

المقدمة:

يشهد مجال إدارة الموارد البشرية تطوراً متسارعاً يتطلب من المتخصصين فيه الابتعاد عن الأساليب التقليدية لأداء المهام، والتحول إلى ممارسات استراتيجية حديثة تُرسخ دورهم كشركاء فاعلين في الأعمال ومشاركين في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات. لم يعد من المقبول النظر إلى قسم الموارد البشرية كجهة تنفيذية ثانوية، بل بات من الضروري أن يكون عنصراً محورياً في صياغة مستقبل المؤسسة الصحية.

ومن أجل أن يتحقق هذا التحول، فإن المتخصصين في الموارد البشرية بحاجة إلى اكتساب استراتيجيات حديثة ومهارات عالية تمكنهم من تحقيق نتائج ملموسة تساهم في دعم أهداف المؤسسة وتعزيز قيمتها. وانطلاقاً من هذا الواقع، تم تصميم هذا البرنامج التدريبي بهدف تمكين المشاركين من تطوير أنفسهم وأدوارهم لتصبح أقسام الموارد البشرية التي يعملون بها شركاء حقيقيين في تحقيق النمو والتنمية داخل المستشفيات ومؤسسات الرعاية الصحية.

الفئات المستهدفة:

- العاملون في المستشفيات من أصحاب المناصب الإدارية العليا والتنفيذية.
- مسؤولو الموارد البشرية ومديروها.
- رؤساء أقسام الموظفين وأعضاء مجالس الإدارة في المؤسسات الصحية.
- كبار مسؤولي التمريض والإشراف الإداري.
- مدراء الأقسام الطبية والخدمية.
- الأفراد العاملون في قطاع الرعاية الصحية الذين يتولون مسؤوليات تنظيمية أو إشرافية.
- كل من يرغب في تعزيز قدراته في إدارة الموارد البشرية ضمن السياق الصحي.

الأهداف التدريبية:

عند إتمام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- التعرف على الموارد البشرية كوظيفة إدارية استراتيجية وليست فقط تنفيذية.
- الإلمام بكافة الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية وتحديد تأثيرها المباشر في تحقيق أهداف المؤسسة الصحية.
- أداء الأدوار الأربعة الحديثة التي تمنح قسم الموارد البشرية موقعاً قيادياً وشراكة فعالة في الإدارة.
- تقييم مدى مساهمة أنشطة الموارد البشرية في تحقيق نتائج نوعية في المؤسسات الصحية، سواء كانت ربحية أو غير ربحية.
- قياس كفاءة الأداء من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وفقاً لأطر ذكية (SMART).
- تحسين فاعلية عمل الموارد البشرية من خلال تطبيق نماذج الكفاءات الحديثة.
- إتقان المهارات والكفاءات الأساسية التي يجب أن يمتلكها أخصائي الموارد البشرية في بيئة الرعاية الصحية المتطورة.

الكفاءات المستهدفة:

- الفهم الشامل لمفهوم إدارة الموارد البشرية وتطورها.
- التعامل مع الموارد البشرية باعتبارها شريكاً استراتيجياً في الأعمال.
- التحليل، والوصف، والتقييم الوظيفي الدقيق.
- أسس ومفاهيم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- تطبيق إدارة الموارد البشرية المبنية على الكفاءات.
- استخدام أدوات قياس أداء الموارد البشرية وتحليل نتائجها.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: إدارة الموارد البشرية - نظرة عامة

- تعريف شامل وأهداف إدارة الموارد البشرية المعاصرة.
- تطور الإدارة من النمط التقليدي إلى النموذج الاستراتيجي الحديث.
- الوظائف الأساسية للإدارة الفعالة للموارد البشرية.
- تنظيم الموارد والتخطيط الاستراتيجي.
- بناء المناخ الثقافي والتنظيمي داخل المؤسسة.
- تطوير الكوادر البشرية من خلال التدريب المستمر.
- إدارة الأداء الفردي والجماعي.
- أنظمة التعويضات والمزايا الوظيفية.
- إدارة علاقات الموظفين وضبط شؤونهم.
- مدخل إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات.

الوحدة الثانية: الموارد البشرية كشريك أعمال

- الأدوار الأربعة الحديثة لقسم الموارد البشرية:
 - إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
 - تطوير البنية التحتية للمؤسسة.
 - دعم وتحفيز مساهمات الموظفين.
 - قيادة التغيير والتحول المؤسسي.
- الكفاءات المطلوبة لأداء هذه الأدوار بكفاءة.
- العلاقة بين الموارد البشرية والذكاء العاطفي.
- هيكل الذكاء العاطفي وتأثيره على فعالية إدارة الموارد البشرية.

الوحدة الثالثة: التحليل، الوصف، والتقييم الوظيفي

- أهمية ودور الوصف الوظيفي في تحسين الأداء المؤسسي.

- استعراض المنهجيات الأربع الأساسية للتحليل الوظيفي.
- استخدام مفهوم "مجالات النتائج الرئيسية (KRAs)" في كتابة الوصف الوظيفي.
- خصائص ومكونات الوصف الوظيفي الناجح.
- أهمية الاتساق الداخلي في تقييم الوظائف.
- نظرة عامة على نموذج ميركوري لتقييم الوظائف.

الوحدة الرابعة: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- استخدام تحليل SWOT لصياغة الرؤية والرسالة المؤسسية.
- الربط بين استراتيجية المؤسسة وأداء الموارد البشرية.
- تحديد مجالات النتائج الرئيسية الخاصة بالموارد البشرية.
- تطوير مؤشرات الأداء (KPIs) وتحويلها إلى أهداف ذكية (SMART).
- استخدام بطاقة الأداء المتوازن لقياس وتقييم فعالية الموارد البشرية.

الوحدة الخامسة: إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات

- مفهوم الكفاءة وأنواعها (فنية، سلوكية، قيادية...).
- المكونات الأساسية للكفاءة الناجحة.
- دمج الكفاءات في عمليات التوظيف، التدريب، والتطوير.
- بناء نظم لإدارة الأداء مبنية على الكفاءات.
- الفوائد المؤسسية الناتجة عن تطبيق إدارة الكفاءات في الموارد البشرية.

الوحدة السادسة: قياس أداء الموارد البشرية

- أهمية التوازن بين نتائج الموارد البشرية ونتائج العمل.
- الخطوات المنهجية الخمس لإجراء التحليل الكمي والنوعي للأداء.
- قياس الأداء في مجالات:

o التوظيف والاختيار.

o نظام المكافآت والتعويضات.

o التدريب وتنمية المهارات.

o إدارة الأداء الوظيفي.

- تصميم بطاقة الأداء المتوازن الخاصة بإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الصحية.