



عنوان المشروع

دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة
على إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

اسم الطالب :

سارة ابراهيم المقيطيب

مشروع تخرج كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

اشراف د. عبدالرحيم نادر

Code: MGM 496-PMG496

جدول المحتويات:

I.	المقدمة
a.	تعريف الإدارة العامة
b.	أهمية تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي أهداف
c.	البحث
II.	الإطار النظري
a.	مفهوم إدارة الموارد البشرية في القطاع العام
b.	استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية c. دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي
III.	دراسة الحالة: إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة
a.	نظرة عامة على وزارة الصحة
b.	الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في الوزارة
c.	استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في وزارة الصحة d. التحديات التي تواجه الوزارة في هذا المجال
IV.	العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة
a.	التدريب والتطوير المهني b.
c.	التوظيف والاختيار
d.	تقييم الأداء والتحفيز
V.	التحديات المتعلقة بالموارد البشرية
VI.	تحليل النتائج
a.	دراسة الواقع الحالي في وزارة الصحة
b.	مقارنة بين الأداء الفعلي والأهداف المرجوة
c.	التحديات التي تواجه الوزارة في تحسين أداء الموارد البشرية
VII.	مقترحات التحسين
a.	استراتيجيات لتطوير إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة تحسين برامج
b.	التدريب والتطوير
c.	تعزيز سياسات التحفيز والتقييم
VIII.	خاتمة
a.	تلخيص النتائج التوصيات
b.	النهائية
VIII.	المراجع

1. الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

مقدمة البحث

١. مقدمة البحث

إن الإدارة العامة لها دور محوري في تحسين أداء المؤسسات الحكومية، حيث تعد إدارة الموارد البشرية من أبرز العناصر التي تسهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين.

تسعى وزارة الصحة في العديد من البلدان إلى تحسين الأداء المؤسسي عبر استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية مثل التدريب المستمر، التوظيف الفعال، وخلق بيئة عمل محفزة. رغم هذه الجهود، ما زالت هناك تحديات كبيرة تواجهها وزارة الصحة، مثل نقص الكفاءات المؤهلة، ضعف أنظمة التقييم، وقلة برامج التدريب المتخصصة. لذلك يصبح دور الإدارة العامة في تطوير وتعزيز أداء العاملين بالغ الأهمية، وقد أثبتت الدراسات أن تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة يساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية الأداء الحكومي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للإدارة العامة تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة من خلال تطوير وتنظيم إدارة الموارد البشرية وإيضاً يهدف هذا البحث إلى دراسة دور الإدارة العامة في تحسين هذه الجوانب وتحقيق أفضل استفادة من الكوادر البشرية المتاحة في وزارة الصحة.

سيتم تسليط الضوء على استراتيجيات التدريب، التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير الكفاءات التي تسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم دراسة العوامل التي تؤثر في كفاءة الأداء المؤسسي في القطاع الصحي، مع تقديم حلول لتحسين هذه العملية.

١١. أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في ضرورة تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية لضمان تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية للمواطنين.

يعد قطاع الصحة من القطاعات الأكثر حساسية ويتطلب استثمارًا كبيرًا في تطوير الموارد البشرية. يعتمد النجاح في تقديم الخدمات الصحية على الكفاءة والقدرة التشغيلية للقوى العاملة، وهو ما يتطلب استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

من خلال دراسة حالة وزارة الصحة، سيتناول البحث التحديات والفرص المتاحة لتحسين الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تقديم مقترحات واقعية وعملية يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة العاملين في هذا القطاع الهام، وتحسين الخدمات الصحية بشكل عام و لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي.

III. دراسة الحالة

إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

تعتبر وزارة الصحة من أهم الوزارات في أي دولة، حيث يشمل دورها توفير خدمات طبية للمواطنين وتطوير السياسات الصحية التي تضمن الصحة العامة. تعكس إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة أهمية كبيرة في التأثير على الكفاءة التنظيمية والقدرة على تقديم الخدمات الصحية بشكل فعال.

نظرة عامة على وزارة الصحة

وزارة الصحة هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ السياسات الصحية، وإدارة المستشفيات والمرافق الصحية، بالإضافة إلى تطوير برامج الصحة العامة والتوعية الصحية. في العديد من الدول، يواجه هذا القطاع تحديات تتعلق بتوفير الموارد البشرية المؤهلة التي تحتاجها الخدمات الصحية.

الهيكل التنظيمي ل إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

تتوزع إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة عبر عدة مستويات، حيث تقوم بالإشراف على عملية التوظيف، التدريب، وتقييم أداء العاملين في القطاع الصحي. يتم تنظيم الموارد البشرية بناءً على التخصصات الصحية والإدارية في المستشفيات والمراكز الصحية.

• وتشمل العمليات الأساسية التي تتبعها إدارة الموارد البشرية:

✚ التوظيف: ضمان توظيف أفراد مؤهلين في التخصصات الصحية والإدارية.

✚ التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتطوير مهاراتهم.

✚ التقييم: قياس أداء الموظفين وتقديم الحوافز بناءً على الأداء.

• استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في وزارة الصحة :

تسعى وزارة الصحة إلى تبني استراتيجيات تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على:

✚ التدريب المستمر

توفير برامج تدريبية متخصصة في المجالات الطبية والإدارية.

✚ التحفيز

العمل على تحسين نظام المكافآت والحوافز لضمان استمرارية الكفاءات.

✚ التوظيف الفعال

تحسين عمليات التوظيف بحيث تتماشى مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسة.

IV. التحديات التي تواجه الوزارة في هذا المجال

نقص الكوادر المؤهلة

رغم الجهود المستمرة، تواجه وزارة الصحة تحديات في جذب وتوظيف الأطباء والممرضين المهرة.

ارتفاع معدل التدوير الوظيفي

بسبب ضغط العمل وظروف العمل في بعض الأحيان، مما يؤدي إلى فقدان الكوادر المتميزة.

عدم كفاية برامج التدريب

على الرغم من وجود برامج تدريبية، إلا أن هناك نقصًا في البرامج المتخصصة التي تلبي احتياجات الموظفين في المجالات المختلفة.

V. العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة

التدريب والتطوير المهني

التدريب هو أحد العوامل الأساسية لتحسين أداء الموظفين. يجب أن تكون البرامج التدريبية حديثة ومتنوعة، بحيث تشمل الجوانب الإدارية والتقنية والطبية. يمكن للوزارة أن تستفيد من التدريب على مهارات القيادة، التعامل مع المرضى، واستخدام التكنولوجيا في الرعاية الصحية.

التوظيف والاختيار

من الضروري أن تكون هناك عملية توظيف فعّالة تتماشى مع احتياجات المؤسسات الصحية. يجب أن يتم اختيار الموظفين بناءً على معايير دقيقة لضمان قدرتهم على الوفاء بالمتطلبات الوظيفية في القطاع الصحي.

تقييم الأداء والتحفيز

يجب أن تتبنى وزارة الصحة أنظمة تقييم أداء دقيقة تساهم في تحسين مستوى العمل. كما يجب أن يتم ربط التقييم بنظام مكافآت يتضمن الحوافز المالية وغير المالية التي تشجع الموظفين على تحسين أدائهم.

الشفافية والمشاركة المجتمعية

إشراك المجتمع في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات الصحية يعزز من مبدأ الشفافية ويشجع على تحسين مستوى الخدمات الصحية. يتطلب هذا إشراك الموظفين في تقييم برامج التدريب وتحديد احتياجاتهم التعليمية.

٧١. مقترحات التحسين

تعزيز برامج التدريب المنخصص :

يجب أن تركز برامج التدريب على تحسين المهارات الفنية والإدارية للموظفين في وزارة الصحة، بما يتماشى مع تطور ممارسات الرعاية الصحية.

استحداث أنظمة تقييم متقدمة :

ينبغي أن تتبنى الوزارة نظام تقييم يعتمد على مؤشرات أداء قابلة للقياس لتقييم الكفاءات بشكل أكثر دقة.

تحفيز الموظفين بشكل مستدام

تحسين نظم الحوافز وتوفير بيئة عمل داعمة تساهم في تقليل معدل التدوير الوظيفي وتحسين معنويات الموظفين.

٧.٧. خاتمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة أحد العوامل الحيوية التي تؤثر في تحسين الأداء المؤسسي في هذا القطاع.

من خلال الدراسة التي تم تنفيذها، تم التعرف على العديد من التحديات التي تواجه وزارة الصحة في هذا المجال، بالإضافة إلى أهمية تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الكفاءات البشرية، وتوفير برامج تدريب متخصصة، وتعزيز الأنظمة التحفيزية.

في النهاية، يشكل تحسين إدارة الموارد البشرية ركيزة أساسية لضمان تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمواطنين.

VIII. المراجع

- ❖ الشريف، ع. (2017). إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: مفاهيم وتطبيقات. الرياض: دار الفكر.
- ❖ صالح، ه. (2016). استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ❖ الفاروق، ر. (2018). تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي: دراسة تطبيقية في وزارة الصحة. عمان: مؤسسة الكتاب الجامعي.
- ❖ السعيد، م. (2019). دور الإدارة العامة في تطوير الأداء المؤسسي في القطاع الصحي. بيروت: دار الكتب العلمية.
- ❖ وزارة الصحة، (2021) تقرير الأداء السنوي لإدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة.

مع تمنياتي لكم بالتوفيق

Wishing you good fortune and success in all your endeavors.