

التكليف الرابع

مادة قضايا بحشية ٢
الدكتورة: تما را عادل

اعداد الباحث
هزال بن سعود الجنيني
الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

يعد التدوير الوظيفي أحد استراتيجيات تصميم العمل، الذي يضم عدة استراتيجيات تتبعها الشركات والمنظمات والمؤسسات الحكومية بهدف تحسين جودة العمل والإنتاجية ومواكبة التطورات، عن طريق الحفاظ على رضى الموظفين وتحفيزهم وتنظيم المهام والمسؤوليات وتقسيم العمل بما يتناسب مع الموارد الموجودة، حيث أصبح يحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة بسبب فوائده الكبيرة في تحسين المشاركة والاحتفاظ بالموظفين

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

التطورات الحديثة :

١. التكامل مع الذكاء الاصطناعي:

- تقوم الشركات بتبني الذكاء الاصطناعي لتحليل الأداء وتحديد الأدوار الأنسب للموظفين في عملية التدوير الوظيفي. هذا يساعد في تحسين التوافق بين مهارات الموظفين والوظائف المتاحة، مما يعزز الإنتاجية والكفاءة.

٢. تعزيز الاستدامة والتنوع:

- تسعى المؤسسات إلى دمج سياسات التدوير الوظيفي التي تدعم الاستدامة والتنوع حيث يتضمن ذلك توفير فرص تنقل وظيفي للموظفين من خلفيات متنوعة وتعزيز الشمولية في جميع مستويات الشركة.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

التطورات الحديثة :

٣. التركيز على رفاهية الموظفين:

- هناك توجه متزايد نحو استخدام التدوير الوظيفي كأداة لتحسين رفاهية الموظفين. من خلال تمكين الموظفين من تجربة أدوار مختلفة، يمكن تقليل الإجهاد الوظيفي وتحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والعملية.

٤. استخدام تحليلات البيانات:

- تُستخدم تحليلات البيانات لتحديد الفرص المثلى للتدوير الوظيفي، من خلال تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين وتفضيلاتهم. يساعد ذلك في تخصيص تجارب تنقل وظيفي مخصصة تلبي للاحتياجات الفردية للموظفين

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

التطورات الحديثة :

٥. التدوير الوظيفي كاستراتيجية لتنمية المهارات:

- أصبحت الشركات تستخدم التدوير الوظيفي بشكل متزايد كوسيلة لتطوير مهارات الموظفين. هذا النهج يسمح للموظفين باكتساب خبرة متنوعة في مجالات مختلفة داخل الشركة، مما يعزز من قدراتهم الوظيفية ويزيد من جاهزيتهم لتولي مناصب قيادية في المستقبل.

٦. التكنولوجيا والتحليلات في التدوير الوظيفي:

- تستخدم الشركات أدوات التحليل البيانات والتكنولوجيا لتحديد أفضل الممارسات في التدوير الوظيفي. التحليلات يمكن أن تساعد في تحديد الفجوات في المهارات وتوجيه الموظفين نحو الأدوار التي تعزز من كفاءاتهم وقدراتهم الشخصية.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

التطورات الحديثة :

٧. زيادة المشاركة والرضى الوظيفي:

- التدوير الوظيفي يساعد في تقليل الشعور بالملل والرتابة بين الموظفين، مما يزيد من رضاهم وإنتاجيتهم. هذا النهج يعزز التزام الموظفين تجاه المنظمة ويقلل من معدلات دورانهم.

٨. تلبية توقعات الموظفين الجدد:

في ظل تزايد عدد الموظفين الذين يبحثون عن فرص عمل متنوعة وغنية بالتحديات، يُصبح التدوير الوظيفي استراتيجية جذب فعالة للعديد من الباحثين يرون أن هذا الاتجاه سيساعد الشركات في الحفاظ على جاذبيتها واستقطاب المواهب الجديدة.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

الاتجاهات البحثية العالمية:

١. تطوير نماذج التنبؤ بالأداء:
 - يتم تطوير نماذج تنبؤية باستخدام تقنيات التعلم الآلي لتحسين قرارات التدوير الوظيفي حيث تساعد هذه النماذج في التنبؤ بالأداء المستقبلي للموظفين في أدوار مختلفة، مما يمكن من اتخاذ قرارات أفضل بشأن التدوير الوظيفي.
٢. الدراسة النفسية للتدوير الوظيفي:
 - تركز الأبحاث على فهم التأثير النفسي للتدوير الوظيفي على الموظفين حيث تتناول الدراسات كيفية تأثير التدوير الوظيفي على الرضى الوظيفي، التحفيز، والإجتهاد، مما يساعد في تصميم برامج تدوير وظيفي أكثر فعالية.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

الاتجاهات البحثية العالمية

٣. تأثير التدوير الوظيفي على القيادة:

- تبحث الدراسات في كيف يمكن للتدوير الوظيفي أن يساهم في تطوير المهارات القيادية حيث تُظهر الأبحاث أن التعرض لتجارب وظيفية متنوعة يمكن أن يساعد في تطوير قادة يتمتعون بمهارات متنوعة وخبرات واسعة.

٤. التدوير الوظيفي في سياق العمل عن بعد والدمج:

- مع ازدياد العمل عن بعد والدمج، تدرس الأبحاث كيف يمكن تنفيذ التدوير الوظيفي بفعالية في هذه البيئات حيث يتضمن ذلك استراتيجيات لدمج التدوير الوظيفي مع التكنولوجيا الرقمية وضمان استمرار التعاون والتواصل بين الفرق.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

الاتجاهات البحثية العالمية

٥. التدوير الوظيفي كأداة لإدارة التغيير:

كيفية استخدام التدوير الوظيفي كأداة فعالة لإدارة التغيير داخل الشركات حيث يمكن أن يساعد التنقل بين الأدوار الموظفين على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية بسرعة أكبر، مما يقلل من مقاومة التغيير ويساهم في تنفيذ استراتيجيات التحول بنجاح.

٦. التأثير الثقافي والجغرافي على التدوير الوظيفي:

تُدرس كيفية تأثير العوامل الثقافية والجغرافية على نجاح برامج التدوير الوظيفي حيث يتم تحليل كيف يمكن تكييف استراتيجيات التدوير لتناسب مع الثقافات المختلفة وأساليب العمل المتنوعة، مما يزيد من فعالية هذه البرامج في البيئات العالمية المتعددة الثقافات.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في التدوير الوظيفي

الاتجاهات البحثية العالمية

٧. تقييم تأثير التدوير الوظيفي على الابتكار:

تُظهر الأبحاث أن التدوير الوظيفي يمكن أن يعزز من الابتكار داخل الشركات. التنقل بين الأدوار يمكن أن يوفر للموظفين منظورًا جديدًا ويساعد في تبادل الأفكار بين الأقسام المختلفة، مما يساهم في تطوير حلول جديدة ومبتكرة.

٨. تحليل العائد على الاستثمار في التدوير الوظيفي:

تُركز بعض الأبحاث على تحليل العائد على الاستثمار من برامج التدوير الوظيفي حيث يتم تقييم تكلفة هذه البرامج مقابل الفوائد المكتسبة، مثل تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران الموظفين، مما يساعد الشركات في اتخاذ قرارات مستنيرة حول الاستثمار في هذه الاستراتيجيات.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU