دورة إدارة الموارد البشرية واستراتيجية القوى العاملة الصحية

24 – 28 مايو 2027

سيول

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة الموارد البشرية واستراتيجية القوى العاملة الصحية

المرجع: 1477_209067 **التاريخ:** 24 – 28 مايو 2027 **المكان:** سيول **الرسوم:** Euro 10000

نظرة عامة

دورة إدارة الموارد البشرية واستراتيجية القوى العاملة الصحية مدتها أسبوع لمديري الموارد البشرية والإداريين وقادة الإدارات ومخططي القوى العاملة وفرق العمليات، ويعود المشاركون بمخطط إدارة القوى العاملة الصحية. تدمج الدورة الطلب على القوى العاملة والتوظيف والاعتماد والتوزيع وإدارة الأداء والتعلم والاستبقاء والرفاه والتحليلات وحوكمة الموارد البشرية. تقدم أجايل للتدريب إدارة الموارد البشرية الصحية واستراتيجية القوى العاملة كممارسة تشغيلية.

الفئة المستهدفة

- الفرق المسؤولة عن تخطيط القوى العاملة الصحية والتوظيف
- الوظائف المسؤولة عن الاستقطاب والتوزيع وسجلات القوى العاملة
- القيادات المسؤولة عن الأداء والقدرات وتطوير الموظفين
- العاملون المسؤولون عن الاستبقاء والرفاه وعلاقات الموظفين
- الفرق المسؤولة عن تحليلات القوى العاملة وحوكمة الموارد البشرية

تفترض الدورة مشاركة المتدربين في قرارات القوى العاملة أو العمليات الصحية، ولا تشمل تعليم الممارسة السريرية أو أساسيات الموارد البشرية العامة أو الاستشارة القانونية أو التأهيل في أنظمة العمل.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تخطط للقوى العاملة الصحية وتوزعها وتطورها وتستبقيها.

- إدارات الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة
- إدارات المستشفيات والعمليات السريرية
- فرق التعلم والمواهب والتطوير المهني
- مكاتب الجودة والحوكمة وإدارة الأداء الصحي
- المستشفيات والخدمات المتنقلة والجهات الصحية الأكاديمية

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل الطلب والعرض والفجوات ومزيج مهارات القوى العاملة الصحية
- بناء أدوات قرارات التوظيف والاستقطاب والتوزيع
- تقييم أنظمة الأداء والقدرات والتطوير
- ترتيب إجراءات الاستبقاء والرفاه وعلاقات الموظفين حسب الأولوية
- استخدام بيانات القوى العاملة ولوحات المؤشرات في القرارات
- بناء ترتيبات واضحة لحوكمة الموارد البشرية الصحية

جدول الدورة

اليوم 1: معلومات القوى العاملة الصحية

- خريطة تحليل عرض وطلب القوى العاملة الصحية
- مصفوفة طلب الخدمة ومتطلبات القوى العاملة
- سجل مخزون وتدفقات وفجوات القوى العاملة
- تقييم مزيج المهارات وتوزيع الأدوار
- قائمة جودة بيانات القوى العاملة وملكيتها

اليوم 2: التوظيف والاستقطاب والتوزيع

- نموذج سيناريو التوظيف المبني على الاحتياج
- لوحة مسار الاستقطاب وضبط الشواغر
- مسار واجهة الاعتماد والتهيئة الوظيفية
- مصفوفة قرار التوزيع والتغطية
- خطة طوارئ القوى العاملة والتوظيف وقت زيادة الطلب

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: أنظمة الأداء والقدرات

- لوحة توقعات الدور واتفاق الأداء
- دليل حوار الإشراف والتغذية الراجعة
- مصفوفة فجوة القدرات واحتياجات التعلم
- خريطة المسار الوظيفي وإجراءات التطوير
- لوحة مؤشرات الإنتاجية وعبء العمل

اليوم 4: الاستبقاء والرفاه والحوكمة

- تحليل مخاطر الاستبقاء وشرائح القوى العاملة
- مراجعة ضوابط بيئة العمل والرفاه
- مسار علاقات الموظفين والتصعيد
- مخطط حقوق قرار الموارد البشرية الصحية
- حزمة تقارير مخاطر القوى العاملة والحوكمة

اليوم 5: ممارسة إدارة القوى العاملة الصحية

- تمرين مقترح: مراجعة فجوة القوى العاملة ومزيج المهارات
- تمرين مقترح: سيناريو التوظيف والتوزيع
- تمرين مقترح: تصميم الأداء والقدرات
- تمرين مقترح: ترتيب الاستبقاء والحوكمة حسب الأولوية
- التمرين الختامي: مخطط إدارة القوى العاملة الصحية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة مع سيناريوهات افتراضية من المستشفيات والخدمات المتنقلة والمختبرات والجهات الصحية الأكاديمية.

- نشاط مقترح: ربط طلب الخدمة بمخزون القوى العاملة وتدفقاتها وفجواتها وأدوارها ومزيج مهاراتها.
- نشاط مقترح: مقارنة قرارات التوظيف والاستقطاب والاعتماد والتوزيع تحت قيود التغطية.
- نشاط مقترح: تصميم ضوابط مترابطة للأداء والتغذية الراجعة والقدرات والتطوير وعبء العمل.
- نشاط مقترح: ترتيب إجراءات الاستبقاء والرفاه وعلاقات الموظفين والتحليلات والحوكمة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن يناسب تدريب إدارة الموارد البشرية واستراتيجية القوى العاملة الصحية، وماذا يفترض؟

يناسب التدريب مديري الموارد البشرية والإداريين ومخططي القوى العاملة وقادة الإدارات وفرق العمليات. ويفترض مسؤولية عن قرارات القوى العاملة أو الخدمات، ولا يشمل التعليم السريري أو الموارد البشرية التمهيدية أو الاستشارة القانونية.

كيف يختلف تدريب استراتيجية الموارد البشرية الصحية عن تدريب الموارد البشرية العام؟

يربط تدريب استراتيجية الموارد البشرية الصحية قرارات القوى العاملة بطلب الخدمة والتوظيف والاعتماد والتغطية ومزيج المهارات والعمليات السريرية والرفاه والحوكمة، بينما يطبق التدريب العام عبر قطاعات متعددة.

كيف تخطط الجهات الصحية لطلب القوى العاملة ومزيج المهارات؟

تربط الجهات الصحية طلب الخدمة ونماذج الرعاية بمخزون القوى العاملة وتدفقاتها وأدوارها وقدراتها وإنتاجيتها ووقت العمل ومتطلبات التغطية وافتراضات السيناريو.

ما الذي يدعم استبقاء القوى العاملة الصحية ورفاهها؟

يعتمد الاستبقاء والرفاه على أدلة خاصة بشرائح القوى العاملة حول بيئة العمل وعبء العمل والإشراف والتطوير والتقدير وعلاقات الموظفين والسلامة والمرونة وأسباب البقاء أو المغادرة.

كيف تحسن تحليلات القوى العاملة قرارات الموارد البشرية الصحية؟

تربط التحليلات الطلب والشواغر والاستقطاب والتوزيع والأداء والتعلم والغياب والدوران والرفاه والتغطية بملكية واضحة للبيانات وتفسيرها ونقاط القرار.

الخاتمة

يعود المشاركون بمخطط إدارة القوى العاملة الصحية الذي يضم تحليل العرض والطلب وخيارات التوظيف وأنظمة الأداء وإجراءات الاستبقاء ولوحات المؤشرات وترتيبات الحوكمة. يربط المخطط قرارات القوى العاملة بمتطلبات الخدمة. كما يدعم ملكية أوضح وأولويات مبنية على الأدلة وإجراءات منسقة للقوى العاملة.