

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

إدارة المخاطر



عنوان البحث

التخفيف من مخاطر القوى العاملة: نهج إدارة المخاطر لاكتساب المواهب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين في بيئة الرعاية الصحية

إعداد الطالب/

إمام بن محمد البرناوي

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

يتميز قطاع الرعاية الصحية عالميًا بتعقيد احتياجاته البشرية وتعرضه لمخاطر متعلقة بالقوى العاملة. يُعد التوظيف الفعال والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين أمرًا حيويًا للحفاظ على معايير رعاية المرضى العالية. ومع ذلك، فإن العديد من التحديات مثل الإرهاق، نقص قنوات التوظيف، والقضايا المتعلقة بثقافة المؤسسة تعقد هذا الهدف. يتبنى هذا البحث منظور إدارة المخاطر لاستكشاف استراتيجيات تهدف إلى تقليل المخاطر المرتبطة بنقص المواهب ومعدلات دوران الموظفين.

مشكلة الدراسة:

خسارة المؤسسات الصحية لخدمات الموظفين الأكفاء بالإضافة إلى عدم القدرة على تعويضهم بكفاءات مماثلة يسهم بشكل كبير في خسارة المؤسسات الصحية لاستقرارها، تدني السمعة والمكانة السوقية والمجتمعية للمؤسسة، وانخفاض جودة خدمة المرضى المقدمة في هذه المؤسسات.

أهمية الدراسة:

الحد من التسرب الوظيفي للكفاءات المؤهلة في المؤسسات الصحية ومعالجة صعوبات قدرة المؤسسات الصحية لاستقطاب الكوادر المؤهلة وذلك بدراسة الأسباب وتقديم الحلول بعدسة إدارة المخاطر.

أهداف الدراسة:

1. تحديد المخاطر الرئيسية في اكتساب المواهب والاحتفاظ بها في قطاع الرعاية الصحية.
2. تقييم استراتيجيات إدارة المخاطر التي تخفف من هذه المخاطر.
3. اقتراح أفضل الممارسات لتحسين استراتيجيات التوظيف والاحتفاظ بالمواهب في مؤسسات الرعاية الصحية.

تساؤلات الدراسة

- ما هي أسباب الدوران الوظيفي للكفاءات المؤهلة في المؤسسات الصحية؟
- ما هي أسباب الصعوبات في استقطاب الكوادر المؤهلة للمؤسسات الصحية؟
- ما هي التأثيرات المترتبة على خسارة الكفاءات المؤهلة وعدم القدرة على استقطاب الكفاءات الجديدة على مكانة المؤسسات الصحية سوقيا؟ على جودة خدمة المرضى المقدمة؟

فروض الدراسة:

- الدراسة محدودة لخسارة الكوادر المؤهلة وصعوبة استقطاب الكوادر المؤهلة في المؤسسات الصحية.
- الدراسة محدودة بمعايير وطرق المعالجة المتبعة في إدارة المخاطر.
- الدراسة تشمل على مراجعة الأدبيات العلمية المنشورة في الموضوع المذكور.
- الدراسة قد تشمل على استفتاءات منطقية في المؤسسات الصحية الكبرى.

الدراسات السابقة:

- Allen, T. D., et al. (2010). "Mentoring and career development in healthcare." *Journal of Career Development*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). "Transformational leadership in healthcare." *Organizational Behavior Studies*.
- Buchan, J., et al. (2014). "International migration of health workers." *Human Resources for Health Journal*.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- الحاجة الماسة لمعالجة مشاكل استقطاب الكوادر المؤهلة والحفاظ على الكوادر المؤهلة المتوفرة في المؤسسات الصحية.
- استخدام الطرق العلمية المقدمة في مجال إدارة المخاطر بغرض معالجة المشكلة المذكورة.

المنهجية وطرق البحث:

- الدراسة تشمل على مراجعة الأدبيات العلمية المنشورة في الموضوع المذكور.
- الدراسة قد تشمل على استفتاءات منطقية في المؤسسات الصحية الكبرى.

أدوات الدراسة:

- الأوراق العلمية المنشورة قبلا في مجال حماية الكوادر الصحية المؤهلة.
- استفتاءات منطقية في المؤسسات الصحية الكبرى.

حدود الدراسة:

المراجع:

- Allen, T. D., et al. (2010). "Mentoring and career development in healthcare." *Journal of Career Development*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). "Transformational leadership in healthcare." *Organizational Behavior Studies*.
- Buchan, J., et al. (2014). "International migration of health workers." *Human Resources for Health Journal*.