CONCEPT

إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي: التوظيف السريري ومنح الامتيازات والاحتفاظ بالكوادر

17 – 21 مايو 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي: التوظيف السريري ومنح الامتيازات والاحتفاظ بالكوادر

المرجع: 19195_723 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

تتعثر إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي حين تعمل الأجنحة على كوادر التعاقد المؤقت، وينتظر الأطباء والممرضون المعينون حديثا أسابيع قبل منحهم الامتيازات السريرية، ويصبح العمل الإضافي أمرا معتادا، ويستقيل الممرضون ذوو الخبرة قبل أن يقرأ أحد بيانات ترك العمل. تزود هذه الدورة من كور كونسبت فرق الموارد البشرية في المستشفيات وشؤون الكادر الطبي وإدارات التمريض بأساليب عملية لتحديد مستويات التوظيف الآمنة، والتحقق من مؤهلات الممارسين ومنحهم الامتيازات، وبناء جداول مناوبات منصفة، وإدارة الإرهاق والاحتراق الوظيفي، وقياس أداء القوى العاملة السريرية. ومن خلال مستشفى تطبيقي، يعد المشاركون خطة القوى العاملة السريرية وبرنامج الاحتفاظ بالكوادر لخدمة تمريضية أو طبية.

أهداف الدورة:

- تشخيص فجوات القوى العاملة السريرية في الفئات الطبية والتمريضية والصحية المساندة باستخدام سجل الملاك الوظيفي وبيانات الشواغر
- اختيار نهج توظيف الأجنحة بالمقارنة بين النسب الثابتة للممرضين إلى المرضى ونماذج التوظيف حسب حدة الحالات وتصنيف المرضى
- إدارة ملف التحقق من المؤهلات ومنح الامتيازات من التحقق من المصدر الأساسي حتى قرار اللجنة وإعادة التعيين
- تصميم ترتيبات استقطاب الممارسين الصحيين وتهيئتهم وجداول مناوباتهم بما يحد من العمل الإضافي والإرهاق
- تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي ودوران العمل ووضع إجراءات مراجعة الأداء السريري والتطوير المهني
- بناء خطة للقوى العاملة السريرية وبرنامج للاحتفاظ بالكوادر يتابعان عبر مؤشرات الموارد البشرية الصحية

الفئة المستهدفة:

- مديرو الموارد البشرية في المستشفيات المسؤولون عن استقطاب الكوادر الطبية والتمريضية والصحية المساندة والتعاقد معها والاحتفاظ بها
- مديرو شؤون الكادر الطبي الذين يديرون ملفات التحقق من المؤهلات ولجان الامتيازات وإعادة التعيين
- مديرو إدارات التمريض الذين يحددون مستويات توظيف الأجنحة وجداول المناوبات وخطط تطوير الممرضين
- رؤساء الأقسام السريرية والخدمات الصحية المساندة المسؤولون عن توظيف خدماتهم
- قادة تحليلات القوى العاملة الذين يرفعون تقارير الشواغر ودوران العمل والغياب المرضي والعمل الإضافي

محاور الدورة:

اليوم 1: واقع القوى العاملة الصحية وخط الأساس للموارد البشرية السريرية

- مزيج القوى العاملة السريرية: الفئات الطبية والتمريضية والصحية المساندة والداعمة
- أسباب نقص الممرضين: تقدم أعمار الكوادر وظروف العمل وضغوط الأجور
- نموذج تشغيل الموارد البشرية السريرية: أدوار الموارد البشرية ومكتب الكادر الطبي وإدارة التمريض
- سجل الملاك الوظيفي: الوظائف المعتمدة في الموازنة والشواغر والتغطية بالتعاقد المؤقت لكل وحدة
- قائمة تحقق لتشخيص الوضع الراهن للقوى العاملة السريرية

اليوم 2: نماذج التوظيف وأطر التحقق من المؤهلات ومنح الامتيازات

- النسب الثابتة للممرضين إلى المرضى مقابل نماذج التوظيف حسب حدة الحالات
- تصنيف المرضى وقياس عبء العمل لتحديد توظيف الأجنحة
- دورة التحقق من المؤهلات: التحقق من المصدر الأساسي للترخيص والتعليم والخبرة
- تحديد الامتيازات السريرية: مراجعة القسم واللجنة ومجلس الإدارة
- فترات إعادة التعيين وبرمجيات تتبع انتهاء صلاحية المؤهلات

اليوم 3: استقطاب الممارسين الصحيين وجداول المناوبات والأداء

- مسار استقطاب الممارسين الصحيين: قنوات البحث والمقابلات القائمة على الكفاءات والتحقق من المراجع
- التهيئة السريرية المنظمة وخطط الإرشاد المهني للممرضين والأطباء الجدد
- تصميم جداول المناوبات: أنماط الورديات ونوبات اثنتي عشرة ساعة مقابل ثماني ساعات والجدولة الذاتية
- مراجعة الأداء السريري: قوائم الكفاءات ومراجعة الأقران وتقييم الممارسة المهنية
- سجلات التطوير المهني المستمر وتحليل الاحتياجات التدريبية لكل وحدة سريرية

اليوم 4: مخاطر الإرهاق والاحتراق الوظيفي وترك الممارسين للعمل

- ضوابط العمل الإضافي ومخاطر الإرهاق: حدود المناوبات المتتالية وفترات الراحة
- تقييم الاحتراق الوظيفي باستخدام أبعاد Maslach Burnout Inventory مقياس ماسلاك للاحتراق الوظيفي
- المسببات التنظيمية للاحتراق الوظيفي: عبء العمل والتحكم والمكافأة والإنصاف والقيم
- أدوات الاحتفاظ بالكوادر: مرونة الجدولة والإرشاد المهني وبرامج العافية والوقاية من العنف في مكان العمل
- مقابلات البقاء وتحليل أسباب ترك العمل وبرامج التقدير للكوادر السريرية

اليوم 5: المستشفى التطبيقي: خطة القوى العاملة السريرية وبرنامج الاحتفاظ بالكوادر

- حزمة بيانات المستشفى التطبيقي: أرقام الشواغر ودوران العمل والعمل الإضافي والغياب المرضي
- بطاقة مؤشرات الموارد البشرية الصحية: معدل الشواغر ودوران العمل ومدة اعتماد المؤهلات وإنفاق التعاقد المؤقت
- صياغة خطة القوى العاملة السريرية لخدمة تمريضية أو طبية
- تصميم برنامج الاحتفاظ بالكوادر مع المسؤولين والمراحل ومقاييس الارتباط الوظيفي
- الدفاع عن خطة القوى العاملة السريرية وبرنامج الاحتفاظ أمام لجنة مراجعة

المهارات التي ستكتسبها:

- اختيار نماذج التوظيف السريري
- إدارة ملفات التحقق من المؤهلات
- تحديد الامتيازات السريرية
- تصميم جداول المناوبات السريرية
- ضبط مخاطر الإرهاق
- تقييم مخاطر الاحتراق الوظيفي
- تخطيط الاحتفاظ بالممارسين الصحيين
- إعداد تقارير مؤشرات الموارد البشرية الصحية

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة للقوى العاملة السريرية وبرنامج للاحتفاظ بالكوادر لخدمة تمريضية أو طبية مبنيين على مستشفى تطبيقي
- تقليص المدة بين عرض التوظيف وأول مناوبة تحت الإشراف عبر إحكام ملف التحقق من المؤهلات
- استبدال العمل الإضافي غير المخطط والتعاقد المؤقت بجداول مناوبات وقواعد توظيف يستطيع مديرو الأجنحة الدفاع عنها
- مقارنة ممارسات الموارد البشرية السريرية مع نظراء من مستشفيات حكومية وخاصة وغير ربحية وشبكات عيادات

الخاتمة:

تحافظ المستشفيات على فرق سريرية آمنة ومستقرة حين تدار مستويات التوظيف والمؤهلات وجداول المناوبات والاحتفاظ بالكوادر معا لا في مكاتب منفصلة. تنتقل الدورة من واقع القوى العاملة السريرية وخط الأساس للملاك الوظيفي، إلى نماذج التوظيف وأطر التحقق من المؤهلات ومنح الامتيازات، ثم الاستقطاب والتهيئة والجدولة ومراجعة الأداء والتطوير المهني. وتعالج بعدها مخاطر العمل الإضافي والإرهاق والاحتراق الوظيفي وترك العمل. ويطبق اليوم الأخير هذه الأساليب على مستشفى تطبيقي، ليخرج المشاركون بخطة القوى العاملة السريرية وبرنامج الاحتفاظ بالكوادر مع بطاقة مؤشرات جاهزة للمراجعة التنفيذية.