

Healthcare and Hospital Management

Next-Gen Talent Acquisition for
Healthcare

Transformation
Leadership in Healthcare

Code: 257002



FUTURE CENTRE
مركز المستقبل



futurecentre.net



Course Introduction

The healthcare industry is facing a talent crisis of unprecedented scale. An aging workforce, clinician burnout, and intense competition for skilled professionals have made traditional recruitment methods obsolete. The ability to attract, engage, and secure top clinical and non-clinical talent is no longer an HR function—it is a critical strategic imperative that directly impacts patient care, organizational resilience, and financial stability.

This forward-thinking course is designed to revolutionize your approach to healthcare recruitment. We move beyond posting jobs and reviewing resumes to explore a strategic, multi-faceted talent acquisition ecosystem. Participants will learn to leverage digital branding, data analytics, modern technology, and a deep understanding of the healthcare candidate's journey to build a robust, sustainable talent pipeline that ensures their organization is not just filling vacancies, but winning the war for talent.

Training Method

- Pre-assessment
- Live group instruction
- Use of real-world examples, case studies and exercises
- Interactive participation and discussion
- Power point presentation, LCD and flip chart
- Group activities and tests
- Each participant receives a binder containing a copy of the presentation
- slides and handouts
- Post-assessment

Course Objectives

Upon completion of this course, participants will be able to:

- **Analyze the Healthcare Talent Landscape:** Understand the macro and micro drivers of the healthcare talent shortage and its impact on recruitment strategy.
- **Develop a Compelling Healthcare Employer Brand:** Craft and communicate a unique Employee Value Proposition (EVP) that resonates with clinicians and healthcare professionals.
- **Master Digital Sourcing and Engagement Strategies:** Utilize advanced sourcing techniques, social media, and digital platforms (including healthcare-specific networks) to identify and engage passive candidates.
- **Design a Candidate-Centric Experience:** Streamline the recruitment process to reduce time-to-fill, improve offer acceptance rates, and create a positive impression that strengthens your brand.
- **Leverage Data and Technology:** Use recruitment metrics, KPIs, and modern Applicant Tracking Systems (ATS) and CRM tools to make data-driven decisions and improve efficiency.
- **Implement Strategies for Diversity, Equity, and Inclusion (DEI):** Build a fair, inclusive, and equitable hiring process to attract a diverse workforce that reflects the patient community.

Who Should Attend?

This course is essential for professionals responsible for attracting and hiring talent within the healthcare ecosystem.

- **Healthcare HR Directors, Managers, and Generalists**
- **Talent Acquisition Specialists and Recruiters** (in-house and agency) focused on healthcare
- **Chief Nursing Officers (CNOs) and Clinical Directors** involved in staffing strategy
- **Healthcare Administrators and Practice Managers**
- **Physician Recruiters and Provider Strategy Leads**
- **Marketing/Communications Professionals** supporting healthcare employer branding
- **Anyone** involved in the strategy or execution of hiring within hospitals, health systems, clinics, or long-term care facilities.

Course Outline

Day 1: The New Reality – Foundations of Healthcare Talent Acquisition

Morning:

- **Module 1: The State of Healthcare Talent:** Understanding the crisis: burnout, the silver tsunami, generational shifts, and competitive dynamics.
- **Module 2: From Recruitment to Strategic Talent Acquisition:** Shifting the mindset from filling vacancies to building a long-term talent pipeline.

Afternoon:

- **Module 3: Defining Your Healthcare Employer Brand:** Developing a powerful Employee Value Proposition (EVP) that addresses the unique motivators of healthcare professionals (purpose, stability, support, growth).
- **Workshop: Audit Your Current Brand:** Participants assess their organization's current online presence and recruitment messaging.
- **Day 1 Recap: Strategy first, tactics second.**

Day 2: Sourcing & Attraction – Finding the Needle in a Haystack

Morning:

- **Module 4: Advanced Sourcing Techniques:** Beyond job boards. Leveraging Boolean search, LinkedIn Recruiter, and healthcare-specific platforms (e.g., Doximity, Vivian Health).
- **Module 5: Engaging the Passive Candidate:** Building relationships with passive talent through personalized outreach and nurturing campaigns.

Afternoon:

- **Module 6: Digital Marketing for Talent:** Using social media (Instagram, Facebook, TikTok) and content marketing to showcase culture and attract a new generation of healthcare workers.
- **Workshop: Create a Sourcing Campaign:** Teams develop a multi-channel sourcing plan for a hard-to-fill role (e.g., Registered Nurse, Radiologic Technologist).
- **Day 2 Recap: Going where the candidates are.**

Day 3: The Candidate Journey – From Application to Offer

Morning:

- **Module 7: Designing a Frictionless Application Process:** Optimizing for mobile, reducing application abandonment, and ensuring accessibility.
- **Module 8: Behavioral-Based and Situational Interviewing:** Developing structured interview guides that assess clinical competency, cultural fit, and soft skills like resilience and empathy.

Afternoon:

- **Module 9: Selling the Opportunity:** Training hiring managers on how to “close” top candidates. Crafting compelling offers and negotiating in a competitive market.
- **Role-Play: The Candidate Interview & Offer:** Practicing new interviewing techniques and negotiating an offer with a high-demand candidate.
- **Day 3 Recap: Every touchpoint is a brand impression.**

Course Outline

Day 4: Technology, Data, and Efficiency

Morning:

- **Module 10: Leveraging Technology: ATS, CRM, and AI:** Using technology to automate tasks, nurture pipelines, and screen candidates efficiently. Understanding AI's role and ethical implications.
- **Module 11: Recruitment Metrics and KPIs:** Measuring what matters: Time-to-Fill, Quality of Hire, Source of Hire, Candidate Satisfaction, and First-Year Turnover.

Afternoon:

- **Module 12: Building a Talent Pipeline and Community:** Creating talent communities and maintaining engagement with past applicants and silver medalists.
- **Workshop: Build a Dashboard:** Participants define the key metrics they will track and design a simple reporting dashboard.
- **Day 4 Recap:** Using data to drive recruitment strategy.

Day 5: Integration, Onboarding, and the Future

Morning:

- **Module 13: Onboarding for Retention:** The critical link between acquisition and retention. Designing an onboarding experience that ensures new hires feel welcomed, supported, and prepared to succeed.
- **Module 14: Diversity, Equity, and Inclusion in Hiring:** Implementing structured interviews, mitigating bias, and building diverse talent pools to provide more culturally competent care.

Afternoon:

- **Capstone Activity: The Integrated Talent Acquisition Plan:** Participants create a comprehensive 90-day plan for a next-gen talent acquisition strategy for their organization, incorporating elements from the entire week.
- **Final Presentations & Peer Feedback:** Presenting plans and refining ideas.
- **Course Conclusion:** Committing to action, final review, and awarding of certificates.



المقدمة

يواجه قطاع الرعاية الصحية أزمة مواهب غير مسبوقة. فمع شيخوخة القوى العاملة، وإرهاق الأطباء، والمنافسة الشديدة على الكفاءات الماهرة، أصبحت أساليب التوظيف التقليدية عتيقة. لم تعد القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات السريرية وغير السريرية، وإشراكها، واستقطابها، حكرًا على إدارة الموارد البشرية، بل أصبحت ضرورة استراتيجية بالغة الأهمية تؤثر بشكل مباشر على رعاية المرضى، ومرونة المؤسسة، واستقرارها المالي. صُممت هذه الدورة الاستشرافية لإحداث نقلة نوعية في نهجكم في توظيف الكفاءات في قطاع الرعاية الصحية. نتجاوز مجرد نشر الوظائف ومراجعة السير الذاتية لنستكشف منظومة استراتيجية متعددة الجوانب لاستقطاب الكفاءات. سيتعلم المشاركون كيفية الاستفادة من الهوية الرقمية، وتحليلات البيانات، والتكنولوجيا الحديثة، وفهم رحلة مرشحي الرعاية الصحية بشكل معمق، لبناء منظومة مواهب قوية ومستدامة تضمن لمؤسساتهم النجاح في استقطاب الكفاءات، لا في ملء الشواغر فحسب.

طريقة التدريب

- التقييم المسبق
- تدريب جماعي مباشر
- استخدام أمثلة واقعية ودراسات حالة وتمارين
- مشاركة ونقاش تفاعلي
- عرض تقديمي باستخدام باور بوينت، وشاشة LCD، ولوح ورقي
- أنشطة واختبارات جماعية
- يحصل كل مشارك على ملف يحتوي على نسخة من العرض التقديمي
- شرائح ومطبوعات
- التقييم اللاحق

أهداف الدورة

- عند الانتهاء من هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- تحليل مشهد المواهب في مجال الرعاية الصحية: فهم العوامل الكبرى والصغرى المسببة لنقص المواهب في مجال الرعاية الصحية وتأثيرها على استراتيجية التوظيف.
 - تطوير علامة تجارية جذابة لصاحب العمل في مجال الرعاية الصحية: صياغة وتوصيل قيمة اقتراح الموظف (EVP) الفريدة التي تتوافق مع الأطباء والعاملين في مجال الرعاية الصحية.
 - إتقان استراتيجيات التوريد الرقمي والمشاركة: استخدم تقنيات التوريد المتقدمة ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية (بما في ذلك الشبكات الخاصة بالرعاية الصحية) لتحديد المرشحين السلبيين وإشراكهم.
 - تصميم تجربة تركز على المرشح: تبسيط عملية التوظيف لتقليل الوقت المستغرق للتعيين، وتحسين معدلات قبول العروض، وخلق انطباع إيجابي يعزز علامتك التجارية.
 - الاستفادة من البيانات والتكنولوجيا: استخدم مقاييس التوظيف ومؤشرات الأداء الرئيسية وأنظمة تتبع المتقدمين الحديثة (ATS) وأدوات إدارة علاقات العملاء لاتخاذ قرارات تعتمد على البيانات وتحسين الكفاءة.
 - تنفيذ استراتيجيات التنوع والمساواة والإدماج (DEI): بناء عملية توظيف عادلة وشاملة ومنصفة لجذب قوة عاملة متنوعة تعكس مجتمع المرضى

من ينبغي أن يهتم؟

- تعد هذه الدورة ضرورية للمهنيين المسؤولين عن جذب وتوظيف المواهب داخل النظام البيئي للرعاية الصحية.
- مديري الموارد البشرية في مجال الرعاية الصحية والمديرين والمسؤولين العاملين
 - متخصصون في استقطاب المواهب وموظفو التوظيف (داخليًا ووكالات) يركزون على الرعاية الصحية
 - كبار مسؤولي التمريض (CNOs) والمديرين الإكلينكيين المشاركين في استراتيجية التوظيف
 - مديري الرعاية الصحية ومديري الممارسة
 - مسؤولي توظيف الأطباء ومسؤولي استراتيجية مقدمي الخدمات
 - متخصصو التسويق والاتصالات الذين يدعمون العلامة التجارية لصاحب العمل في مجال الرعاية الصحية
 - أي شخص مشارك في استراتيجية أو تنفيذ التوظيف داخل المستشفيات أو النظم الصحية أو العيادات أو مرافق الرعاية طويلة الأمد

محتويات الكورس

اليوم الأول الواقع الجديد - أسس استقطاب المواهب في مجال الرعاية الصحية

صباح:

- الوحدة 1: حالة مواهب الرعاية الصحية: فهم الأزمة: الإرهاق، وتسونامي الفضة، والتحولت الجيلية، والديناميكيات التنافسية.
- الوحدة 2: من التوظيف إلى اكتساب المواهب الاستراتيجية: تحويل العقلية من ملء الوظائف الشاغرة إلى بناء خط أنابيب المواهب على المدى الطويل.

بعد الظهر:

- الوحدة 3: تحديد علامتك التجارية كصاحب عمل في مجال الرعاية الصحية: تطوير اقتراح قيمة قوي للموظفين (EVP) يعالج الدوافع الفريدة لمتخصصي الرعاية الصحية (الغرض والاستقرار والدعم والنمو).
- ورشة عمل: تدقيق علامتك التجارية الحالية: يقوم المشاركون بتقييم الحضور الحالي لمؤسستهم على الإنترنت ورسائل التوظيف.
- ملخص اليوم الأول: الإستراتيجية أولاً، والتكتيكات ثانياً

اليوم الثاني المصادر والجذب - البحث عن الإبرة في كومة القش

صباح:

- الوحدة الرابعة: تقنيات متقدمة في التوريد: ما وراء لوحات الوظائف. الاستفادة من البحث المنطقي، و LinkedIn Recruiter، والمنصات المتخصصة في الرعاية الصحية (مثل Vivian Health و Doximity).
- الوحدة 5: إشراك المرشح السلبي: بناء علاقات مع المواهب السلبية من خلال حملات التواصل والرعاية الشخصية.

بعد الظهر:

- الوحدة 6: التسويق الرقمي للمواهب: استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (إنستجرام، فيسبوك، تيك توك) والتسويق بالمحتوى لعرض الثقافة وجذب جيل جديد من العاملين في مجال الرعاية الصحية.
- ورشة عمل: إنشاء حملة مصادر: تقوم الفرق بتطوير خطة مصادر متعددة القنوات لدور يصعب ملؤه (على سبيل المثال، ممرضة مسجلة، فني أشعة).
- ملخص اليوم الثاني: الذهاب إلى حيث يوجد المرشحون

اليوم الثالث رحلة المرشح - من التقديم إلى العرض

صباح:

- الوحدة 7: تصميم عملية تطبيق سلسلة: التحسين للأجهزة المحمولة، والحد من التخلي عن التطبيق، وضمان إمكانية الوصول إليه.
- الوحدة 8: المقابلات القائمة على السلوك والمواقف: تطوير أدلة مقابلة منظمة لتقييم الكفاءة السريرية والملاءمة الثقافية والمهارات الناعمة مثل المرونة والتعاطف.

بعد الظهر:

- الوحدة 9: اغتنام الفرصة: تدريب مديري التوظيف على كيفية اختيار أفضل المرشحين، وصياغة عروض جذابة والتفاوض في سوق تنافسية.
- لعب الأدوار: مقابلة المرشح والعرض: ممارسة تقنيات المقابلة الجديدة والتفاوض على عرض مع مرشح ذي طلب كبير.
- ملخص اليوم الثالث: كل نقطة اتصال هي انطباع عن العلامة التجارية

محتويات الكورس

اليوم الرابع التكنولوجيا والبيانات والكفاءة

صباح:

- الوحدة 10: الاستفادة من التكنولوجيا: أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وإدارة علاقات العملاء (CRM)، والذكاء الاصطناعي: استخدام التكنولوجيا لأتمتة المهام، وتطوير مسارات التوظيف، وفرز المرشحين بكفاءة. فهم دور الذكاء الاصطناعي وأثاره الأخلاقية.
- الوحدة 11: مقاييس التوظيف ومؤشرات الأداء الرئيسية: قياس ما يهم: الوقت المستغرق للتعيين، وجودة التوظيف، ومصدر التوظيف، ورضا المرشحين، ومعدل دوران العمل في السنة الأولى.

بعد الظهر:

- الوحدة 12: بناء خط أنابيب المواهب والمجتمع: إنشاء مجتمعات المواهب والحفاظ على التواصل مع المتقدمين السابقين والحائزين على الميدالية الفضية.
- ورشة عمل: إنشاء لوحة معلومات: يقوم المشاركون بتحديد المقاييس الرئيسية التي سيتتبعونها وتصميم لوحة معلومات تقارير بسيطة.
- ملخص اليوم الرابع: استخدام البيانات لتوجيه استراتيجية التوظيف

اليوم الخامس التكامل والتوجيه والمستقبل

صباح:

- الوحدة 13: التوجيه والاحتفاظ بالموظفين الجدد: الصلة الحاسمة بين استقطاب الموظفين الجدد والاحتفاظ بهم. تصميم تجربة توجيه تضمن للموظفين الجدد الشعور بالترحيب والدعم والاستعداد للنجاح.
- الوحدة 14: التنوع والمساواة والشمول في التوظيف: تنفيذ المقابلات المنظمة، والتخفيف من التحيز، وبناء مجموعات متنوعة من المواهب لتوفير رعاية أكثر كفاءة ثقافياً.

بعد الظهر:

- نشاط التخرج: خطة استقطاب المواهب المتكاملة: يقوم المشاركون بإنشاء خطة شاملة مدتها 90 يومًا لاستراتيجية استقطاب المواهب من الجيل التالي لمؤسستهم، مع دمج عناصر من الأسبوع بأكمله.
- العروض التقديمية النهائية وردود الفعل من الزملاء: تقديم الخطط وصقل الأفكار.
- خاتمة الدورة: الالتزام بالعمل والمراجعة النهائية ومنح الشهادات

Terms & Conditions

Complete & Mail to future centre or email

Info@futurecentre.com



Cancellation and Refund Policy

Delegates have 14 days from the date of booking to cancel and receive a full refund or transfer to another date free of charge. If less than 14 days' notice is given, then we will be unable to refund or cancel the booking unless on medical grounds. For more details about the Cancellation and Refund policy, please visit

<https://futurecentre.net/>

Registration & Payment

Please complete the registration form on the course page & return it to us indicating your preferred mode of payment. For further information, please get in touch with us

Course Materials

The course material, prepared by the future centre, will be digital and delivered to candidates by email

Certificates

Accredited Certificate of Completion will be issued to those who attend & successfully complete the programme.

Travel and Transport

We are committed to picking up and dropping off the participants from the airport to the hotel and back.

Registration & Payment

Complete & Mail to future centre or email

Info@futurecentre.com

Registration Form

- Full Name (Mr / Ms / Dr / Eng)
- Position
- Telephone / Mobile
- Personal E-Mail
- Official E-Mail
- Company Name
- Address
- City / Country

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Payment Options

- ☐ Please invoice me
- ☐ Please invoice my company

Course Calander:



12/01/2026 - 16/01/2026

[Click Now](#)



25/05/2026 - 29/05/2026

[Click Now](#)



05/10/2026 - 09/10/2026

[Click Now](#)

VENUES

 LONDON

 BARCELONA

 KUALA LUMPER

 AMSTERDAM

 DAMASCUS

 ISTANBUL

 SINGAPORE

 PARIS

 DUBAI

OUR PARTNERS



THANK YOU

CONTACT US

 +963 112226969

 +963 953865520

 Info@futurecentre.com

 Damascus - Victoria - behind Royal Semiramis hotel



FUTURE CENTRE
مركز المستقبل



futurecentre.net