



ديناميكية إدارة الموارد البشرية في المستشفيات



## ديناميكيّة 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 العمل وليسنعوا مفعلاً على طاولة متذبذب القرارات في المؤسسة، إن الباب يفتح على مصراعيه لقسم الموارد البشرية لكي يصبح شريكاً في العمل كما يريد دائماً من أن ينظر إليه على أنه مجرد قسم ي العمل على وظيفة ثانوية، و عليه فإن أخصائي الموارد البشرية يحتاجون اللذ أكثر من أي وقت مضى، إلى استراتيجيات جديدة ومجموعة كاملة من الكفاءات ليكونوا قادرين على تحقيق نتائج حاسمة وملموسة، لهذه النسباب تم تصميم هذا البرنامج التدريبي ليتمكن 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 القسم.
- 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 مسؤولياتها في نجاح المؤسسة.
- لعب الدور الرابع الجديدة التي تجعل قسم الموارد البشرية شريكاً موثقاً للنوع في المؤسسات الحديثة.
- قياس مساهمة الموارد البشرية في النتائج للمؤسسات الربحية وغير الربحية.
- تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية من خلال استخدام ورشات النساء الرئيسية الذكية.
- فهم وظائف ومسؤوليات الموارد البشرية وتحديد إسهاماتها في نجاح المؤسسة.
- زيادة كفاءة عمل الموارد البشرية من خلال إطار الكفاءات.
- اتقان الكفاءات الرئيسية لخاصيّة الموارد البشرية.

### الكفاءات المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية، نظرية عامة.
- الموارد البشرية كشريك للنوع.
- 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 للإدارة الموارد البشرية
- التنظيم
- توفير الموارد
- المناخ والثقافة
- التدريب والتطوير
- إدارة الذاء
- نظر إدارة التعويضات
- إدارة شؤون الموظفين
- إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة: نظرة عامة

## الوحدة الثانية، الموارد البشرية كشريك للنعمال:

- الندوار الرابعة الجديدة التي يجب تأديتها
- إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية
- إدارة البنية التحتية للمؤسسة
- إدارة وسامهات الموظفين
- إدارة التحول والتغيير
- كفاءات الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الندوار الرابعة
- الموارد البشرية كشريك للنعمال والذكاء العاطفي
- إطار العمل النساسي للذكاء العاطفي
- الذكاء العاطفي لشريك النعمال 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 ميركورى في التقييم الوظيفي

## الوحدة الرابعة، أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة
- من تحليل SWOT "نقط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية
- العلاقة بين الاستراتيجية والذاء
- مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسية للمؤسسة KRAs
- قياسات مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية عبر مؤشرات الذاء الرئيسية "KPIs" والذكاء "SMART"
- تحويل مؤشرات الذاء الرئيسية "KPIs" إلى أهداف ذكية "SMART"
- بطاقة الذاء المتوازن، لمحة 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 النداء التي تستند إلى الكفاءة
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

## الوحدة السادسة، قياس أداء الموارد البشرية:

- هيئة نتائج النعمال على نتائج الموارد البشرية
- الخطوات الخمس للجراء التحليلات
- قياس الاستقطاب والاختيار
- قياس التعويضات والمزايا
- قياس التدريب والتطوير
- قياس إدارة النداء
- تصميم بطاقة النداء المتوازن للموارد البشرية