

Code: 257011

Healthcare and Hospital Management

Strategic for Leadership and HR for Healthcare Innovators



futurecentre.net



Course Introduction

The healthcare industry's greatest challenge—and its greatest opportunity—lies in its people. Traditional Human Resources (HR) practices are often ill-equipped to address the unique pressures of the healthcare environment: a looming talent shortage, rampant burnout, and the rapid integration of transformative technologies. Healthcare innovators require a new playbook—one that fuses visionary leadership with a strategic, modern approach to human capital management.

This course is designed for leaders who recognize that people strategy is business strategy. It moves beyond administrative HR to explore how to build a resilient, agile, and innovative organizational culture. Participants will learn to design HR systems that attract top talent, foster continuous learning, empower teams, and ultimately create a workplace where both patients and employees thrive. This is not just about managing people; it's about leading a human-centric revolution in healthcare.

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:

- **Articulate the Strategic Role of HR in Healthcare Innovation:** Position the HR function as a critical strategic partner in achieving clinical and operational goals.
- **Develop a Future-Focused Healthcare Talent Strategy:** Create a comprehensive plan to address talent acquisition, development, and retention in a competitive market.
- **Design a Culture of Innovation and Psychological Safety:** Foster an environment that encourages experimentation, learning from failure, and interdisciplinary collaboration.
- **Implement Modern HR Practices for a Multigenerational Workforce:** Utilize agile performance management, strategic compensation, and effective engagement strategies tailored to clinicians and staff.
- **Lead Organizational Transformation and Change:** Apply change management models to guide teams through technological adoption, process redesign, and cultural shifts.
- **Leverage Data and Metrics for HR Decision-Making:** Use people analytics to measure the impact of HR initiatives on key outcomes like retention, productivity, and quality of care.

Who Should Attend?

This course is essential for leaders who are responsible for shaping culture, developing talent, and driving innovation within healthcare organizations.

- **Healthcare HR Directors, VPs, and Business Partners**
- **Chief Nursing Officers (CNOs) & Chief Medical Officers (CMOs)** with strategic leadership responsibilities
- **Healthcare Administrators and CEOs** involved in organizational strategy
- **Department Chairs and Clinical Service Line Leaders**
- **Innovation Officers and Digital Transformation Leads**
- **Directors of Organizational Development and Talent Management**
- **Consultants** advising healthcare organizations on leadership and culture

Course Outline

Day 1: The Strategic Imperative – HR as a Innovation Driver

Morning:

- **Module 1: The Future of Healthcare Work:** The talent crisis, burnout, and the impact of AI and automation on roles and skills.
- **Module 2: From Personnel Manager to Strategic Partner:** Redefining the role of HR and leadership in building an innovative organization.

Afternoon:

- **Module 3: Building Your Employer Value Proposition (EVP):** Crafting a compelling “why” that attracts mission-driven innovators.
- **Workshop: Diagnosing Your Organizational Culture:** Assessing current culture and identifying barriers to innovation.
- **Day 1 Recap:** Laying the strategic foundation.

Day 2: Attracting and Acquiring Innovative Talent

Morning:

- **Module 4: Innovative Sourcing and Recruitment:** Leveraging digital platforms, talent communities, and predictive hiring to find game-changers.
- **Module 5: Selecting for Innovation and Resilience:** Behavioral interviewing techniques to assess adaptability, collaboration, and creative problem-solving.

Afternoon:

- **Module 6: The Candidate Experience as a Brand Builder:** Designing a seamless, respectful hiring journey that reflects your organizational values.
- **Role-Play: The Innovation Interview:** Practicing interview techniques to identify innovative potential in candidates.
- **Day 2 Recap:** Finding the people who will shape the future.

Day 3: Cultivating Growth and a Culture of Innovation

Morning:

- **Module 7: Learning & Development for the Future:** Creating continuous learning pathways, upskilling programs, and leadership pipelines.
- **Module 8: Agile Performance Management:** Moving from annual reviews to continuous feedback, coaching, and growth conversations.

Afternoon:

- **Module 9: Psychological Safety and Learning from Failure:** How to create a culture where teams feel safe to experiment, take risks, and innovate.
- **Workshop: Designing an “Innovation Lab” Framework:** Creating a safe structure for testing new ideas within a clinical unit.
- **Day 3 Recap:** Growing your innovators from within.

Course Outline

Day 4: Engaging, Retaining, and Leading People

Morning:

- **Module 10: Combating Burnout and Building Resilience:** Strategic initiatives for well-being, recognition, and creating sustainable work environments.
- **Module 11: Strategic Compensation and Total Rewards:** Designing packages that go beyond salary to include development, flexibility, and purpose.

Afternoon:

- **Module 12: Leading Change in Healthcare:** Applying change management frameworks (e.g., ADKAR, Kotter) to lead teams through innovation initiatives.
- **Case Study: Leading an EHR Transformation:** Analyzing the people and leadership challenges of a major tech implementation.
- **Day 4 Recap: Keeping your best people and leading them through change.**

Day 5: Integration, Measurement, and the Future

Morning:

- **Module 13: People Analytics for Impact:** Measuring the ROI of HR initiatives. Using data to track engagement, predict turnover, and prove impact on quality.
- **Module 14: The HR Leader as an Innovator:** Building influence, communicating strategic value, and championing the people agenda at the executive table.

Afternoon:

- **Capstone Activity: The Integrated People Strategy Plan:** Participants develop a comprehensive plan for a key people-related challenge, incorporating:
 - Strategic Alignment
 - Stakeholder Engagement
 - Implementation Steps
 - Success Metrics
- **Final Presentations & Peer Feedback:** Presenting strategies and refining approaches.
- **Course Conclusion:** Commitment to action, final review, and awarding of certificates.



المقدمة

يكلمن التحدي الأكبر الذي يواجه قطاع الرعاية الصحية، وأكبر فرصه، في كواصره البشرية. غالباً ما تكون ممارسات الموارد البشرية التقليدية غير مؤهلة لمواجهة الضغوط الفريدة التي تفرضها بيئة الرعاية الصحية، والمتمثلة في نقص الكفاءات الوشيك، والإرهاق المهني المتفشى، والتكمال السريع للتقنيات التحويلية. يحتاج مبتكرو الرعاية الصحية إلى نهج جديد يجمع بين القيادة الثاقبة ونهج استراتيجي حديث لإدارة رأس المال البشري.

صُمممت هذه الدورة للقادة الذين يدركون أن استراتيجية الأفراد هي استراتيجية عمل. تتجاوز هذه الدورة إدارة الموارد البشرية الإدارية لاستكشاف كيفية بناء ثقافة تنظيمية مرنّة ورشيقّة ومبتكرة. سيتعلّم المشاركون كيفية تصميم أنظمة موارد بشرية تجذب أفضل الكفاءات، وتعزّز التعلم المستمر، وتمكّن الفرق، وتؤدي في نهاية المطاف إلى خلق بيئة عمل يزدهر فيها المرضى والموظفوون على حد سواء. لا يقتصر الأمر على إدارة الأفراد فحسب، بل يشمل قيادة ثورة في مجال الرعاية الصحية تتمحور حول الإنسان.

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 وملصقات
- التقييم اللاحق

أهداف الدورة

- عند الانتهاء من هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- تحديد الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في ابتكار الرعاية الصحية: تحديد وظيفة الموارد البشرية كشريك استراتيجي مهم في تحقيق الأهداف السريرية والتشغيلية.
 - تطوير استراتيجية مستقبلية للمواهب في مجال الرعاية الصحية: إنشاء خطة شاملة لمعالجة اكتساب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها في سوق تنافسية.
 - تصميم ثقافة الابتكار والسلامة النفسية: تعزيز بيئة تشجع على التجريب والتعلم من الفشل والتعاون بين التخصصات المختلفة.
 - تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الحديثة للقوى العاملة متعددة الأجيال: الاستفادة من إدارة الأداء المرنة، والتعويضات الاستراتيجية، واستراتيجيات المشاركة الفعالة المصممة خصيصاً للأطباء والموظفين.
 - قيادة التحول والتغيير التنظيمي: تطبيق نماذج إدارة التغيير لتوجيه الفرق خلال التبني التكنولوجي وإعادة تصميم العمليات والتحولات الثقافية.
 - استخدام البيانات والمقاييس لتخاذل القرارات المتعلقة بالموارد البشرية: استخدام تحليلات الأشخاص لقياس تأثير مبادرات الموارد البشرية على النتائج الرئيسية مثل الاحتفاظ بالموظفين والإنتاجية وجودة الرعاية

من ينبغي أن يهتم؟

تعد هذه الدورة ضرورية للقادرة المسؤولين عن تشكيل الثقافة وتنمية المواهب ودفع الابتكار داخل مؤسسات الرعاية الصحية.

- مدير الموارد البشرية في مجال الرعاية الصحية ونائب الرئيس والشركاء التجاريين
- رؤساء التمريض (CNOs) ورؤساء الأطباء (CMOs) مع مسؤوليات القيادة الاستراتيجية
- مدير الرعاية الصحية والرؤساء التنفيذيين المشاركون في الاستراتيجية التنظيمية
- رؤساء الأقسام وقادرة خطوط الخدمات السريرية
- مسؤولي الابتكار وقادرة التحول الرقمي
- مدير التطوير التنظيمي وإدارة المواهب
- مستشارون يقدمون المشورة لمؤسسات الرعاية الصحية بشأن القيادة والثقافة

محتويات الكورس

اليوم الأول الضرورة الاستراتيجية - الموارد البشرية كمحرك للابتكار

صباح:

- الوحدة 1: مستقبل عمل الرعاية الصحية: أزمة المواهب، والإرهاق، وتأثير الذكاء الاصطناعي والأنتمة على الأدوار والمهارات.
- الوحدة الثانية: من مدير شؤون الموظفين إلى شريك استراتيجي: إعادة تعريف دور الموارد البشرية والقيادة في بناء منظمة مبتكرة.

بعد الظهر:

- الوحدة 3: بناء اقتراح القيمة لصاحب العمل (EVP): صياغة "سبب" مقنع يجذب المبتكرين الذين يهدفون إلى تحقيق مهمة محددة.
- ورشة عمل: تشخيص ثقافة مؤسستك: تقييم الثقافة الحالية وتحديد الحاجز التي تحول دون الابتكار.
- ملخص اليوم الأول: وضع الأساس الاستراتيجي.

اليوم الثاني جذب واستقطاب المواهب المبتكرة

صباح:

- الوحدة 4: مصادر التوظيف والتوظيف المبتكرة: الاستفادة من المنصات الرقمية ومجتمعات المواهب والتوظيف التنبئي للعثور على أصحاب المهارات المتميزة.
- الوحدة 5: الاختيار من أجل الابتكار والمرونة: تقنيات المقابلات السلوكية لتقييم القدرة على التكيف والتعاون وحل المشكلات بشكل إبداعي.

بعد الظهر:

- الوحدة 6: تجربة المرشح باعتباره صانع علامة تجارية: تصميم رحلة توظيف سلسة ومحترمة تعكس قيم مؤسستك.
- لعب الأدوار: مقابلة الابتكار: ممارسة تقنيات المقابلة لتحديد الإمكانيات المبتكرة لدى المرشحين.
- ملخص اليوم الثاني: العثور على الأشخاص الذين سيشكلون المستقبل.

اليوم الثالث تعزيز النمو وثقافة الابتكار

صباح:

- الوحدة 7: التعلم والتطوير للمستقبل: إنشاء مسارات التعلم المستمر وبرامج تطوير المهارات وخطوط القيادة.
- الوحدة 8: إدارة الأداء الرشيقية: الانتقال من المراجعات السنوية إلى الملاحظات المستمرة والتدريب ومحادثات النمو.

بعد الظهر:

- الوحدة 9: السلامة النفسية والتعلم من الفشل: كيفية إنشاء ثقافة حيث تشعر الفرق بالأمان للتجربة والمخاطرة والابتكار.
- ورشة عمل: تصميم إطار عمل "مخابر الابتكار": إنشاء هيكل آمن لاختبار الأفكار الجديدة داخل الوحدة السريرية.
- ملخص اليوم الثالث: تنمية المبتكرين من الداخل.

محتويات الكورس

اليوم الرابع إشراك الموظفين والاحتفاظ بهم وقيادتهم

صباح:

- الوحدة 10: مكافحة الإرهاق وبناء القدرة على الصمود: مبادرات استراتيجية لتحقيق الرفاهية والتقدير وخلق بيئات عمل مستدامة.
- الوحدة 11: التعويضات الاستراتيجية والمكافآت الإجمالية: تصميم حزم تتجاوز الراتب لتشمل التطوير والمرونة والغرض.

بعد الظهر:

- الوحدة 12: قيادة التغيير في الرعاية الصحية: تطبيق أطر إدارة التغيير (على سبيل المثال، ADKAR, Kotter) لقيادة الفرق من خلال مبادرات الابتكار.
- دراسة الحالة: قيادة تحول السجلات الصحية الإلكترونية: تحليل التحديات التي تواجه الأشخاص والقيادة في تنفيذ التكنولوجيا الكبرى.
- ملخص اليوم الرابع: الحفاظ على أفضل الأشخاص وقيادتهم خلال التغيير.

اليوم الخامس التكامل والقياس والمستقبل

صباح:

- الوحدة 13: تحليلات الموارد البشرية لتحقيق التأثير: قياس عائد الاستثمار لمبادرات الموارد البشرية. استخدام البيانات لتتبع المشاركة، والتنبؤ بمعدل دوران الموظفين، وإثباتاتها على الجودة.
- الوحدة 14: قائد الموارد البشرية باعتباره مبتكرًا: بناء النفوذ، وتوسيع القيمة الاستراتيجية، والدفع عن أجندته الأشخاص على الطاولة التنفيذية.

بعد الظهر:

- نشاط الخروج: خطة استراتيجية الأشخاص المتكاملة: يطور المشاركون خطة شاملة للتحدي الرئيسي المتعلقة بالأشخاص، وتتضمن:
 - التوافق الاستراتيجي
 - إشراك أصحاب المصلحة
 - خطوات التنفيذ
 - مقاييس النجاح
- العروض التقديمية النهائية وردود الفعل من الأقران: تقديم الاستراتيجيات وصقل الأساليب.
- 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:



16/03/2026 - 20/03/2026 [Click Now](#)



27/07/2026 - 31/07/2026 [Click Now](#)



07/12/2026 - 11/12/2026 [Click Now](#)

VENUES

 LONDON

 BARCELONA

 KUALA LUMPER

 AMSTERDAM

 DAMASCUS

 ISTANBUL

 SINGAPORE

 PARIS

 DUBAI

OUR PARTNERS



المعرفة



LinkedIn
Learning

Google



Microsoft



Ulster University

University of Roehampton London

 CIPS
Chartered Institute of Procurement & Supply

CIM The Chartered Institute of Marketing

 CFA Institute

 AXELOS
GLOBAL BEST PRACTICE

 ACCA
Association of Chartered Certified Accountants



 University of East London



 Middlesex University

 IFMA™

 SOLENT
UNIVERSITY

 Project Management Institute.

 NHS

 othm®
qualifications

 LONDON ROYAL
ACADEMY

THANK YOU

CONTACT US

📞 +963 112226969

💬 +963 953865520

✉️ Info@futurecentre.com

📍 Damascus - Victoria - behind Royal Semiramis hotel

