

Healthcare and Hospital Management

Innovative Talent Management
for Healthcare Professionals

INNOVATIVE
Talent Management
FOR HEALTHCARE
PROFESSIONALS

Code: 257005



FUTURE CENTRE
مركز المستقبل



futurecentre.net



Course Introduction

The healthcare sector's most critical asset is its people. Yet, it faces a perpetual crisis: a dire shortage of skilled professionals, skyrocketing burnout rates, and intense competition for talent. Traditional HR practices are failing to address these systemic challenges. Innovative Talent Management is no longer a supportive function—it is a core strategic imperative that directly impacts patient care, organizational resilience, and financial viability.

This pioneering course is designed for healthcare leaders who recognize that winning the war for talent requires a radical new approach. We move beyond transactional HR to explore a holistic, strategic ecosystem for attracting, developing, engaging, and retaining both clinical and non-clinical professionals. Participants will learn to leverage employer branding, data analytics, cutting-edge technology, and a profound understanding of the healthcare workforce to build a sustainable, future-ready talent pipeline.

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:** Diagnose the unique drivers of the healthcare talent shortage, including generational shifts, burnout, and competitive pressures.
- **Develop a Compelling Healthcare Employer Brand:** Craft a unique Employee Value Proposition (EVP) that resonates with the mission-driven motivations of healthcare professionals.
- **Implement Innovative Sourcing and Recruitment Strategies:** Utilize advanced digital sourcing, social media, and talent pipeline strategies to attract passive and active candidates in a tight market.
- **Design a Candidate-Centric Experience:** Streamline the hiring process to reduce time-to-fill, improve offer acceptance rates, and create a powerful first impression that reinforces your brand.
- **Master Retention and Engagement Strategies:** Implement evidence-based programs to combat burnout, foster professional growth, and significantly reduce costly turnover.
- **Leverage Data and Technology for Talent Decisions:** Use HR analytics and modern HR tech (ATS, CRM, AI) to make data-driven decisions about recruitment, performance, and retention.

Who Should Attend?

This program is essential for professionals responsible for the acquisition, development, and retention of talent within the healthcare ecosystem.

- **Healthcare HR Directors, Managers, and Business Partners**
- **Talent Acquisition Specialists and Recruiters** within hospitals and health systems
- **Chief Nursing Officers (CNOs) and Clinical Directors** involved in workforce strategy
- **Healthcare Administrators and Practice Managers**
- **Chief Medical Officers (CMOs)** interested in physician recruitment and retention
- **Department Heads** responsible for team development and engagement
- **Leaders in charge of Employee Wellness and Organizational Development**

Course Outline

Day 1: The New Era of Healthcare Talent Management

Morning:

- **Module 1: The Healthcare Talent Crisis:** Understanding the root causes: burnout, the “silver tsunami,” generational expectations, and the battle for skills.
- **Module 2: From Personnel Management to Strategic Talent Leadership:** The evolution of HR’s role as a strategic partner in achieving clinical and operational goals.

Afternoon:

- **Module 3: Building Your Healthcare Employer Brand:** Defining a powerful Employee Value Proposition (EVP) that emphasizes purpose, stability, support, and growth.
- **Workshop: EVP Canvas:** Participants will draft and refine a compelling EVP for their organization or a specific role.
- **Day 1 Recap:** Laying the strategic foundation.

Day 2: Attraction & Acquisition: Winning the War for Talent

Morning:

- **Module 4: Innovative Sourcing Strategies:** Moving beyond job boards. Leveraging LinkedIn Recruiter, healthcare-specific platforms (Doximity, Vivian), and digital marketing to find passive candidates.
- **Module 5: The Candidate Experience (CX) Journey:** Mapping every touchpoint from application to offer. Strategies to reduce application abandonment and create a seamless, respectful process.

Afternoon:

- **Module 6: Behavioral and Competency-Based Interviewing:** Designing questions that assess clinical skills, cultural fit, resilience, and empathy.
- **Role-Play: The Interview Simulation:** Practicing new interviewing techniques for hard-to-fill roles (e.g., experienced RN, specialist physician).
- **Day 2 Recap:** From finding to attracting and selecting.

Day 3: Development & Growth: Investing in Your People

Morning:

- **Module 7: Career Pathing & Latticeing:** Creating clear and flexible growth opportunities for both clinical and non-clinical staff to increase retention.
- **Module 8: Mentorship & Coaching Programs:** Building structures to transfer knowledge, support new hires, and develop high-potential employees.

Afternoon:

- **Module 9: Competency-Based Development Plans:** Aligning individual goals with organizational needs and clinical competencies.
- **Workshop: Designing a Mentorship Program Outline:** Teams create a framework for a mentorship initiative for a specific group (e.g., new grad nurses).
- **Day 3 Recap:** Growing your talent from within.

Course Outline

Day 4: Retention & Engagement: Combating Burnout and Building Loyalty

Morning:

- **Module 10: The Burnout Epidemic: Recognition and Mitigation:** Understanding the signs of burnout and implementing proactive well-being and resilience programs.
- **Module 11: The Power of Recognition and Feedback:** Building a culture of continuous feedback and meaningful recognition that reinforces valued behaviors.

Afternoon:

- **Module 12: Predictive Analytics for Retention:** Using data to identify flight risks and intervene proactively before valuable employees leave.
- **Case Study: Analyzing Turnover Data:** Participants work with sample data to identify root causes of turnover and propose targeted retention strategies.
- **Day 4 Recap: Making your organization a place people choose to stay.**

Day 5: Integration, Technology, and the Future Workforce

Morning:

- **Module 13: Leveraging HR Technology:** Using an Applicant Tracking System (ATS), Candidate Relationship Management (CRM) tools, and AI to automate and personalize the talent journey.
- **Module 14: The Future Healthcare Workforce:** Preparing for trends in gig work, telehealth staffing, upskilling, and the role of AI in clinical care.

Afternoon:

- **Capstone Activity: The Integrated Talent Management Plan:** Participants create a comprehensive 90-day action plan to address a key talent challenge in their organization, incorporating strategies from all modules.
- **Final Presentations & Peer Feedback:** Presenting plans and refining ideas in a collaborative setting.
- **Course Conclusion:** Committing to action, final review, and awarding of certificates.



المقدمة

يُعدّ العنصر البشري أهم أصول قطاع الرعاية الصحية. ومع ذلك، يواجه القطاع أزمةً دائمةً تتمثل في نقصٍ حادٍّ في الكوادر المؤهلة، وارتفاع حادٍّ في معدلات الإرهاق المهني، ومنافسةٍ شديدةٍ على المواهب. تُخفق ممارسات الموارد البشرية التقليدية في معالجة هذه التحديات النظامية. لم تعد إدارة المواهب المبتكرة وظيفَةً داعمةً، بل أصبحت ضرورةً استراتيجيةً أساسيةً تؤثر بشكلٍ مباشرٍ على رعاية المرضى، ومرونة المؤسسة، واستدامة مواردها المالية. صُممت هذه الدورة الرائدة لقادة الرعاية الصحية الذين يدركون أن كسب الكفاءات يتطلب نهجًا جديدًا جذريًا. نتجاوز مفهوم إدارة الموارد البشرية التفاعلية لاستكشاف منظومة متكاملة واستراتيجية لجذب وتطوير وإشراك واستبقاء الكفاءات الطبية وغير الطبية. سيتعلم المشاركون كيفية الاستفادة من هوية صاحب العمل، وتحليلات البيانات، والتكنولوجيا المتطورة، والفهم العميق للقوى العاملة في مجال الرعاية الصحية لبناء منظومة مستدامة من الكفاءات جاهزة للمستقبل.

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: تشخيص العوامل الفريدة المسببة لنقص المواهب في مجال الرعاية الصحية، بما في ذلك التحولات الجيلية، والإرهاق، والضغط التنافسية.
- تطوير علامة تجارية جذابة لصاحب العمل في مجال الرعاية الصحية: قم بصياغة اقتراح قيمة فريد للموظفين (EVP) يتوافق مع الدوافع التي تحركها مهمة المتخصصين في الرعاية الصحية.
- تنفيذ استراتيجيات مبتكرة للمصادر والتوظيف: استخدم استراتيجيات المصادر الرقمية المتقدمة ووسائل التواصل الاجتماعي وخط أنابيب المواهب لجذب المرشحين السليبين والنشطين في سوق ضيقة.
- تصميم تجربة تركز على المرشح: تبسيط عملية التوظيف لتقليل الوقت المستغرق للتعيين، وتحسين معدلات قبول العروض، وإنشاء انطباع أولي قوي يعزز علامتك التجارية.
- إتقان استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين وإشراكهم: تنفيذ برامج قائمة على الأدلة لمكافحة الإرهاق المهني، وتعزيز النمو المهني، والحد بشكل كبير من دوران العمل المكلف.
- استفد من البيانات والتكنولوجيا لاتخاذ قرارات بشأن المواهب: استخدم تحليلات الموارد البشرية وتكنولوجيا الموارد البشرية الحديثة (ATS و CRM والذكاء الاصطناعي) لاتخاذ قرارات تعتمد على البيانات حول التوظيف والأداء والاحتفاظ بالموظفين.

من ينبغي أن يهتم؟

يعد هذا البرنامج ضروريًا للمهنيين المسؤولين عن اكتساب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها داخل النظام البيئي للرعاية الصحية.

- مديري الموارد البشرية في الرعاية الصحية والمديرين والشركاء التجاريين
- متخصصو استقطاب المواهب وموظفو التوظيف في المستشفيات وأنظمة الرعاية الصحية
- مديرو التمريض الرئيسيون والمديرون الإكلينيكيون المشاركون في استراتيجية القوى العاملة
- مديري الرعاية الصحية ومديري الممارسة
- كبار المسؤولين الطبيين (CMOs) المهتمين بتوظيف الأطباء والاحتفاظ بهم
- رؤساء الأقسام المسؤولين عن تطوير الفريق والمشاركة
- القادة المسؤولون عن صحة الموظفين والتطوير التنظيمي

محتويات الكورس

اليوم الأول العصر الجديد لإدارة المواهب في مجال الرعاية الصحية

صباح:

- الوحدة 1: أزمة المواهب في مجال الرعاية الصحية: فهم الأسباب الجذرية: الإرهاق، و"تسونامي الفضة"، والتوقعات الجيلية، والمعرفة للحصول على المهارات.
- الوحدة 2: من إدارة الموظفين إلى القيادة الاستراتيجية للمواهب: تطور دور الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق الأهداف السريرية والتشغيلية.

بعد الظهر:

- الوحدة 3: بناء علامتك التجارية كصاحب عمل في مجال الرعاية الصحية: تحديد اقتراح قيمة قوي للموظف (EVP) يؤكد على الغرض والاستقرار والدعم والنمو.
- ورشة عمل: EVP Canvas: سيقوم المشاركون بصياغة وتحسين EVP مقنعة لمنظمتهم أو لدور محدد.
- ملخص اليوم الأول: وضع الأساس الاستراتيجي.

اليوم الثاني الجذب والاستحواذ: الفوز في حرب المواهب

صباح:

- الوحدة الرابعة: استراتيجيات مبتكرة في البحث عن الكفاءات: تجاوز منصات التوظيف التقليدية. الاستفادة من LinkedIn Recruiter، ومنصات الرعاية الصحية (Doximity Viviang)، والتسويق الرقمي للعثور على مرشحين غير نشطين.
- الوحدة 5: رحلة تجربة المرشح (CX): رسم خريطة لكل نقطة تواصل، من الطلب إلى العرض. استراتيجيات للحد من التخلي عن الطلبات، ولخلق عملية سلسلة ومحترمة.

بعد الظهر:

- الوحدة 6: المقابلات السلوكية والمقابلات القائمة على الكفاءة: تصميم الأسئلة التي تقيم المهارات السريرية والملاءمة الثقافية والمرونة والتعاطف.
- لعب الأدوار: محاكاة المقابلة: ممارسة تقنيات المقابلة الجديدة للأدوار التي يصعب شغلها (على سبيل المثال، ممرض مسجل ذو خبرة، طبيب متخصص).
- ملخص اليوم الثاني: من البحث إلى الانجذاب والاختيار.

اليوم الثالث التطوير والنمو: الاستثمار في موظفيك

صباح:

- الوحدة 7: تحديد المسار الوظيفي والترابط: خلق فرص نمو واضحة ومرنة للموظفين السريريين وغير السريريين على حد سواء لزيادة الاحتفاظ بهم.
- الوحدة 8: برامج الإرشاد والتدريب: بناء الهياكل لنقل المعرفة ودعم الموظفين الجدد وتطوير الموظفين ذوي الإمكانيات العالية.

بعد الظهر:

- الوحدة 9: خطط التطوير القائمة على الكفاءة: موازنة الأهداف الفردية مع احتياجات المنظمة والكفاءات السريرية.
- ورشة عمل: تصميم برنامج إرشادي المخطط: تقوم الفرق بإنشاء إطار عمل لمبادرة إرشادية لمجموعة محددة (على سبيل المثال، الممرضات حديثات التخرج).
- ملخص اليوم الثالث: تنمية موهبتك من الداخل.

محتويات الكورس

اليوم الرابع الاحتفاظ بالموظفين والمشاركة: مكافحة الإرهاق وبناء الولاء

صباح:

- الوحدة 10: وباء الإرهاق الوظيفي: التعرف عليه والتخفيف من حدته: فهم علامات الإرهاق الوظيفي وتنفيذ برامج استباقية للرفاهية والمرونة.
- الوحدة 11: قوة التقدير وردود الفعل: بناء ثقافة التقييم المستمر والتقدير الهادف الذي يعزز السلوكيات القيمة.

بعد الظهر:

- الوحدة 12: التحليلات التنبؤية للاحتفاظ: استخدام البيانات لتحديد مخاطر الهروب والتدخل بشكل استباقي قبل رحيل الموظفين القيمين.
- دراسة الحالة: تحليل بيانات دوران العمل: يعمل المشاركون مع بيانات العينة لتحديد الأسباب الجذرية لدوران العمل واقتراح استراتيجيات الاحتفاظ المستهدفة.
- ملخص اليوم الرابع: جعل مؤسستك مكانًا يختاره الناس للإقامة فيه.

اليوم الخامس التكامل والتكنولوجيا والقوى العاملة المستقبلية

صباح:

- الوحدة 13: الاستفادة من تكنولوجيا الموارد البشرية: استخدام نظام تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات إدارة علاقات المرشحين (CRM)، والذكاء الاصطناعي لأتمتة رحلة المواهب وتخصيصها.
- الوحدة 14: القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية في المستقبل: الاستعداد لالتجاهات العمل المؤقت، وتوظيف العاملين في مجال الرعاية الصحية عن بعد، وتطوير المهارات، ودور الذكاء الاصطناعي في الرعاية السريرية.

بعد الظهر:

- نشاط التخرج: خطة إدارة المواهب المتكاملة: يقوم المشاركون بإنشاء خطة عمل شاملة مدتها 90 يومًا لمعالجة أحد تحديات المواهب الرئيسية في مؤسستهم، ودمج الاستراتيجيات من جميع الوحدات.
- العروض التقديمية النهائية وردود الفعل من الزملاء: تقديم الخطط وصقل الأفكار في بيئة تعاونية.
- 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:



02/02/2026 - 06/02/2026

[Click Now](#)



15/06/2026 - 19/06/2026

[Click Now](#)



26/10/2026 - 30/10/2026

[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