دورة إدارة التغيير في الموارد البشرية المصرفية وانتقال القوى العاملة

5 – 9 أبريل 2027

أديس أبابا

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة التغيير في الموارد البشرية المصرفية وانتقال القوى العاملة

المرجع: 223693_475 **التاريخ:** 5 – 9 أبريل 2027 **المكان:** أديس أبابا **الرسوم:** 4500 Euro

نظرة عامة

دورة إدارة التغيير في الموارد البشرية المصرفية وانتقال القوى العاملة هي دورة مهنية مدتها أسبوع لفرق الموارد البشرية والمواهب وتخطيط القوى العاملة وعلاقات الموظفين والتغيير، ويعود المشاركون منها بملف تنفيذ تغيير القوى العاملة المصرفية. تربط الدورة أثر التغيير وأصحاب المصلحة والجاهزية والتواصل وانتقال القدرات والمقاومة وأدلة التبني ومخاطر الأفراد. وتحول خطط التحول إلى إجراءات منضبطة للقوى العاملة. تعرض أجايل للتدريب إدارة التغيير المصرفي بأدوات التنفيذ والأدلة.

الفئة المستهدفة

- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن مواءمة القوى العاملة
- وظائف المواهب والتطوير المسؤولة عن انتقال القدرات
- وظائف تخطيط القوى العاملة المسؤولة عن آثار الأدوار والطاقة
- وظائف علاقات الموظفين المسؤولة عن المخاوف والتصعيد
- فرق التغيير المسؤولة عن الجاهزية والتواصل والتبني
- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن حوكمة مخاطر الأفراد

تفترض الدورة أن المشاركين يدعمون قرارات القوى العاملة في القطاع المصرفي، ولا تتناول العمليات المصرفية العامة أو استراتيجية المؤسسة أو التنفيذ التقني للأنظمة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تدير آثار القوى العاملة أثناء تحول الخدمات المنظمة.

- الموارد البشرية والمواهب والتطوير المؤسسي وتخطيط القوى العاملة
- الخدمات المصرفية للأفراد والشركات والمدفوعات والخدمات المشتركة
- وظائف المخاطر والامتثال والعمليات وخدمة العملاء
- شركات التقنية المالية والتأمين والخدمات المهنية
- إدارات التقنية والتحول والتواصل الداخلي ومكاتب المبادرات

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل آثار التحولات المصرفية في القوى العاملة
- بناء مواءمة أصحاب المصلحة وأدلة الجاهزية
- تطبيق ضوابط التواصل والمشاركة في التغيير
- تشخيص المقاومة واحتياجات انتقال القدرات
- تقييم مقاييس التبني ومخاطر الأفراد
- استخدام روتين الحوكمة لإدامة تغيير القوى العاملة

جدول الدورة

اليوم 1: سياق تغيير القوى العاملة

- خريطة أثر التحول المصرفي في القوى العاملة
- مصفوفة تغيير الأدوار في نموذج التشغيل
- سجل تحديد مخاطر الأفراد
- أسلوب رسم تبعيات التحول
- ميثاق حوكمة التغيير في الموارد البشرية

اليوم 2: أصحاب المصلحة والجاهزية

- شبكة تأثير أصحاب المصلحة والأثر عليهم
- دليل مقابلة مواءمة القيادة
- لوحة تقييم جاهزية القوى العاملة
- خريطة تصميم شبكة وكلاء التغيير
- سجل أدلة صوت الموظفين

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: التواصل وانتقال القدرات

- مصفوفة تواصل التغيير حسب الجمهور
- حزمة إحاطة محادثات المديرين
- تحليل فجوة الأدوار والقدرات
- خطة مسار الانتقال التعلمي
- جدول تعبئة القوى العاملة

اليوم 4: المقاومة والتبني والرقابة

- شجرة تشخيص إشارات المقاومة
- بروتوكول تصعيد قضايا الأفراد
- لوحة أدلة سلوك التبني
- خريطة حرارة مخاطر انتقال القوى العاملة
- دورة مراجعة إدامة التغيير

اليوم 5: تطبيق تنفيذ تغيير الموارد البشرية المصرفية

- تمرين مقترح لتحليل أثر رقمي في الأدوار
- تمرين مقترح لاختبار أدلة جاهزية القوى العاملة
- تمرين مقترح لتخطيط انتقال القدرات
- تمرين مقترح لحل سيناريو مقاومة وتبن
- التمرين الختامي لملف تنفيذ تغيير القوى العاملة المصرفية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط سيناريوهات التحول المصرفي بقرارات منضبطة للقوى العاملة.

- نشاط مقترح لرسم آثار الموظفين الناتجة عن تغيير خدمة الفروع أو نموذج التشغيل.
- نشاط مقترح لاختبار أدلة الجاهزية بين الموارد البشرية والعمليات والمخاطر والتقنية.
- نشاط مقترح لتحويل تغييرات الأدوار إلى إجراءات قدرات ورسائل تواصل ومسؤولين ونقاط فحص.
- نشاط مقترح لمراجعة إشارات المقاومة وأدلة التبني ومخاطر الأفراد وإجراءات الإدامة في الملف الختامي.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

ما إدارة التغيير في الموارد البشرية المصرفية؟

تضبط إدارة التغيير في الموارد البشرية المصرفية آثار القوى العاملة والجاهزية والتواصل وانتقال القدرات والمقاومة وأدلة التبني ومخاطر الأفراد أثناء التحول المصرفي.

لمن يناسب تدريب إدارة التغيير المصرفي وما متطلباته؟

يناسب التدريب شركاء الموارد البشرية وفرق المواهب ومخططي القوى العاملة ومتخصصي علاقات الموظفين وقادة التغيير ومديري الموارد البشرية. ويفترض دعمهم لقرارات القوى العاملة في بيئة مصرفية.

كيف تختلف إدارة التغيير المصرفي عن إدارة التغيير العامة؟

تركز إدارة التغيير المصرفي على الأدوار والقدرات وعلاقات الموظفين ومخاطر القوى العاملة وأدلة التبني في الخدمات المالية المنظمة. أما إدارة التغيير العامة فقد تخدم أي قطاع دون تفصيل مسؤوليات الموارد البشرية الرقابية.

كيف تقيم الموارد البشرية جاهزية القوى العاملة للتحول المصرفي؟

تقيم الموارد البشرية الجاهزية عبر رسم الأدوار المتأثرة ومواءمة أصحاب المصلحة وصوت الموظفين وفجوات القدرات واستعداد المديرين ووصول التواصل والقضايا المعلقة وسلوك التبني الملحوظ.

ما الأدلة التي تظهر تبني تغيير القوى العاملة؟

تشمل أدلة التبني سلوك الأدوار الجديدة واستخدام العمليات المعدلة وإكمال إجراءات القدرات ومتابعة المديرين وحل القضايا وتغذية الموظفين الراجعة واستمرار الأداء عند نقاط الفحص.

الخاتمة

يعود المشاركون بملف تنفيذ تغيير القوى العاملة المصرفية الذي يربط الآثار وأصحاب المصلحة والجاهزية والتواصل والقدرات والمقاومة والتبني ومخاطر الأفراد. ويحول الملف أنشطة الموارد البشرية المنفصلة إلى قرارات انتقال منضبطة. كما يمنح فرق الموارد البشرية أدلة مشتركة ومسؤولين ومسارات تصعيد ومقاييس ونقاط فحص لإدامة التحول.