



ديناميكية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات



ديناميكية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات

المقدمة:

إن التطور السريع الذي يحصل في إدارة الموارد البشرية جعل من الضروري على المختصين التوقف عن تأدية مهامهم بصورة تقليدية وتطوير مهاراتهم ليصبحوا شركاء في الأعمال وليستحقوا مقعداً على طاولة متخذي القرارات في المؤسسة، إن الباب مفتوح على مصراعيه لقسم الموارد البشرية لكي يصبح شريكاً في العمل كما يريد دائماً بدلاً من أن ينظر إليه على أنه مجرد قسم يعمل على وظيفة ثانوية، و عليه فإن أخصائي الموارد البشرية يحتاجون الآن أكثر من أي وقت مضى، إلى استراتيجيات جديدة ومجموعة كاملة من الكفاءات ليكونوا قادرين على تحقيق نتائج حاسمة وملموسة، لهذه الأسباب تم تصميم هذا البرنامج التدريبي ليؤكد من تحويل نفسك وقسم الموارد البشرية الذي تعمل به إلى شريك عمل قادر على تحقيق النتائج وإضافة قيمة حقيقية لمؤسستك.

الفئات المستهدفة:

- موظفو المستشفيات من المستويات العليا والتنفيذية.
- الإداريون في الموارد البشرية.
- رؤساء الموظفين وأعضاء مجلس إدارة المستشفى.
- كبار مسؤولي التمريض.
- مدراء الأقسام.
- العاملون في مجال الرعاية الصحية ذوي المسؤوليات الإشرافية أو الإدارية أو التنفيذية.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم طبيعة الموارد البشرية كوظيفة إدارية.
- إدراك جميع وظائف الموارد البشرية ومسؤولياتها وتحديد مساهماتها في نجاح المؤسسة.
- لعب الأدوار الأربعة الجديدة التي تجعل قسم الموارد البشرية شريكاً موثقاً للأعمال في المؤسسات الحديثة.
- قياس مساهمة الموارد البشرية في النتائج للمؤسسات الربحية وغير الربحية.
- تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية من خلال استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية الذكية.
- فهم وظائف ومسؤوليات الموارد البشرية وتحديد إسهاماتها في نجاح المؤسسة.
- زيادة كفاءة عمل الموارد البشرية من خلال أطر الكفاءات.
- اتقان الكفاءات الرئيسية لأخصائي الموارد البشرية.

الكفاءات المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية، نظرة عامة.
- الموارد البشرية كشريك للأعمال.
- التحليل والوصف والتقييم الوظيفي.
- أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة.
- قياس أداء الموارد البشرية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى، إدارة الموارد البشرية: نظرة عامة:

- تعريف وأهداف الإدارة الحديثة للموارد البشرية
- إدارة الموارد البشرية بين الماضي والحاضر
- الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- التنظيم
- توفير الموارد
- المبادئ والثقافة
- التدريب والتطوير
- إدارة الأداء
- نظم إدارة التعويضات
- إدارة شؤون الموظفين
- إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة: نظرة عامة

الوحدة الثانية، الموارد البشرية كشريك للأعمال:

- الدور الأربعة الجديدة التي يجب تأديتها
- إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية
- إدارة البنية التحتية للمؤسسة
- إدارة مساهمات الموظفين
- إدارة التحول والتغيير
- كفاءات الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الدور الأربعة
- الموارد البشرية كشريك للأعمال والذكاء العاطفي
- إطار العمل الأساسي للذكاء العاطفي
- الذكاء العاطفي لشريك الأعمال من مهنيي الموارد البشرية

الوحدة الثالثة، التحليل والوصف والتقييم الوظيفي:

- الانتشار الواسع للوصف الوظيفي
- المنهجيات الأربع لإجراء التحليل الوظيفي
- مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة KRAs
- استخدام منهجية مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة في كتابة الوصف الوظيفي
- خصائص الوصف الوظيفي الفعال
- الحرص على "الاتساق الداخلي" من خلال التقييم الوظيفي
- نظرة عامة على نظام ميركوري في التقييم الوظيفي

الوحدة الرابعة، أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة
- من تحليل SWOT "نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء
- مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسية للمؤسسة KRAs
- قياس مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسية "KPIs" والذكية "SMART"
- تحويل مؤشرات الأداء الرئيسية "KPIs" إلى أهداف ذكية "SMART"
- بطاقة الأداء المتوازن، لائحة عامة

الوحدة الخامسة، إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة:

- تعريف الكفاءة
- أنواع الكفاءات
- المكونات المختلفة للكفاءة
- عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة
- عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة
- عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

الوحدة السادسة، قياس أداء الموارد البشرية:

- مهنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية
- الخطوات الخمس لإجراء التحليلات
- قياس الاستقطاب والاختيار
- قياس التعويضات والمزايا
- قياس التدريب والتطوير
- قياس إدارة الأداء
- تصميم بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية