية. ويتم عادةً توثيق الدروس (التوصيات) ليتم نشرها على نطاق واسع.

٣-١٣ المصطلحات المتعلقة برأس المال البشري**٣-١٣-١****الموظف**

الفرد الذي يعمل لدى المنشأة (البند ٣-١-١) وفقاً للقانون أو الممارسات الوطنية

ملاحظة ١: غالباً ما يتم الإبلاغ عن الموظفين كموظفين بدوام كامل (البند ٣-٤-١٦) أو عدد الموظفين الفعليين.

ملاحظة ٢: عقد التوظيف المعترف به بموجب القانون أو للممارسات الوطنية هو اتفاق (البند ٣-١٥-١) مكتوب أو شفهي أو ضمني (أي عندما تتوافر جميع خصائص التوظيف ولكن بدون عقد مكتوب أو شفهي بحضور شهود)

٣-١٣-٢**العامل الخاضع للإشراف**

الفرد الذي يؤدي عملاً منتظماً في الموقع لصالح المنشأة (البند ٣-١-١) أو نيابة عنها ولكنه غير معترف به كموظف (البند ٣-١٣-١)

٣-١٣-١ بموجب القانون أو للممارسات الوطنية

مثال: العمال المؤقتون (البند ٣-١٣-٥).

٣-١٣-٣**المعاقدين المستقلون**

الأشخاص أو المنشآت التي تعمل لصالح منشأة (البند ٣-١-١)،

مقاول رئيسي أو فرعي، وتحدد العلاقة بموجب اتفاقية (البند ٣-١٥-١)

٣-١٥-١

أمثلة: الاستشاريون والموردون والعاملون بنظام العمل المؤقت (المستقلون)

(البند ٣-١٣-٤)

3-13-4**worker**

person or individual who performs work, whether an employee (clause 3-13-1) or someone who is self-employed or who conducts activities on behalf of the organization (clause 3-1-1) in some form of contractual or non-contractual capacity

Note 1: Examples of a person or individual who performs regular work for, or on behalf of, the organization but is not recognized as an employee under national law or practice can include temporary worker, intern and volunteer.

[Source: ISO 26000:2010, clause 2-27, modified- Definition revised and note added.]

٤-١٣-٣

العامل

الشخص أو الفرد الذي يؤدي عملاً، سواء كان موظفاً (البند ٣-١٣-١) أو يعمل لحسابه الخاص أو يقوم بأنشطة نيابةً عن المنشأة (البند ٣-١-١) في شكل تعاقدية أو غير تعاقدية

ملاحظة ١: أمثلة على الشخص أو الفرد الذي يؤدي عملاً منتظماً للمنشأة أو نيابةً عنها، ولكنه غير معترف به كموظف بموجب القانون أو الممارسة الوطنية: العامل للموقت والمتدرب والمتطوع.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٦٠٠٠/٢٠١٠، البند ٢-٢٧، معدل - مراجعة التعريف وإضافة الملاحظة]

3-13-5**contingent worker**

individual engaged as a casual labourer, flexible labourer, independent contractor (clause 3-13-3), independent professional or consultant

Note 1: Contingent work is intended to meet changing organizational circumstances or demands.

٥-١٣-٣

العامل المؤقت

الفرد الذي يعمل كعامل غير منتظم، أو عامل مرن، أو متعاقد مستقل (البند ٣-١٣-٣)، أو مهني أو استشاري مستقل

ملاحظة ١: يهدف العمل المؤقت إلى تلبية الظروف أو لطلبات المؤسسة المتغيرة.

3-14 Terms related to learning and development**3-14-1****ability**

human attribute of being able

Example: The ability to speak, to communicate or to understand.

١٤-٣ المصطلحات المتعلقة بالتعلم والتطوير

١-١٤-٣

القدرة

صفة بشرية تتمثل في الاستطاعة

مثال: القدرة على التحدث أو التواصل أو الفهم.

3-14-2**behaviour**

interaction among people and other elements of the organization (clause 3-1-1)

Example: Working collaboratively, sharing information (clause 3-1-32).

[Source: ISO/IEC 38500:2015, clause 2-11, modified — Term and definition revised, examples added and notes deleted.]

٢-١٤-٣

السلوك

التفاعل بين الأفراد وعناصر المنشأة (البند ٣-١-١) الأخرى

مثال: العمل التعاوني، وتبادل المعلومات (البند ٣-١-٣٢).

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية / أيسو ٣٨٥٠٠/٢٠١٥،

البند ٢-١١، معدل - مراجعة المصطلح والتعريف، وإضافة الأمثلة، وحذف الملاحظات]

3-14-3**capability**

ability (clause 3-14-1) to achieve a desired result

٣-١٤-٣

الإمكانية

القدرة (البند ٣-١٤-١) لتحقيق النتيجة المرجوة

[Source: ISO/TS 18667:2018, clause 3-1-3, المواصفة القياسية الدولية / المواصفة الفنية modified — definition revised.]

٢٠١٨/١٨٦٦٧، البند ٣-١-٣، مُعدّل - مراجعة التعريف.]

3-14-4

coaching

specialist training (clause 3-14-13) or support to improve performance (clause 3-2-12) of an individual or specified group

Note 1: Coaching can be directive or non-directive.

[Source: ISO 34101-1:2019, clause 3-6, modified — definition revised and note added.]

٤-١٤-٣

التوجيه

التدريب (البند ٣-١٤-١٣) أو الدعم لتحسين أداء

(البند ٣-٢-١٢) فرد أو مجموعة محددة

ملاحظة ١: يمكن أن يكون التوجيه إرشادياً أو غير إرشادياً.

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٠١٩/١-٣٤١٠١، البند

٣-٦، مُعدّل - مراجعة التعريف وإضافة الملاحظة.]

٥-١٤-٣

3-14-5

development

<learning and development> set of learning (clause 3-14-9) activities to raise the threshold of performance (clause 3-2-12) of a person, group of people or organization (clause 3-1-1)

Note 1: This development often includes both formal and informal methods or processes (clause 3-1-24).

Note 2: Formal learning is when the learner outcomes (clause 3-14-10) are defined and structured by the curriculum, learning and instructional design and the organizing body or individual.

Note 3: Can include reflective learning, which is a formal or informal process that deliberately draws on experience when thinking about events, relationships and learning activities to identify what has been learned and to generate and consider ideas.

Note 4: Can include team learning, which is a social and relational process that occurs from collaboration (clause 3-3-2) between individuals leading to coordination of knowledge (clause 3-12-1) and behaviours (clause 3-14-2) as a feature of their work processes.

Note 5: Workplace (clause 3-3-8) learning is the acquisition of work-related knowledge and skills (3-14-12) that is the result of training (3-14-13) that takes place at work.

Note 6: Can include learning through the means of communication technology, sometimes referred to as e-learning.

التطوير

<التعلم والتطوير> مجموعة من أنشطة التعلم (البند ٣-١٤-٩)

لرفع مستوى الأداء (البند ٣-٢-١٢) للشخص أو مجموعة الأفراد

أو المنشأة (البند ٣-١-١)

ملاحظة ١: يشمل هذا التطوير غالباً أساليب أو عمليات (البند ٣-١-٢٤)

٢٤) رسمية وغير رسمية.

ملاحظة ٢: التعلم الرسمي هو عندما تُحدّد نتائج التعلم (البند ٣-١٤-١٠)

وتُهيكل من خلال للنهـاج الدراسـي، وتصميم التعلم والتدريس، والجهة للنظمة أو الفرد.

ملاحظة ٣: قد يشمل التعلم التأملي، وهو عملية رسمية أو غير رسمية تستند

بشكل متعمّد إلى الخبرة عند التفكير في الأحداث والعلاقات وأنشطة التعلم

لتحديد ما تم تعلّمه، وتوليد الأفكار ودراستها.

ملاحظة ٤: قد يشمل ذلك التعلم الاجتماعي، وهو عملية اجتماعية وعلاقية

تتشأ من التعاون (البند ٣-٣-٢) بين الأفراد، مما يؤدي إلى تنسيق المعرفة

(البند ٣-١٢-١) والسلوكيات (البند ٣-١٤-٢) كميزة في إجراءات عملهم.

ملاحظة ٥: التعلم في مكان العمل (البند ٣-٣-٨) هو اكتساب المعارف

ومهارات (البند ٣-١٤-١٢) المتعلقة بالعمل نتيجة للتدريب (البند ٣-١٤-١٣)

الذي يتم في مكان العمل.

ملاحظة ٦: قد يشمل ذلك التعلم عبر وسائل تكنولوجيا الاتصالات،

والذي يُشار إليه أحياناً بالتعلم الإلكتروني.

3-14-6**education**

process (clause 3-1-24) by which an individual or group of people conveys, transfers or obtains knowledge (clause 3-12-1) about a subject or concept

Note: Education generally refers to an academic form of learning (clause 3-14-9) that is distinct from training (clause 3-14-13), which generally refers to work-related learning processes.

٦-١٤-٣

التعليم

عملية (البند ٣-١-٢٤) يقوم من خلالها فرد أو مجموعة من الأفراد بنقل أو تحويل أو اكتساب المعرفة (البند ٣-١٢-١) حول موضوع أو مفهوم

ملاحظة: يشير التعليم عموماً إلى شكل أكاديمي من أشكال التعلم (البند ٣-١٤-٩) والذي يختلف عن التدريب (البند ٣-١٤-١٣)، الذي يشير عموماً إلى عمليات التعلم المرتبطة بالعمل.

٧-١٤-٣

3-14-7**evaluation**

<learning and development> systematic process (clause 3-1-24) to determine the quality, effectiveness (clause 3-1-21) and impact of organizational learning (clause 3-14-9) and development (clause 3-14-5) provision

Note 1: Evaluation can be based on formal or informal assessment (clause 3-15-3) against predetermined benchmarks.

Note 2: Evaluation can occur at individual, group and organizational levels.

[Source: ISO 10795:2019, clause 3-97, modified- Definition revised.]

التقويم

<التعلم والتطوير> عملية (البند ٣-١-٢٤) منهجية لتحديد جودة وفعالية (البند ٣-١-٢١) وتأثير توفير التعلم (البند ٣-١٤-٩) والتطوير (البند ٣-١٤-٥) للمؤسسة

ملاحظة ١: يمكن أن يستند التقويم إلى تقييم (البند ٣-١٥-٣) رسمي أو غير رسمي وفقاً لمقارنات معيارية محددة مسبقاً.

ملاحظة ٢: يمكن أن يتم التقويم على مستوى الفرد أو المجموعة أو المنظمة. [المصدر: المواصفة القياسية الدولية ١٠٧٩٥/٢٠١٩، البند ٣-٩٧، معدل - مراجعة التعريف]

٨-١٤-٣

3-14-8**facilitator**

person who supports the learning (clause 3-14-9) process (clause 3-1-24)

Note 1: A facilitator can fulfil the role of a teacher, a trainer, a tutor, an instructor, a coach or a mentor.

Note 2: Can include leading and delivering training (clause 3-14-13) or demonstrating skills (clause 3-14-12) and communicating good practice in a specified field of practice.

الميسر

الشخص الذي يدعم عملية (البند ٣-١-٢٤) التعلم (البند ٣-١٤-٩)

ملاحظة ١: يمكن للميسر أن يقوم بدور المعلم أو المدرب أو المدرس الخصوصي أو المحاضر أو الموجه أو المرشد الخبير.

ملاحظة ٢: يمكن أن يشمل قيادة وتقديم التدريب (البند ٣-١٤-١٣) أو إظهار المهارات (البند ٣-١٤-١٢) وإيصال الممارسات الجيدة في مجال ممارسة محدد.

٩-١٤-٣

3-14-9**learning**

<learning and development> broad, multifaceted set of activities focused on improving the performance (clause 3-2-12) of individuals and organizations (clause 3-1-1) through the knowledge (clause 3-12-1), skills

التعلم

<التعلم والتطوير> مجموعة واسعة ومتعددة الجوانب من الأنشطة التي تركز على تحسين أداء (البند ٣-٢-١٢) الأفراد والمنشآت

(clause 3-14-12) and abilities (clause 3-14-1) of people

Note 1: Learning is the act of obtaining or acquiring new knowledge, skills and abilities and occurs through the impact of education (clause 3-14-6), training (clause 3-14-13) and instruction, practice or study on the individual.

Note 2: Formal learning is when the learner outcomes (clause 3-14-10) are defined and structured by the curriculum, learning and instructional design and by the organizing body or individual.

Note 3: Can include reflective learning, which is a formal or informal process (clause 3-1-24) that deliberately draws on experience when thinking about events, relationships and learning activities to identify what has been learned and to generate and consider ideas.

Note 4: Can include team learning, which is a social and relational process that occurs from collaboration (clause 3-3-2) between individuals leading to coordination of knowledge and behaviours (clause 3-14-2) as a feature of their work processes.

Note 5: Workplace (clause 3-3-8) learning is the acquisition of work-related knowledge and skills that is the result of training that takes place at work.

Note 6: Can include learning through the means of communication technology, sometimes referred to as e-learning.

Note 7: People also learn from others, which can raise awareness of the organization's diversity (clause 3-7-1) and inclusion (clause 3-7-3) principles and strategic objectives (clause 3-1-22).

Note 8: Blended learning involves combining different modes of learning to achieve desired learner outcomes (clause 3-14-10).

3-14-10

learner outcome

specified expectation of what a person is expected to know, understand or be able to do by the end of a learning (clause 3-14-9) activity

3-14-11

mentoring

activity whereby an experienced person acts as a role model and supports the development (clause 3-14-5) of others by sharing their knowledge (clause 3-12-1) and expertise in a series of one-to-one and future-focused two-way discussions

Note 1: A mentor can be a workplace (clause 3-3-8) colleague with extensive experience within the organization (clause 3-1-1) or specific area of work.

(البند ٣-١٤-١) من خلال معارف (البند ٣-١٢-١) ومهارات (البند ٣-١٤-١٢) وقدرات (البند ٣-١٤-١٢) الأفراد

ملاحظة ١: التعلم هو اكتساب معارف ومهارات وقدرات جديدة، ويحدث من خلال تأثير التعليم (البند ٣-١٤-٦) والتدريب (البند ٣-١٤-١٣) والتدريس والممارسة ودراسة الحالات الفردية.

ملاحظة ٢: التعلم الرسمي هو عندما تُحدد مخرجات التعلم (البند ٣-١٤-١٠) ويُهيكل من خلال المنهج الدراسي وتصميم التعلم والتدريس، ومن قبل الجهة المنظمة أو الفرد.

ملاحظة ٣: قد يشمل ذلك التعلم التأملي، وهو عملية (البند ٣-١-٢٤) رسمية أو غير رسمية تستند بشكل متعمد إلى الخبرة عند التفكير في الأحداث والعلاقات وأنشطة التعلم لتحديد ما تم تعلمه وتوليد الأفكار ودراستها.

ملاحظة ٤: قد يشمل ذلك التعلم الجماعي، وهو عملية اجتماعية وعلاقية تنشأ من التعاون (البند ٣-٣-٢) بين الأفراد، مما يؤدي إلى تنسيق المعارف والسلوكيات (البند ٣-١٤-٢) كجزء من إجراءات عملهم.

ملاحظة ٥: التعلم في مكان العمل (البند ٣-٣-٨) هو اكتساب المعارف والمهارات المتعلقة بالعمل نتيجة للتدريب الذي يتم في مكان العمل.

ملاحظة ٦: قد يشمل ذلك التعلم عبر وسائل تكنولوجيا الاتصالات، والذي يُشار إليه أحياناً بالتعلم الإلكتروني.

ملاحظة ٧: يتعلم الأفراد أيضاً من بعضهم البعض، مما يساهم في رفع مستوى الوعي بمبادئ التنوع (البند ٣-٧-١) والإدماج (البند ٣-٧-٣) والأهداف الاستراتيجية (البند ٣-١-٢٢).

ملاحظة ٨: يتضمن التعلم المدمج الجمع بين أنماط تعلم مختلفة لتحقيق نتائج التعلم (البند ٣-١٤-١٠) المرجوة.

٣-١٤-١٠

نتائج المتعلم

توقعات محددة لما يُتوقع من الشخص معرفته أو فهمه أو القدرة على فعله بنهاية نشاط التعلم (البند ٣-١٤-٩)

٣-١٤-١١

الإرشاد

نشاط يقوم فيه شخص ذو خبرة بدور القدوة ويدعم تطوير (البند ٣-١٤-٥) الآخرين من خلال مشاركة معارفهم (البند ٣-١٢-١) وخبرتهم في سلسلة من المناقشات الفردية والثنائية التي تركز على

المستقبل

ملاحظة ١: يمكن أن يكون المرشد زميلًا في مكان العمل (البند ٣-٣-٨) يتمتع بخبرة واسعة داخل المنشأة (البند ٣-١-١) أو في مجال عمل محدد.

3-14-12

skill

learned capacity to perform a task to a specified expectation

١٢-١٤-٣

المهارة

القدرة المكتسبة بالتعلم لأداء مهمة وفقًا لتوقعات محددة

3-14-13

training

process (clause 3-1-24) by which an individual or a group of people can obtain knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12) and abilities (clause 3-14-1)

١٣-١٤-٣

التدريب

عملية (البند ٣-١-٢٤) يمكن من خلالها للفرد أو مجموعة من الأفراد اكتساب المعرفة (البند ٣-١٢-١) والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) والقدرات (البند ٣-١٤-١٢)

3-14-14

learning environment

physical or virtual environment in support of a learner

[Source: ISO/IEC 2382-36:2019, clause 3-3-5]

١٤-١٤-٣

بيئة التعلم

بيئة مادية أو افتراضية تدعم المتعلم

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية / آي إس إي ٢٣٨٢-٣٦:٢٠١٩،

البند ٣-٣-٥]

3-15 Terms related to assessment

١٥-٣ المصطلحات المتعلقة بالتقييم

3-15-1

agreement

specification of the terms and conditions of the engagement between the client (clause 3-15-7) and the service provider (clause 3-15-23)

Examples: Details of the service or products to be delivered, duration, scope, ownership and appropriate use of intellectual property and costs.

١-١٥-٣

اتفاقية

تحديد شروط وأحكام التعاقد بين العميل (البند ٣-١٥-٧) ومقدم الخدمة (البند ٣-١٥-٢٣)

أمثلة: تفاصيل الخدمة أو المنتجات المطلوب تقديمها، والمدة، والنطاق، والملكية، والاستخدام المناسب للملكية الفكرية، والتكاليف.

3-15-2

assess, verb

ascertain or measure work-related knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1) or other characteristics of an individual or group of individuals

٢-١٥-٣

يقيم، فعل

التحقق من أو قياس المعرفة (البند ٣-١٢-١) المتعلقة بالعمل أو المهارات (البند ٣-١٤-١٢) أو القدرات (البند ٣-١٤-١٢) أو غيرها من خصائص الفرد أو مجموعة الأفراد

3-15-3

assessment

systematic method and procedure for ascertaining or measuring work-related knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1) or other characteristics of an individual or group of

٣-١٥-٣

التقييم

طريقة وإجراءات منهجية للتحقق من أو قياس المعرفة (البند ٣-١٢-١) المتعلقة بالعمل أو المهارات (البند ٣-١٤-١٢) أو

individuals, or the performance (clause 3-2-12) of an individual or group of individuals

Note 1: An assessment has outcomes and consequences that can be appraised and used to evaluate its utility (clause 3-15-25). Forms of assessment can include, but are not limited to, structured application forms; biographical data inventories; tests of general and specific abilities; self-report (clause 3-15-20) inventories and other instruments relating to competencies, personality, motivation, attitudes, values, beliefs and interests; structured interviews; individual problem-solving tasks; group exercises; simulations and work samples; group- and organizational-level measures; employee (clause 3-13-1) surveys; multi-rater feedback (clause 3-1-17); and performance evaluations (clause 3-14-7) [e.g. assessor (clause 3-15-6) interpretations, supervisor performance ratings].

Note 2: Assessment tools, approaches and solutions are promoted and marketed under other labels, when in fact they are assessments that relate to people decisions such as screening, pre-screening, search and evaluation (clause 3-14-7) of personal or social media data, CV parsing, natural language processing, voice and video analysis, algorithm-based decisions or artificial intelligence technology. In order to provide clients (clause 3-15-7) with suitable information (clause 3-1-32) on any type of instrument, regardless of the traditional definitions or the marketing label, any tool that is used, marketed or promoted for direct or indirect assessment purposes is covered by the ISO 10667 series.

Note 3: In the context of learning (clause 3-14-9) and development (clause 3-14-5) it can include:
- diagnostic assessment to identify what the learner already knows or the nature of difficulties the learner has;

- formative assessment that is designed and used as part of an iterative process (clause 3-1-24) to develop and encourage further learning;
- summative assessment that occurs at the end of training (clause 3-14-13) or learning activities to measure an individual's learning against a benchmark standard.

3-15-4

assessment administrator

person or organization (clause 3-1-1) having operational responsibility for the administration of assessments (clause 3-15-3)

القدرات (البند ٣-١٤-١) أو غيرها من سمات الفرد أو مجموعة الأفراد، أو أداء (البند ٣-١٢-٢) الفرد أو مجموعة الأفراد

ملاحظة ١: للتقييم نتائج وعواقب يمكن تقييمها واستخدامها لتقييم جدواه (البند ٣-١٥-٢٥). يمكن أن تشمل أشكال التقييم، ولكن لا تقتصر على، نماذج الطلبات المنظمة وقوائم البيانات البيوغرافية واختبارات القدرات العامة والخاصة وقوائم التقرير الذاتي (البند ٣-١٥-٢٠) وغيرها من الأدوات المتعلقة بالكفايات والشخصية والدافعية والاتجاهات والقيم والمعتقدات والاهتمامات، والمقابلات المنظمة، ومهام حل المشكلات الفردية، والتمارين الجماعية، والتمارين، وعينات العمل، ومقاييس على مستوى المجموعة والمنشأة، واستطلاعات رأي الموظفين (البند ٣-١٣-١)، والتغذية الراجعة (البند ٣-١٧-١) من عدة مقيمين، وتقويمات (البند ٣-١٤-٧) الأداء [مثل تسويات للتقييم (البند ٣-١٥-٦)، وتقييمات أداء الرئيس المباشر].

ملاحظة ٢: تسوق وتروج أدوات التقييم، ومنهجياته وحلوله تحت مسيّبات أخرى، بينما هي في الواقع تقييمات تتعلق بقرارات الأفراد، مثل الفرز، والفرز المبني، والبحث والتقييم (البند ٣-١٤-٧) لبيانات وسائل التواصل الاجتماعي أو البيانات الشخصية، وتحليل السيرة الذاتية، ومعالجة اللغة الطبيعية، وتحليل الصوت والفيديو، والقرارات القائمة على الحوارات، أو تقنيات الذكاء الاصطناعي. ولتزويد العملاء (البند ٣-١٥-٧) بمعلومات (البند ٣-١٣-٣٢) مناسبة حول أي نوع من الأدوات، بغض النظر عن التعريفات التقليدية أو المسمى التسويقي، فإن أي أداة تُستخدم أو تُسوق أو تُروج لأغراض التقييم المباشر أو غير المباشر مشمولة بسلسلة المواصفة القياسية الدولية ١٠٦٦٧.

ملاحظة ٣: في سياق التعلم (البند ٣-١٤-٩) والتطوير (البند ٣-١٤-٥)، يمكن أن يشمل ذلك ما يلي:

- التقييم التشخيصي لتحديد ما يعرفه المتعلم مسبقًا أو طبيعة الصعوبات التي يواجهها؛
- التقييم التكويني المصمم والمستخدم كجزء من عملية (البند ٣-١٤-٢٤) تكرارية لتطوير وتشجيع المزيد من التعلم؛
- التقييم الختامي الذي يجري في نهاية التدريب (البند ٣-١٤-١٣) أو أنشطة التعلم لقياس تعلم الفرد وفقًا لمعيار مرجعي.

٣-١٥-٣

مسؤول التقييم

الشخص أو المنشأة (البند ٣-١-١) المسؤولة تشغيليًا عن إدارة التقييمات (البند ٣-١٥-٣)

Note 1: Tasks of the assessment administrator include, but are not limited to, face-to-face test administration; setting up online assessments; remote monitoring (clause 3-1-25); management (clause 3-1-11) of activities within an assessment centre; and other administrative tasks. In some countries, assessment administrators are referred to as "test proctors", "test assistants" or "monitors". An assessment administrator can be an employee (clause 3-13-1) of the service provider (clause 3-15-23) or the client (clause 3-15-7), or a third party contracted for the purposes of the assessment.

3-15-5

assessment participant

individual being assessed, whether for personal purposes or for an organization (clause 3-1-1), either individually or as part of a group

Note 1: Assessment participants include, but are not limited to:

- job applicants (clause 3-9-6) or candidates (clause 3-9-7);
- employees (clause 3-13-1) being assessed for promotion or other internal organizational purposes;
- members of a team being assessed as a group;
- members of an organization being assessed as a system;
- individuals seeking counselling or career (clause 3-9) guidance.

3-15-6

assessor

person or organization (clause 3-1-1) responsible for evaluating and interpreting an assessment participant's (clause 3-15-5) performance (clause 3-2-12) on the assessment (clause 3-15-3) tasks and providing appropriate reporting (clause 3-15-20) and feedback (clause 3-1-17) to assessment participants and the client (clause 3-15-7)

Note 1: An assessor is competent to make decisions about the use and interpretation of assessment procedures. In relation to psychological testing, in some countries they are referred to as "test users" to distinguish them from "test proctors", "test administrators" or "monitors". An assessor can be an employee (clause 3-13-1) of the service provider (clause 3-15-23) or the client, or a third party contracted by either for the purposes of the assessment.

ملاحظة ١: تشمل مهام مسؤول التقييم، ولكن لا تقتصر على، إدارة الاختبارات الوجيهة؛ وإعداد التقييمات الإلكترونية؛ والمتابعة (البند ٣-١-٢٥) عن بُعد وإدارة (البند ٣-١-١١) الأنشطة داخل مركز التقييم؛ ومهام إدارية أخرى. في بعض البلدان، يُشار إلى مسؤولي التقييم بمصطلحات مثل "مراقبي الاختبار" أو "مساعدتي الاختبار" أو "متابعي الاختبار". يمكن أن يكون مسؤول التقييم موظفًا (البند ٣-١٣-١) لدى مزود الخدمة (البند ٣-١٥-٢٣) أو العميل (البند ٣-١٥-٧)، أو طرفًا ثالثًا متعاقدًا معه لأغراض التقييم.

٣-١٥-٥

المشارك في التقييم

الفرد الذي يتم تقييمه، سواء لأغراض شخصية أو لصالح منشأة (البند ٣-١-١)، سواء بشكل فردي أو ضمن مجموعة

ملاحظة ١: يشمل المشاركون في التقييم، ولكن دون الاقتصار على:

- المتقدمون للوظائف (البند ٣-٩-٦) أو المرشحون (البند ٣-٩-٧)؛
- الموظفون (البند ٣-١٣-١) الذين يتم تقييمهم لأغراض الترقية أو لأغراض تنظيمية داخلية أخرى؛
- أعضاء الفريق الذين يتم تقييمهم كمجموعة؛
- أعضاء المنشأة الذين يتم تقييمهم كنظام؛
- الأفراد الذين يسعون للحصول على استشارة أو إرشاد مهني (البند ٣-٩).

٣-١٥-٦

المقيم

الشخص أو المنشأة (البند ٣-١-١) المسؤول عن تقييم وتفسير أداء (البند ٣-٢-١٢) المشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥) بناءً على مهام التقييم (البند ٣-١٥-٣) وتقديم التقارير (البند ٣-١٥-٢٠) المناسبة والتغذية الراجعة (البند ٣-١٧-١) للمشاركين في التقييم والعمل (البند ٣-١٥-٧)

ملاحظة ١: المقيم مؤهل لاتخاذ القرارات بشأن استخدام وتفسير إجراءات التقييم. وفيما يتعلق بالاختبارات النفسية، يُشار إليهم في بعض البلدان باسم "مستخدمي الاختبار" لتمييزهم عن "مراقبي الاختبار" أو "مسؤولي الاختبار" أو "متابعي الاختبار". ويمكن أن يكون المقيم موظفًا (البند ٣-١٣-١) لدى مقدم الخدمة (البند ٣-١٥-٢٣) أو العميل، أو طرفًا ثالثًا متعاقدًا مع أي منهما لأغراض التقييم.

3-15-7**client**

individual or organization (clause 3-1-1) who arranges with a service provider (clause 3-15-23) to deliver the assessment (clause 3-15-3) and related components of the assessment service provision

Examples: A client can be:

- a) an individual, for personal benefit [e.g. career-related decisions informed by assessment (clause 3-15-3) results, including coaching (clause 3-14-4), guidance, vocational rehabilitation and counselling] or for others (e.g. licensure and certification bodies);
- b) an organization, for assessments (clause 3-15-3) of the organization itself (e.g. engagement surveys, assessment of working conditions, work satisfaction surveys) or of individuals, groups or both within the organization [e.g. making employment-related decisions such as recruitment (clause 3-9-1), selection, development (clause 3-14-5), promotion, outplacement, succession planning (clause 3-2-11) and reassignment].

Note 1: Sometimes the assessment participant (clause 3-15-5) is also the client. In this document, when the client is the individual being assessed, that person is referred to as the assessment participant.

3-15-8**credential**

licence, registration, certification or diploma that indicates a level of competence (clause 3-3-3) for specific practice

3-15-9**criteria**

work-related measures or outcomes that are used to judge the meaningfulness, predictive value or utility (clause 3-15-25) of the assessment (clause 3-15-3) results

٧-١٥-٣**العميل**

الفرد أو المنشأة (البند ١-١-٣) الذي يتفق مع مزود الخدمة (البند ٢٣-١٥-٣) على تقديم التقييم (البند ٣-١٥-٣) والمكونات ذات الصلة بتقديم خدمة التقييم
أمثلة: يمكن أن يكون العميل:

- أ) فرداً، لتحقيق منفعة شخصية [مثل اتخاذ قرارات متعلقة بالمسار الوظيفي بناءً على نتائج التقييم (البند ٣-١٥-٣)، بما في ذلك التوجيه (البند ٤-١٤-٣)، والإرشاد، والتأهيل المهني، وتقديم المشورة] أو لصالح جهات أخرى (مثل هيئات الترخيص والجهات المانحة للشهادات)؛

- ب) منشأة، لأغراض تقييم (البند ٣-١٥-٣) المنشأة نفسها (مثل استطلاعات المشاركة، وتقييم ظروف العمل) واستطلاعات الرضا الوظيفي) أو لتقييم الأفراد أو المجموعات أو كليهما داخل المنشأة [مثل اتخاذ قرارات متعلقة بالتوظيف مثل الاستقطاب (البند ٣-٩-١)، والاختيار، والتطوير (البند ٣-١٤-٥)، والترقية، وإغادة التوظيف الخارجي، والتخطيط للتعاقد الوظيفي (البند ٣-٢-١١)، وإعادة التعيين].

ملاحظة ١: في بعض الأحيان، يكون المشاركون في التقييم (البند ٥-١٥-٣) هم نفسهم العميل. في هذه الوثيقة، عندما يكون العميل هو الفرد الذي يتم تقييمه، يُشار إلى هذا الشخص باسم المشارك في التقييم

٨-١٥-٣**المؤهلات**

رخصة أو تسجيل أو شهادة أو دبلوم يشير إلى مستوى الكفاءة (البند ٣-٣-٣) لممارسة محددة

٩-١٥-٣**المعايير**

المقاييس أو النتائج المتعلقة بالعمل والتي تُستخدم للحكم على جدوى أو القيمة التنبؤية أو منفعة (البند ٢٥-١٥-٣) نتائج التقييم (البند ٣-١٥-٣)

3-15-10**data controller**

person or organization (clause 3-1-1) who determines the purposes for which and the manner in which any personal data (clause 3-15-16) are to be collected, processed and stored

١٥-١٥-٣

مراقب البيانات

الشخص أو المنشأة (البند ١-١-٣) التي تحدد أغراض وكيفية جمع ومعالجة وتخزين أي بيانات شخصية (البند ١٥-١٥-٣)

3-15-11**data processor**

person [other than an employee (clause 3-13-1) of the data controller (clause 3-15-10)] or organization (clause 3-1-1) that collects, processes and stores personal data (clause 3-15-16) on behalf of the data controller

١١-١٥-٣

معالج البيانات

شخص [غير الموظف (البند ١-١٣-٣) لدى مراقب البيانات (البند ١٥-١٥-٣)] أو منشأة (البند ١-١-٣) تجمع ومعالجة وتخزين البيانات الشخصية (البند ١٥-١٥-٣) نيابة عن مراقب البيانات

3-15-12**end user**

person or organization (clause 3-1-1) that uses the assessment (clause 3-15-3) results to guide a decision or further action

Note 1: This can be the client (clause 3-15-7) or an intermediary person in the assessment process (clause 3-1-24), such as a line manager. In other instances, the end user can be the assessment participant (clause 3-15-5)

١٢-١٥-٣

المستخدم النهائي

الشخص أو المنشأة (البند ١-١-٣) التي تستخدم نتائج التقييم (البند ٣-١٥-٣) لتوجيه قرار أو إجراء لاحق
ملاحظة ١: قد يكون هذا الشخص هو العميل (البند ٣-١٥-٣) أو شخصاً وسيطاً في عملية (البند ٢٤-١-٣) التقييم، مثل المدير المباشر. في حالات أخرى، قد يكون المستخدم النهائي هو المشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥).

3-15-13**evidence-based**

based on a systematic review of available research, data, theory and other evidence which supports the quality and relevance of the outcome of the action or decision in a particular context for a particular use

Note 1: See ISO 10667-1:2020, Annex B for notes on principles of evidence-based approach to assessment (clause 3-15-3).

١٣-١٥-٣

قائم على الأدلة

يستند إلى مراجعة منهجية للأبحاث والبيانات والنظريات والأدلة الأخرى المتاحة التي تدعم جودة وملاءمة نتائج الإجراء أو القرار في سياق معين لاستخدام معين

ملاحظة ١: انظر الملحق ب من المواصفة القياسية الدولية أيزو ١٠٦٦٧-١/٢٠٢٠ للاطلاع على ملاحظات حول مبادئ المنهج القائم على الأدلة في التقييم (البند ٣-١٥-٣).

3-15-14**informed consent**

process (clause 3-1-24) of providing information (clause 3-1-32) regarding the assessment (clause 3-15-3) itself, its purpose and its possible consequences for each intended use in order to obtain agreement (clause 3-15-1) from the assessment participant (clause 3-15-5) to participate in the assessment process and to

١٤-١٥-٣

الموافقة المستنيرة

عملية (البند ٢٤-١-٣) تقديم المعلومات (البند ٣-١-٣٢) المتعلقة بالتقييم (البند ٣-١٥-٣) نفسه، والغرض منه، وعواقبه المحتملة لكل استخدام مُراد، وذلك للحصول على موافقة (البند ٣-١٥-١) من المشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥) على

collect, process and use the participant's personal data (clause 3-15-16)

Note 1: Pursuant to applicable laws, regulations or corporate policies (clause 3-1-15), it is possible that assessment participants will withdraw from an assessment after having provided consent but doing so can result in consequences that should have been explained to the assessment participant at the time of first soliciting consent.

Note 2: In some circumstances consent is implicit rather than explicit. For example, consent is implied in compliance with the process, or where an alternative basis has been identified and noted for collecting, processing and using the participant's personal data [e.g. a contract between the client (clause 3-15-7) and the participant or the processor and the participant].

3-15-15

norm

information (clause 3-1-32), based on the scores obtained from a sample (often referred to as a norm group) of some well-defined population of people (often referred to as the norm population), which enables raw scores, such as the number of questions correct or the sum of the ratings given to items on a scale, to be converted into percentile or standard scores (i.e. scores which relate the scores to the distribution of scores in the norm population)

Note 1: Typical percentile scores include grades based on the top 10 % of a population, the next 20 %, the mid 40 %, the next 20 % and the bottom 10 %, respectively; or deciles, which represent 10 % bands of the reference population. Typical standard scores include z-scores (with a mean of zero and standard deviation of one); STENS (mean 5,5, standard deviation 2); and T scores (mean 50 and standard deviation 10).

3-15-16

personal data

data, including personal information (clause 3-1-32), relating to an identified or identifiable individual or a particular assessment participant (clause 3-15-5)

المشاركة في عملية التقييم، وعلى جمع بياناته الشخصية (البند ٣-١٥-١٦) ومعالجتها واستخدامها

ملاحظة ١: وفقاً للقوانين والشرعات والسياسات (البند ٣-١-١٥) المؤسسة للمعامل، قد ينسحب المشاركون في التقييم بعد تقديم موافقتهم، ولكن قد يترتب على ذلك عواقب كان ينبغي توضيحها للمشارك في التقييم عند طلب موافقته لأول مرة.

ملاحظة ٢: في بعض الحالات تكون الموافقة ضمنية وليست صريحة. على سبيل المثال، تكون الموافقة ضمنية عند الامتثال للعملية، أو عندما يتم تحديد أساس بديل وتوثيقه. تجمع ومعالجة واستخدام البيانات الشخصية للمشارك [مثل عقد بين العميل (البند ٣-١٥-٧) والمشارك أو المعالج والمشارك]

٣-١٥-١٥

المعيار

المعلومات (البند ٣-١-٣٢)، التي تستند إلى الدرجات التي يتم الحصول عليها من عينة (يُشار إليها غالباً باسم المجموعة المعيارية) من مجتمع من الأفراد محدّد جيداً (يُشار إليه غالباً باسم المجتمع المعياري)، والتي تُمكن من تحويل الدرجات الخام، مثل عدد الإجابات الصحيحة أو مجموع التقييمات الممنوحة لبنود المقياس، إلى درجات مئوية أو درجات معيارية (أي درجات تربط درجات الفرد بتوزيع الدرجات في المجتمع المعياري).

ملاحظة ١: تشمل الدرجات المئوية الشائعة تصنيفات تستند إلى أعلى ١٠٪ من المجتمع، ثم إلى ٢٠٪ التالية، ثم إلى ٤٠٪ الوسطى، ثم إلى ٢٠٪ التالية، وأخيراً أدنى ١٠٪ على التوالي؛ أو الأعداد التي تُغلّ شرائع نسبها ١٠٪ من المجتمع المرجعي. تشمل الدرجات المعيارية الشائعة درجات z-scores (بمتوسط صفر وانحراف معياري واحد)؛ ودرجات STENS (بمتوسط ٥,٥ وانحراف معياري ٢)؛ ودرجات T (بمتوسط ٥٠ وانحراف معياري ١٠).

٣-١٥-١٦

البيانات الشخصية

البيانات، بما في ذلك المعلومات (البند ٣-١-٣٢) الشخصية، المتعلقة بفرد محدّد أو قابل للتحديد أو بمشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥) معرّن

Note 1: Personal data does not include data obtained from the assessment participant that are anonymous or that have been subsequently rendered anonymous. Jurisdictions can specify criteria (clause 3-15-9) for anonymization.

Note 2: Jurisdictions specify criteria for which assessment (clause 3-15-3) data are classified as personal data.

Note 3: Personal information should be obtained, processed and stored securely for specified purposes with the consent of the individual concerned.

3-15-17

post-assessment review

procedure designed to evaluate whether and to what extent the assessment (clause 3-15-3) met its objectives (clause 3-1-22), including the requirements (clause 3-1-19) set out in the written record between the client (clause 3-15-7) and the service provider (clause 3-15-23), together with identification of opportunities for improving future assessments

3-15-18

professionalism

acting in a manner consistent with conduct and practices, including, where applicable, a code of ethics, adopted by or associated with the assessment (clause 3-15-3) profession, requiring systematic knowledge (clause 3-12-1) and proficiency, being aware of one's limitations and not acting outside one's area of competence (clause 3-3-3)

3-15-19

reliability

amount of systematic variance free from measurement (clause 3-1-26) error within the test scores, ratings or both

Note 1: Based on the reliability, a band of error within which an assessment (clause 3-15-3) result should be interpreted can be specified.

Note 2: Different reliability coefficients (e.g. test-retest reliability, Cronbach alpha, McDonald's omega) can be used to estimate reliability. Such coefficients can be obtained by examining the consistency of measures produced by assessment participants (clause 3-15-5) or assessors (clause 3-15-6) within administrations of assessment methods, or over repeated administrations.

ملاحظة ١: لا تشمل البيانات الشخصية البيانات التي تم الحصول عليها من المشارك في التقييم والتي تكون مجهولة المصدر أو التي تم إخفاء هويتها لاحقاً. يجوز للجهات القضائية تحديد معايير (البند ٣-١٥-٩) لإخفاء الهوية.

ملاحظة ٢: تحدد الجهات القضائية المعايير التي تُصنف بموجبها بيانات التقييم (البند ٣-١٥-٣) كبيانات شخصية.

ملاحظة ٣: يجب الحصول على المعلومات الشخصية ومعالجتها وتخزينها بشكل آمن لأغراض محددة موافقة الشخص المعني.

٣-١٥-١٧

مراجعة ما بعد التقييم

إجراء مصمم لتقييم ما إذا كان التقييم (البند ٣-١٥-٣) قد حقق أهدافه (البند ٣-١-٢٢) وإلى أي مدى، بما في ذلك المتطلبات (البند ٣-١-١٩) المنصوص عليها في السجل المكتوب بين العميل (البند ٣-١٥-٧) ومزود الخدمة (البند ٣-١٥-٢٣)، مع تحديد فرص تحسين التقييمات المستقبلية

٣-١٥-١٨

الاحترافية

التصرف بطريقة تتوافق مع السلوك والممارسات المهنية، بما في ذلك - أيتها ينطبق - الالتزام بميثاق السلوك، المعتمد من قبل أو المرتبط بمهنة التقييم (البند ٣-١٥-٣)، ويتطلب ذلك معرفة (البند ٣-١٢-١) ممنهجة وإتقان، مع الوعي بحدود الفرد وعدم التصرف خارج نطاق كفاية (البند ٣-٣-٣) الفرد

٣-١٥-١٩

الموثوقية

مقدار التباين المنهجي الخالي من خطأ القياس (البند ٣-١-٢٦) ضمن درجات الاختبار أو التقديرات أو كليهما

ملاحظة ١: بناءً على الموثوقية، يمكن تحديد نطاق للخطأ يتم ضمنه تفسير نتيجة التقييم (البند ٣-١٥-٣)

ملاحظة ٢: يمكن استخدام معايير موثوقية مختلفة (مثل موثوقية إعادة الاختبار، ومعامل كرونباخ ألفا، وأوميغا لماكدونالد) لتقدير الموثوقية. ويمكن الحصول على هذه المعاملات من خلال فحص اتساق القياسات الناتجة عن المشاركين في التقييم (البند ٣-١٥-٥) أو المقيمين (البند ٣-١٥-٦) ضمن تطبيقات طرق التقييم أو عبر تطبيقات متكررة.

3-15-20**report**

written document that describes an interpretation of the assessment (clause 3-15-3) result for an individual or group for each intended use

٢٠-١٥-٣

التقرير

وثيقة مكتوبة تصف تفسير نتيجة التقييم (البند ٣-١٥-٣) لفرد أو مجموعة، وذلك لكل استخدام مقصود

3-15-21**requirements analysis**

systematic process (clause 3-1-24) to understand in sufficient detail the assessment (clause 3-15-3) need and the organisational context fit in order to specify appropriate assessment methods
Note 1: A job analysis or a job task analysis can be part of the requirements analysis.

Note 2: For an individual assessment for selection purposes such a process would provide information (clause 3-1-32) on the relevance and appropriate level of requirements (clause 3-1-19), such as knowledge (clause 3-12-1), skills (clause 3-14-12), abilities (clause 3-14-1), interests, personality traits, behavioural styles and motives.

Note 3: Existing competence models (clause 3-3-5) can be used as a source of information for the requirements analysis as long as they were developed in a systematic approach.

٢١-١٥-٣

تحليل المتطلبات

عملية (البند ٣-١-٢٤) منهجية لفهم حاجة التقييم (البند ٣-١٥-٣) والسياق التنظيمي المرتبط به بدرجة كافية من التفصيل، وذلك من أجل تحديد طرق التقييم المناسبة

ملاحظة ١: يمكن أن يكون تحليل الوظيفة أو تحليل مهام الوظيفة جزءاً من تحليل المتطلبات.

ملاحظة ٢: في حالة التقييم الفردي لأغراض الاختيار، يمكن أن توفر مثل هذه العملية معلومات (البند ٣-١-٣٢) حول الصلة والمستوى المناسب لمتطلبات (البند ٣-١-١٩)، مثل المعرفة (البند ٣-١٢-١)، والمهارات (البند ٣-١٤-١٢)، والقدرات (٣-١٤-١)، والاهتمامات، والصفات الشخصية، والأنماط السلوكية، والدوافع.

ملاحظة ٣: نماذج الكفايات (البند ٣-٣-٥) الموجودة يمكن استخدامها كمصدر للمعلومات لتحليل المتطلبات، طالما تم تطويرها بأسلوب منهجي.

٢٢-١٥-٣

3-15-22**security**

limiting and controlling access to assessment (clause 3-15-3) materials, scores, reports (clause 3-15-20) and other confidential or personal data (clause 3-15-16) to ensure that they are not made available inappropriately

Note: Security includes, but is not limited to, preventing materials from becoming available in ways that would enable an assessment participant (clause 3-15-5) to gain an unfair advantage over other assessment participants or would reduce the future value of the assessment materials, and protecting an assessment participant's assessment results from unauthorized use or release.

الأمن

تقييد ومراقبة الوصول إلى مواد التقييم (البند ٣-١٥-٣) والدرجات والتقارير (البند ٣-١٥-٢٠) وغيرها من البيانات السرية أو الشخصية (البند ٣-١٥-١٦) لضمان عدم إتاحتها بشكل غير مناسب

ملاحظة: يشمل الأمن، دون أن يقتصر على، منع إتاحة المواد بطرق تمكن أحد المشاركين في التقييم (البند ٣-١٥-٥) من الحصول على ميزة غير عادلة على المشاركين الآخرين أو تقلل من القيمة المستقبلية لمواد التقييم، وحماية نتائج تقييم المشارك من الاستخدام أو الإفصاح غير المصرح به.

3-15-23**service provider**

<assessment> person or organization (clause 3-1-1) that provides assessment (clause 3-15-3) services to the client (clause 3-15-7), whether that person or organization is internal or external to the client

Note: It is possible that the service provider will also employ (clause 3-9-12) or contract with others for assessment design and development, for assessor (clause 3-15-6) training (clause 3-14-13) or for assessment delivery and administration.

3-15-24**standardized**

<assessment> extent to which assessment (clause 3-15-3) procedures are based upon the application of rules and specifications, including all administrative guidance from the assessment developer, in order to maintain a uniform, constant assessment administration environment, and scoring and interpreting results of assessments so that the assessment conditions or environments are comparable for all assessment participants (clause 3-15-5) taking the same assessment

3-15-25**utility**

value to the client (clause 3-15-7) of an assessment (clause 3-15-3), taking into account the costs and benefits associated with the assessment

Note 1: This takes into account factors such as cost per administration, time required per administration, scoring, profiling, report (clause 3-15-20) writing, skills (clause 3-14-12) required of the assessor (clause 3-15-6) and ease of providing assessment participant (clause 3-15-5) feedback (clause 3-1-17).

Note 2: Non-monetary factors can also be important in determining the value of the assessment to the client.

٢٣-١٥-٣**مزود الخدمة**

<التقييم> الشخص أو المنشأة (البند ٣-١-١) التي تقدم خدمات التقييم (البند ٣-١٥-٣) للعميل (البند ٣-١٥-٧)، سواء كان هذا الشخص أو المنشأة داخلياً أو خارجياً بالنسبة للعميل

ملاحظة: من الممكن أن يقوم مزود الخدمة أيضاً بالتوظيف (البند ٣-٩-١٢) أو التعاقد مع جهات أخرى لتصميم التقييم وتطويره، أو لتدريب (البند ٣-١٥-٦) أو لتقديم التقييم وإدارته.

٢٤-١٥-٣**معياري**

<التقييم> مدى استناد إجراءات التقييم (البند ٣-١٥-٣) إلى تطبيق القواعد والمواصفات، والتي تشمل جميع التوجيهات الإدارية من تطوير التقييم، وذلك للحفاظ على بيئة إدارة تقييم موحدة وثابتة، وتصحيح وتفسير نتائج التقييمات بحيث تكون ظروف أو بيئات التقييم قابلة للمقارنة لجميع المشاركين في التقييم (البند ٣-١٥-٥) الذين يخضعون لنفس التقييم

٢٥-١٥-٣**المنفعة**

القيمة التي تعود على العميل (البند ٣-١٥-٧) من التقييم (البند ٣-١٥-٣)، مع مراعاة التكاليف والفوائد المرتبطة به

ملاحظة ١: يشمل ذلك عوامل مثل التكلفة لكل عملية، والوقت اللازم لكل عملية، وإعطاء الدرجات، وإنشاء الملف التعريفي، وكتابة التقرير (البند ٣-١٥-٢٠) والمهارات (البند ٣-١٤-١٢) المطلوبة من المقيم (البند ٣-١٥-٦)، وسهولة تقديم التغذية الراجعة (البند ٣-١-١٧) للمشارك في التقييم (البند ٣-١٥-٥).

ملاحظة ٢: قد تكون العوامل غير المالية مهمة أيضاً في تحديد قيمة التقييم للعميل.

3-15-26**validity**

degree to which the interpretation and use of assessment (clause 3-15-3) scores are consistent with the proposed purposes of the assessment and are supported by accumulated evidence and theory

Note: The strategy (clause 3-1-6) for accumulating evidence of validity is aligned with the type of assessment and the purpose for which it is being used.

3-16 Terms related to employee engagement**3-16-1****social dialogue**

negotiation, consultation or exchange of information (clause 3-1-32) between or among representatives of governments, employers and employees (clause 3-13-1) on matters of common interest relating to economic and social policy (clause 3-1-15)

[Source: ISO 26000:2010, clause 2-17, modified- Definition revised and note removed.]

3-17 Terms related to compensation**3-17-1****compensation**

value given for services rendered

Note: This can be monetary or non-monetary.

3-17-2**total compensation**

all direct or indirect compensation (clause 3-17-1) received within a specific time period

Note 1: This can be salary, bonuses, perquisites, benefits, stock options, insurance and others.

Note 2: Total compensation can be used by employers to attract (clause 3-9-4) and retain talent (clause 3-11-1).

٢٦-١٥-٣**الصلاحية**

مدى اتساق تفسير واستخدام درجات التقييم (البند ٣-١٥-٣) مع الأهداف المقترحة للتقييم، ومدى دعمها بالأدلة المتراكمة والنظريات

ملاحظة: تتوافق الاستراتيجية (البند ٦-١-٣) لتجميع أدلة الصلاحية مع نوع التقييم والغرض من استخدامه.

١٦-٣ المصطلحات المتعلقة بإشراك الموظف**١-١٦-٣****الحوار الاجتماعي**

التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات (البند ٣-١-٣٢) بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والموظفين (البند ٣-١٣-١) بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك التي تتعلق بالسياسة (البند ٣-١-١٥)

[المصدر: المواصفة القياسية الدولية ٢٦٠٠٠/٢٠١٠، ألفند ٢-١٧، معدل - مراجعة التعريف وحذف الملاحظة]

١٧-٣ المصطلحات المتعلقة بالتعويضات

١-١٧-٣**التعويض**

القيمة المقدمة مقابل الخدمات المقدمة

ملاحظة: يمكن أن يكون هذا التعويض نقدياً أو غير نقدياً.

٢-١٧-٣**إجمالي التعويضات**

جميع التعويضات (البند ٣-١٧-١) المباشرة أو غير المباشرة المستلمة خلال فترة زمنية محددة

ملاحظة ١: قد يشمل ذلك الراتب، والمكافآت، والمزايا العينية، والفوائد، وخيارات الأسهم، والتأمين، وغيرها.

ملاحظة ٢: يمكن لأصحاب العمل استخدام إجمالي التعويضات لجذب

(البند ٣-٩-٤) المواهب (البند ٣-١١-١) والاحتفاظ بها.

3-17-3**localization compensation strategy**

compensation (clause 3-17-1) approach that provides an international assignee with the same level of compensation provided to local nationals working in a similar capacity, sometimes with certain adjustments

٣-١٧-٣**استراتيجية التعويض عن تغيير بلد الإقامة**

نمط التعويض (البند ٣-١٧-١) الذي يوفر للموظف الدولي المتناوب نفس مستوى التعويض المقدم للمواطنين المحليين الذين يعملون في وظيفة مماثلة، مع بعض التعديلات أحياناً

Annex A
(informative)
Bibliography

الملحق - أ
(إعلامي)
المراجع الببليوغرافية

- [1] ISO/IEC 2382-36:2019, Information technology – Vocabulary. Part 36: Learning, education and training, المواصفة القياسية الدولية/أيسسي 2019/36-2382، تكنولوجيا المعلومات - المفردات، الجزء 36: التعلم والتعليم والتدريب
- [2] ISO 5127:2017, Information and documentation - Foundation and vocabulary, المواصفة القياسية الدولية 2017/5127، المعلومات والتوثيق - والمفردات
- [3] ISO 9000:2015, Quality management systems- Fundamentals and vocabulary, المواصفة القياسية الدولية/أيسسي 36-2382، تكنولوجيا المعلومات - المفردات، الجزء 36: التعلم والتعليم والتدريب
- [4] ISO 10014:2021, Quality management systems - Managing an organization for quality results - Guidance for realizing financial and economic benefits, المواصفة القياسية الدولية 2021/10014، نظم إدارة الجودة - إدارة المنشأة لتحقيق نتائج الجودة - إرشادات لتحقيق فوائد مالية واقتصادية
- [5] ISO 10667-1:2020, Assessment service delivery - Procedures and methods to assess people in work and organizational settings, Part 1: Requirements for the client, المواصفة القياسية الدولية 2020/1-10667، تقديم خدمات التقييم - الإجراءات والأساليب الخاصة بتقييم الأفراد في بيئات العمل والمنشآت، الجزء 1: متطلبات العميل
- [6] ISO 10795:2019, Space systems – Programme management and quality – Vocabulary, المواصفة القياسية الدولية 2019/10795، أنظمة الفضاء - إدارة البرامج والجودة - المفردات
- [7] ISO 22300:2021, Security and resilience – Vocabulary, المواصفة القياسية الدولية 2021/22300، الأمن والمرونة - المفردات
- [8] ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility, المواصفة القياسية الدولية 2010/26000، إرشادات حول المسؤولية الاجتماعية
- [9] ISO 34101-1:2019, Sustainable and traceable cocoa, Part 1: Requirements for cocoa sustainability management systems, المواصفة القياسية الدولية 2019/1-34101، الكاكاو المستدام والقابل للتتبع، الجزء 1: متطلبات نظم إدارة استدامة الكاكاو
- [10] ISO 37000:2021, Governance of organizations — Guidance, المواصفة القياسية الدولية 2021/37000، حوكمة المنشآت - إرشادات
- [11] ISO/IEC 38500:2015, Information technology — Governance of IT for the organization, المواصفة القياسية الدولية/أيسسي 2015/38500، تكنولوجيا المعلومات - حوكمة تكنولوجيا المعلومات في المنشأة

- [12] ISO/PAS 45005:2020, Occupational health and safety management -- General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic . المواصفة القياسية الدولية/ باس 2020/45005 ، إدارة الصحة والسلامة المهنية - إرشادات عامة للعمل الآمن أثناء جائحة كوفيد-19
- [13] ISO 31073, Risk management - Vocabulary . المواصفة القياسية الدولية 31073، إدارة المخاطر . المفردات
- [14] ISO/IEC Directives, Part 1, 2020, Annex SI, Appendix 2 . توجيهات المواصفة القياسية الدولية/ أيسسي، الجزء 1، 2020، الملحق SI، الملحق 2