

رقم الدورة 1786

دورة إعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة

استراتيجية الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضورى

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

أصبحت الأتمتة والذكاء الاصطناعي من أهم محركات إعادة تشكيل بيئات العمل، حيث لم يعد تأثيرهما يقتصر على أتمتة المهام المتكررة، بل يمتد إلى طبيعة الوظائف والأدوار والمسؤوليات وتوزيع العمل بين الموظفين والتقنيات الذكية. ولذلك تحتاج المؤسسات إلى إعادة تصميم الوظائف بطريقة تحافظ على القيمة البشرية وتستفيد في الوقت نفسه من قدرات الأتمتة.

تقدم هذه الدورة إطاراً عملياً واستراتيجياً لإعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة، بدءاً من تحليل المهام والأنشطة المتأثرة بالأتمتة، وتحديد المهام التي يمكن أتمتها أو تعزيزها أو إبقاؤها تحت المسؤولية البشرية، وصولاً إلى بناء أدوار وظيفية أكثر كفاءة ومرونة وقيمة.

تركز الدورة على تصميم العمل الجديد، وتحليل المهام، وإعادة توزيع المسؤوليات، وتحديد المهارات المطلوبة، وإدارة انتقال الموظفين إلى الأدوار الجديدة، وربط إعادة تصميم الوظائف بتخطيط القوى العاملة ورفع المهارات وإعادة التأهيل.

كما تتناول الجوانب التنظيمية والبشرية لإعادة تصميم الوظائف، بما في ذلك تجربة الموظف، وإدارة التغيير، والمرونة الوظيفية، والإنتاجية، والمساءلة، والحوكمة، والمخاطر المرتبطة بالاعتماد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وورش العمل، سيتمكن المشاركون من تطوير منهجية متكاملة لإعادة تصميم الوظائف وتحويل الأتمتة من مجرد أداة لخفض الجهد التشغيلي إلى وسيلة لإعادة بناء العمل ورفع القيمة المؤسسية.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- فهم تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف والأدوار والمسؤوليات.

- تحليل الوظائف الحالية وتحديد المهام المتأثرة بالأتمتة.
- تصنيف المهام إلى مهام قابلة للأتمتة أو التعزيز أو الإبقاء على تنفيذها بشرياً.
- تقييم تأثير الأتمتة على هيكل الوظائف والقوى العاملة.
- إعادة تصميم الأدوار الوظيفية وفقاً لنموذج العمل الجديد.
- تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة للوظائف المعاد تصميمها.
- تطوير خطط لرفع مهارات الموظفين وإعادة تأهيلهم.
- تحسين توزيع المسؤوليات بين الموظفين والأنظمة المؤتمتة.
- تعزيز الإنتاجية والكفاءة من خلال إعادة تصميم العمل.
- إدارة الانتقال من الوظائف التقليدية إلى الأدوار المدعومة بالتكنولوجيا.
- ربط إعادة تصميم الوظائف بتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب.
- تطوير مؤشرات أداء مناسبة للوظائف المعاد تصميمها.
- إدارة مخاطر التغيير والمقاومة المرتبطة بإعادة تصميم الوظائف.
- تطبيق مبادئ الحوكمة والمساءلة في بيئات العمل المؤتمتة.
- إعداد خارطة طريق عملية لإعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة مديري الموارد البشرية، ومديري تخطيط القوى العاملة، وقادة إدارة المواهب، ومديري التطوير التنظيمي، ومديري التحول المؤسسي، ومديري العمليات، ومديري الأتمتة والتحول الرقمي، والمسؤولين عن إعادة هيكلة الوظائف وتصميم العمل.

كما تناسب المتخصصين في تحليل الوظائف، وتخطيط القوى العاملة، وإدارة الكفاءات، والتعلم والتطوير، وتحليلات القوى العاملة، وتحسين العمليات، وإدارة التغيير، والتحول الرقمي، بالإضافة إلى المديرين التنفيذيين المشاركين

في تطوير نماذج العمل المستقبلية.

وتعد الدورة مناسبة للجهات الحكومية، والبنوك والمؤسسات المالية، وشركات النفط والغاز والطاقة، والمؤسسات الهندسية والصناعية، وقطاعات الاتصالات والرعاية الصحية والخدمات اللوجستية، والشركات الكبرى التي تعمل على أتمتة العمليات وإعادة تشكيل القوى العاملة.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تقييم تأثير الأتمتة على الوظائف والمهام والهيكل التنظيمي.
- إجراء تحليل منهجي لمكونات الوظائف الحالية.
- تحديد المهام التي يمكن أتمتتها أو تعزيزها بالتكنولوجيا.
- تحديد المهام التي تتطلب الحكم والخبرة والتدخل البشري.
- بناء خرائط للوظائف المتأثرة بالأتمتة.
- إعادة تصميم المسؤوليات والأدوار وفقاً لنموذج العمل الجديد.
- تحديد المهارات والكفاءات المستقبلية المطلوبة.
- إعداد خطط لإعادة تأهيل الموظفين المتأثرين بالأتمتة.
- تحسين توزيع العمل بين الإنسان والأنظمة الذكية.
- تطوير مؤشرات أداء للوظائف المعاد تصميمها.
- إدارة انتقال الموظفين إلى الأدوار الجديدة بكفاءة.
- دعم المرونة والتنقل الوظيفي داخل المؤسسة.
- إدارة مقاومة التغيير والمخاطر البشرية المرتبطة بالأتمتة.

- تطبيق مبادئ الحوكمة والمساءلة في بيئات العمل المؤتمتة.
- إعداد استراتيجية وخارطة طريق متكاملة لإعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

فهم تأثير الأتمتة على الوظائف والعمل

- مفهوم أتمتة العمل وتطور نماذج العمل الحديثة.
- تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة على الوظائف.
- الفرق بين أتمتة المهام وإعادة تصميم الوظائف.
- تحليل الوظيفة من منظور المهام والأنشطة.
- تحديد الوظائف الأكثر تأثراً بالأتمتة.
- تقييم أثر الأتمتة على الإنتاجية والقيمة المضافة.
- الوظائف التي تختفي والوظائف التي تتغير والوظائف الجديدة التي تظهر.
- دور الخبرة البشرية في بيئات العمل المؤتمتة.
- تقييم جاهزية المؤسسة لإعادة تصميم العمل.
- تطبيق عملي: إعداد خريطة لتأثير الأتمتة على مجموعة مختارة من الوظائف.

اليوم الثاني

تحليل المهام وإعادة توزيع العمل

- منهجيات تحليل المهام والأنشطة الوظيفية.
- تحديد المهام المتكررة والقابلة للأتمتة.
- تحديد المهام التي يمكن تعزيزها بالذكاء الاصطناعي.
- تحديد المهام التي تتطلب الحكم والخبرة البشرية.
- تحليل الوقت والجهد والتكلفة المرتبطة بالمهام.
- إعادة توزيع المسؤوليات بين الإنسان والتكنولوجيا.
- تصميم سير العمل الجديد بعد الأتمتة.
- تحديد نقاط التحكم والمراجعة البشرية.
- إدارة المسؤوليات والمساءلة في بيئات العمل الجديدة.
- تطبيق عملي: تحليل وظيفة قائمة وإعادة توزيع مهامها بين الإنسان والأتمتة.

اليوم الثالث

تصميم الوظائف الجديدة والمهارات المستقبلية

- مبادئ إعادة تصميم الوظائف في عصر الأتمتة.
- بناء الأدوار الوظيفية الجديدة.
- تطوير الوصف الوظيفي للوظائف المعاد تصميمها.
- تحديد المهارات التقنية والرقمية والتحليلية.
- تحديد المهارات البشرية التي تزداد أهميتها بعد الأتمتة.
- بناء أطر الكفاءات للوظائف المستقبلية.
- ربط الوظائف بالمسارات المهنية والتطور الوظيفي.

اليوم الثالث — تابع

- تحديد فجوات المهارات والقدرات.
- تصميم برامج رفع المهارات وإعادة التأهيل.
- تطبيق عملي: إعادة تصميم وظيفة وبناء إطار المهارات والكفاءات المطلوبة لها.

اليوم الرابع

إدارة انتقال الموظفين والتغيير المؤسسي

- إدارة التغيير الناتج عن الأتمتة وإعادة تصميم الوظائف.
- التواصل مع الموظفين حول الأدوار والمسؤوليات الجديدة.
- إدارة المخاوف والمقاومة المرتبطة بالأتمتة.
- إعادة توزيع المواهب داخل المؤسسة.
- التنقل الوظيفي والانتقال إلى أدوار جديدة.
- بناء المرونة المهنية وقدرة الموظفين على التكيف.
- دور القيادة في نجاح إعادة تصميم العمل.
- تجربة الموظف أثناء التحول.
- الحوكمة والمساءلة والمخاطر البشرية في بيئات العمل المؤتمتة.
- تطبيق عملي: إعداد خطة لإدارة انتقال الموظفين من الوظائف التقليدية إلى الأدوار المعاد تصميمها.

اليوم الخامس

استراتيجية إعادة تصميم الوظائف وقياس الأثر

- بناء استراتيجية مؤسسية لإعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة.
- تحديد أولويات الوظائف ومراحل إعادة التصميم.
- ربط إعادة تصميم الوظائف بتخطيط القوى العاملة.

اليوم الخامس — تابع

- ربط الأتمتة بتطوير المواهب والقدرات.
- تطوير مؤشرات الأداء والإنتاجية للوظائف الجديدة.
- قياس أثر إعادة تصميم العمل على التكلفة والكفاءة والجودة.
- قياس القيمة المضافة للموظفين والتكنولوجيا.
- بناء نموذج مستدام للتطوير المستمر للوظائف.
- تحديد الأولويات والمسؤوليات ومراحل التنفيذ.
- ورشة العمل الختامية: إعداد استراتيجية متكاملة وخارطة طريق لإعادة تصميم الوظائف بعد الأتمتة.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/job-redesign-after-automation-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440