



**دورة:  
الاستراتيجيات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في  
المستشفيات**

**18 - 22 أكتوبر 2026  
دبي (الإمارات العربية المتحدة)**

## الاستراتيجيات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المستشفيات

رمز الدورة: SI12346 تاريخ الإنعقاد: 18 - 22 أكتوبر 2026 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - رسوم الإشتراك: Euro 5390

### مقدمة:

إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي والمستشفيات، هي فلسفة إدارة تعتمد على التزام قيادات الإدارة العليا ببيت الطاقة والمصداقية للقوى العاملة الصحية في مختلف المجالات من أجل تطبيق عملية التحسين المستمر ضمن استراتيجية واسعة تغطي كل المنشآت التي تقدم الخدمات الصحية، وتهتم إدارة الموارد البشرية بتطبيق مبدأ البحث عن الجودة في أي مظهر من مظاهر العمل بها بدءاً من التعرف على احتياجات الموظفين وتطويرهم وتدريبهم وانتهاءً باستنباط المواهب من العاملين في الخدمات الصحية وتأثير ذلك على جودة الرعاية الصحية والخدمات الصحية.

### أهداف البرنامج:

سيكون المشاركون في نهاية البرنامج التدريبي قادرين على:

- فهم طبيعة الموارد البشرية كوظيفة إدارية
- ذكر 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
- سرد وظائف ومسؤوليات الموارد البشرية وتحديد إسهاماتها في نجاح المؤسسة
- إظهار كيفية زيادة كفاءة عمل الموارد البشرية من خلال أطر الكفاءات
- ذكر الكفاءات الرئيسية لأخصائيي الموارد البشرية

### الجمهور المستهدف:

- العاملون في مجال الموارد البشرية في المستشفيات
- المديرون الإداريون في المستشفيات

- نائبو مدراء المستشفيات للشؤون الطبية
- كل من يرغب بتطوير مهاراته وخبراته ويرى الحاجة الى هذه الدورة.

## المحاور العامة للبرنامج:

### اليوم الأول: الموارد البشرية كشريك للأعمال:

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

### اليوم الثاني: التحليل والوصف والتقييم الوظيفي:

- الانتشار الواسع للوصف الوظيفي
- المنهجيات الأربع لإجراء التحليل الوظيفي
- مجالات النتائج الرئيسة للوظيفة KRAS
- استخدام منهجية مجالات النتائج الرئيسة للوظيفة في كتابة الوصف الوظيفي
- خصائص الوصف الوظيفي الفعال
- الحرص على "الاتساق الداخلي" من خلال التقييم الوظيفي

### اليوم الثالث: 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: لمحة عامة

### **اليوم الرابع: 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

### **اليوم الخامس: قياس أداء الموارد البشرية:**

- هيمنة 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