JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة

13 – 17 سبتمبر 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة

المرجع: 84833_2280 **التاريخ:** 13 – 17 سبتمبر 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

دورة إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة دورة تدريبية مدتها أسبوع لمختصي الموارد البشرية في البنوك الذين يقودون دمج الفروع وتكامل الاندماجات، ويخرجون منها بخارطة طريق التغيير للموارد البشرية في مرحلة تحول البنك. فمع انتقال الأعمال من الفروع إلى القنوات الرقمية والمراكز الموحدة، تحدد قرارات الأدوار والمهارات والروح المعنوية مدى ثبات الهيكل الجديد. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة.

لماذا تهم إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة الآن

تعيد ثلاث قوى تشكيل القوى العاملة في البنوك: انتقال العملاء بمعاملاتهم إلى تطبيقات الجوال، واستيعاب الأتمتة لأعمال المكاتب الخلفية، وضغط مجالس الإدارة لخفض نسب التكلفة. وكل قوة منها تلغي أدوارا وتنشئ أخرى في التحليلات والاستشارات. البنك الذي يعيد توزيع موظفيه بعناية يحتفظ بالمعرفة النادرة بالمنتجات ويحمي ثقة العملاء ويتجنب موجة من التظلمات، أما البنك الذي يسيء إدارتها فيخسر أكفأ موظفيه وتتراجع جودة خدمته. وتستند الدورة إلى نماذج التغيير المعروفة وأساليب رسم الأدوار وتقارب المهارات، موصوفة بعبارات عامة.

المستفيدون من إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة

- شركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولون عن قرارات الأفراد في قطاع التجزئة أو الشركات أو العمليات أثناء إعادة الهيكلة
- مختصو تخطيط القوى العاملة الذين يقدرون الطلب المستقبلي على الأدوار مقابل أعداد الموظفين ومهاراتهم الحالية
- قادة التعلم وإعادة التأهيل المسؤولون عن نقل الموظفين إلى أدوار جديدة خلال مدد محددة
- مستشارو علاقات الموظفين الذين يديرون التشاور ومعايير الاختيار والمعاملة العادلة عند تغيير الأدوار
- قادة الاتصال الداخلي والثقافة الذين يشكلون طريقة تلقي الموظفين لأخبار إعادة الهيكلة واستيعابها

يستفيد فريق الموارد البشرية في بنك أو شركة تأمين أكثر حين يحضر شريك الأعمال ومخطط القوى العاملة ومستشار علاقات الموظفين معا.

قدرات إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة

يغادر المشاركون قادرين على تحويل إعلان إعادة الهيكلة إلى خطة أفراد متسلسلة تحمي المهارات والعدالة واستمرارية الخدمة.

- تقييم الأدوار التي تلغيها إعادة الهيكلة أو تغيرها أو تنشئها — قرارات أعداد الموظفين أمام اللجنة التنفيذية
- رسم تقارب المهارات بين الأدوار القديمة والناشئة — خيارات إعادة التوزيع للموظفين المتأثرين
- تصميم معايير اختيار وتجميع عادلة — التشاور مع ممثلي الموظفين
- بناء مسار لإعادة التأهيل بنقاط مراجعة واضحة — موافقة الشركاء الماليين على الاستثمار
- إيصال رسائل إعادة الهيكلة عبر تسلسل متدرج — المديرون المباشرون أمام فرق قلقة
- موازنة خطر فقدان الكفاءات الحرجة — استمرارية العمل لرؤساء القطاعات

مصطلحات إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة الأساسية

- تقييم أثر الأدوار — مراجعة منظمة لكيفية إلغاء كل دور أو إعادة تشكيله أو إنشائه في تصميم تشغيلي جديد.
- تقارب المهارات — مدى التداخل بين مهارات الموظف ومهارات الدور المستهدف، وهو ما يوجه الانتقالات الواقعية.
- مجمع إعادة التوزيع — مجموعة من الموظفين المتأثرين تمنح أولوية النظر في الشواغر قبل بدء التوظيف الخارجي.
- مصفوفة الاختيار — مجموعة موزونة من المعايير الموضوعية لاختيار الأفراد بعدالة عند تقليص الأدوار.
- تسلسل التغيير — تتابع يبلغ فيه القادة المديرين ثم يبلغ المديرون فرقهم، فتبقى الرسائل متسقة وفي وقتها.
- ارتباط الباقين — الروح المعنوية والانتماء لدى الموظفين الذين يبقون بعد مغادرة زملائهم أو انتقالهم.

إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة يوما بيوم

اليوم 1: القوى الدافعة لإعادة هيكلة البنوك

- دمج الفروع والتحول إلى القنوات الرقمية — الأدوار التي تنتقل أولا
- خيارات إعادة تصميم نموذج التشغيل — المركز الموحد أو الخدمات المشتركة أو الإسناد الخارجي
- تكامل الأفراد في الاندماج والاستحواذ — توحيد الدرجات الوظيفية والثقافات
- ضغط نسبة التكلفة إلى الدخل وأهداف أعداد الموظفين — توقعات المجلس من الموارد البشرية
- خريطة أصحاب المصلحة في إعادة الهيكلة — ممثلو الموظفين والجهات الرقابية والعملاء

اليوم 2: أثر الأدوار وتقدير حجم القوى العاملة

- نموذج تقييم أثر الأدوار — الأدوار الملغاة والمعدلة والجديدة
- نمذجة الطلب المستقبلي على الأدوار — احتياجات التحليلات والاستشارات والخدمة الرقمية
- رسم تقارب المهارات — انتقالات داخلية واقعية من الأدوار المتقلصة
- تحديد الكفاءات الحرجة — أولويات الاستبقاء أثناء الاضطراب
- تقدير السيناريوهات للتغيير المرحلي — السرعة مقابل استمرارية الخدمة

اليوم 3: الانتقال العادل وإعادة التوزيع

- تصميم مجمع إعادة التوزيع — أولوية الوصول إلى الشواغر المفتوحة
- مصفوفة الاختيار والمعايير الموضوعية — قرارات قابلة للدفاع عند تقليص الأدوار
- تخطيط التشاور مع ممثلي الموظفين — التوقيت والتوثيق
- مسارات إعادة التأهيل وفترات التجربة — نقل موظفي الصناديق إلى أدوار استشارية
- دعم المغادرة وخيارات إعادة التوظيف الخارجي — خروج لائق وحماية السمعة

اليوم 4: تحول الثقافة والاتصال أثناء إعادة الهيكلة

- تسلسل التغيير وحزم إحاطة المديرين — رسائل متسقة عبر الفروع
- تشخيص المقاومة واستبيانات نبض الجاهزية — مواضع التدخل
- مقاييس ارتباط الباقين — إعادة بناء الانتماء بعد المغادرات
- طقوس التكامل الثقافي بعد الاندماج — القيم المشتركة في الممارسة
- لوحة مؤشرات التغيير — معدلات الدوران والتظلمات وإعادة التوزيع

اليوم 5: ممارسة خارطة طريق التغيير للموارد البشرية

- تطبيق نتائج أثر الأدوار على بنك افتراضي — ترتيب موجات التغيير
- تطبيق قواعد الاختيار والتجميع — اختبار العدالة على عينة من الموظفين
- تطبيق تسلسل الاتصال — التدرب على إحاطة إغلاق فرع
- سجل مخاطر انتقال الأفراد — إجراءات التخفيف والمسؤولون عنها
- إكمال خارطة طريق التغيير للموارد البشرية — المراحل والمحطات والمسؤوليات

تطبيق إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة بعد الدورة

- إجراء تقييم لأثر الأدوار في قطاع واحد يواجه التغيير ومشاركة النتائج مع رئيسه.
- تجربة خريطة لتقارب المهارات في عائلة أدوار متقلصة واقتراح ثلاثة مسارات لإعادة التوزيع بنقاط مراجعة لإعادة التأهيل.

أسئلة حول إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة

ما إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة، ولماذا تهم الآن؟

هي تخصص في الموارد البشرية ينقل موظفي البنوك من الأدوار المتقلصة إلى أدوار جديدة أثناء التغيير الهيكلي. وتهم الآن لأن القنوات الرقمية والأتمتة تعيد تشكيل أعمال الفروع والعمليات أسرع مما يستوعبه التسرب الطبيعي.

ما الأدوار الأكثر استفادة من مهارات إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة؟

يستفيد أكثر شركاء أعمال الموارد البشرية ومخططو القوى العاملة وقادة إعادة التأهيل ومستشارو علاقات الموظفين وقادة الاتصال الداخلي، إذ يحمل كل منهم جزءا من قرارات الأفراد التي تفرضها إعادة الهيكلة.

كيف تختلف إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة عن دورة عامة في إدارة التغيير؟

تركز على حالات إعادة الهيكلة الخاصة بالبنوك مثل دمج الفروع وإنشاء المراكز الموحدة وتكامل الاندماجات. أما دورة التغيير العامة فتغطي أي منظمة، بينما تطبق هذه أساليب أثر الأدوار والتجميع وإعادة التأهيل على الأدوار البنكية.

ماذا تعود به من تدريب إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة؟

تعود بمسودة خارطة طريق للتغيير في الموارد البشرية لبنك افتراضي، تضم نتائج أثر الأدوار وقواعد الاختيار ومسار إعادة التأهيل وتسلسل الاتصال.

إعادة هيكلة البنوك وإعادة توزيع القوى العاملة: الطريق إلى الأمام

توجه خارطة طريق التغيير للموارد البشرية أولا قرار عدد الموجات التي تمر بها إعادة الهيكلة والأدوار التي تنتقل في كل موجة. ويستخدمها الرعاة التنفيذيون وشركاء أعمال الموارد البشرية والمديرون المباشرون لمواءمة التوقيت والعدالة والرسائل. وبعد الموجة الأولى تستحق افتراضات تقارب المهارات المراجعة في ضوء نتائج إعادة التوزيع الفعلية.