

סימביוזה דיגיטלית: כשאוטומציה והון אנושי נפגשים – מדריך קצר למנהיג הטרנספורמטיבי

אביב פלד, סמנכ"לית חטיבת אסטרטגיה וייעוץ אירגוני
חיים בנעים, סמנכ"ל חטיבת התעשייה וההייטק

בעולם העסקי המודרני, אוטומציה והון אנושי אינם מתחרים - הם שותפים במחול מורכב של התפתחות הדדית. מחקרים מראים כי השקעה בהון האנושי לצד אימוץ טכנולוגיות מתקדמות אינה רק אסטרטגיה נכונה - היא הכרחית להישרדות ושגשוג בכלכלה המודרנית. זהו ריקוד עדין ומסונכרן של התפתחות הדדית, לאירגונים חכמים, יעילים ואנושיים יותר.

כיום, ניתן לזהות שלושה וקטורים מרכזיים אשר מאיצים את תהליכי האוטומציה באירגונים:

הווקטור הראשון, מתייחס להתפתחויות הטכנולוגיות המהירות, כגון בינה מלאכותית, רובוטיקה, ענן מיחשוב ואינטרנט של הדברים. הללו מהוות כוח מניע משמעותי מאחורי ההתקדמות בתחום האוטומציה. טכנולוגיות אלו מאפשרות לבצע משימות מורכבות יותר ויותר, תוך חיקוי יכולות אנושיות. בנוסף, הן מספקות את התשתית הנדרשת לאיסוף, ניתוח ושימוש בנתונים בכדי לשפר את התהליכים האירגוניים ולהפוך אותם לחכמים יותר.



הווקטור השני, מתייחס לתהליכי הגלובליזציה המתגרים את האירגונים להישאר תחרותיים ואטרקטיביים, לחפש דרכים לשפר היעילות, להפחית עלויות ולהאיץ את קצב החדשנות. כמו כן, לקוחות מצפים לשירות מהיר, יעיל ומותאם אישית. בנוסף, שינויים רגולטוריים עשויים לחייב אירגונים לאמץ תהליכים טכנולוגיים כדי לעמוד בדרישות החדשות.

הווקטור השלישי, מדגיש את חשיבות המרכיב האנושי בתהליך האוטומציה. המחסור ההולך וגובר בעובדים במקצועות מסורתיים לצד טכנולוגיים, ובנוסף, הצמצום המשמעותי המתמשך של המסלול הטכנולוגי במערכת החינוך - אלה מאיצים את חברות הטכנולוגיה והאירגונים לפתח פתרונות אוטומציה שייתנו מענה למקצועות ושילובם באירגון. על מנת להתמודד עם האתגר הזה, אירגונים חייבים להשקיע בפיתוח תוכניות הכשרה מקיפות, לבנות מערכות גיוס מתקדמות וכן לטפח תרבות אירגונית של למידה מתמדת וחדשנות.

ההתקדמות הטכנולוגית המהירה מעלה אתגרים חדשים עבור מנהלים:

1. שינוי במיומנויות הנדרשות:

א. מהפכה במיומנויות: אם בעבר עובדים במפעל נדרשו לבצע משימות פיזיות חזרתיות, כיום הדגש עובר למיומנויות טכנולוגיות, כגון תפעול מכונות, ניתוח נתונים ותחזוקה של מערכות אוטומטיות, וכן מיומנויות קוגניטיביות כגון פתרון בעיות, חשיבה אנליטית ויכולות למידה עצמית.

ב. פער מיומנויות: לעובדים רבים במפעלים המסורתיים אין את המיומנויות הטכנולוגיות הנדרשות, מה שיוצר פער משמעותי ודורש השקעה בהכשרה והסבה מקצועית.

ג. הכשרה מקצועית-טכנולוגית: קיים מחסור ניכר במיומנויות מסורתיות וטכנולוגיות. פער זה נובע, בין השאר, מחוסר השקעה מספקת בחינוך הטכנולוגי בבתי הספר ובאוניברסיטאות.

2. שינויים במבנה התעסוקה:

א. הפחתה בכוח העבודה: אוטומציה מובילה לעיתים להפחתה במספר העובדים הנדרשים במפעלים, שכן מכונות יכולות לבצע משימות רבות ביעילות רבה יותר.

ב. שינוי בתפקידים: תפקידיהם של העובדים שנותרים במפעל משתנים. הם נדרשים לבצע משימות מורכבות יותר, כגון פיקוח על המכונות, פתרון בעיות ותחזוקה.

ג. הקטנת תלות האירגונים בעובדים: במילניום הנוכחי, שוק העבודה הפך להיות לשוק של מעסיקים.

3. אתגרים חברתיים:

א. חשש מאובדן עבודה: עובדים רבים חוששים מאובדן מקום העבודה עקב האוטומציה, מה שמוביל לחוסר ביטחון תעסוקתי וללחץ נפשי.

ב. שינויים באורח החיים: שינויים במבנה התעסוקה יכולים להשפיע גם על אורח החיים של העובדים, אם כשמדובר בשעות עבודה גמישות יותר, או בעבודה במשמרות.



האם נצליח לרקוד את הריקוד הזה בהרמוניה? ומה נדרש לעשות?

מעבר לאוטומציה הוא תהליך מורכב הדורש תכנון והובלה אסטרטגית. להלן מספר דגשים בניהול התהליך ומקסום התועלות העסקיות:

א. הכשרה והסבה מקצועית: השקעה בהכשרה והסבה מקצועית של העובדים הקיימים, כדי שיוכלו לרכוש את המיומנויות החדשות הנדרשות.

ב. יצירת תפקידים חדשים: יצירת תפקידים חדשים הקשורים לתפעול, תחזוקה ופיתוח של מערכות אוטומטיות.

ג. יצירת סביבת עבודה משולבת של אדם ומכונה: זו אמנם דורשת תכנון מדוקדק והשקעה במשאבים, ועם זאת השילוב הזה מציע יתרונות רבים, כגון שיפור ביעילות, דיוק ואיכות התוצר. בנוסף, הוא מאפשר לעובדים להתמקד במשימות יצירתיות ומורכבות, תוך פיתוח מיומנויות חדשות. התוצאה היא סביבת עבודה גמישה וחדשנית יותר.

ד. פיתוח מיומנויות רכות: חיזוק מיומנויות רכות כמו פתרון בעיות, חשיבה יצירתית, עבודה בצוות ושיתוף פעולה - החיוניות בעולם העבודה המשתנה.

לסיכום:

המנהלים של היום נדרשים להיות מנהיגים טרנספורמטיביים שיובילו את האירגונים שלהם לעבר העתיד. באמצעות השקעה בפיתוח כוח האדם, התאמת האירגון לשינויים, בניית אסטרטגיה טכנולוגית והכנה להתמודדות עם השינויים בשוק העבודה, מנהלים יכולים להבטיח את הצלחת האירגון ולהתמודד בהצלחה עם האתגרים וההזדמנויות שהאוטומציה מציעה.

תהליכי האוטומציה מהווים הזדמנות לשיפור היעילות והתחרותיות של האירגון. הם מורכבים ודורשים גישה רב-תחומית. על מנת להצליח, יש לטפל באתגרים הקשורים לשינוי תרבותי, פערים במיומנויות והכשרה. כמו כן, באמצעות היערכות מוקדמת וראייה אסטרטגית לשילוב טכנולוגיה ואוטומציה באירגון וניהול השינוי, השקעה בהון האנושי ובניית תרבות אירגונית תומכת - ניתן להפוך את האוטומציה למנוע צמיחה ושגשוג.

חטי' התעשייה וההייטק מתמחה בייעוץ בעולמות התפעול, ניהול פרויקטים ושרשרת אספקה ובהובלת אירגונים להטמעה של תעשייה 4.0

חטי' אסטרטגיה וייעוץ אירגוני מתמחה בניהול שינוי באירגונים, וכן בליווי והדרכת מנהלים בתהליכים חוצי-אירגון בשוק ובתעשייה הישראלית