

استشراف

مركز الدراسات الاستشرافية

PROSPECTIVE STUDIES CENTER

المُسْتَقْبَلُ الوَظِيفِيُّ

«الفرص والتأهيل المطلوب»



أصل هذا الكتاب

منتدى عقده مركز الدراسات الاستشرافية -عن
بُعد- بتاريخ ٢٠٢٥/٠٥/٠٦ م , وشارك فيه كل من :

1 الأستاذ / محمد بن عبد الرحمن التركي

خبير برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠م

2 الدكتور / يوسف بن ابراهيم النملة

مستشار رأس المال البشري

3 المهندس / سليمان بن فهد الهويسين

المستشار في الإرشاد المهني

4 الدكتور / زياد بن عبدالله وكيل الشيخ

أستاذ علوم الحاسب بجامعة الإمام

أ. د . راشد بن مبارك الرشود
أستاذ اللغة العربية بجامعة الملك سعود

<https://www.youtube.com/watch?v=plriMVRGUXg>

الفهرس

رقم الصفحة	العنوان
5	المقدمة
7	المحور الأول : رؤية المملكة ٢٠٣٠ ومواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل
9	التصنيف السعودي الموحد للمستويات والتخصصات العلمية ودليل التصنيف الموحد للمهن.
14	دليل التصنيف السعودي للمهن.
17	المحول الثاني : وظيفتك المناسبة كيف تختارها وتستعد لها ؟
25	المحور الثالث : المهارات الوظيفية المطلوبة في سوق العمل
35	المحور الرابع : المستقبل الوظيفي في ظل تطورات الذكاء الصناعي
48	تساؤلات ومداخلات الحضور



مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله، أما بعد؛ فإن موضوع التوظيف مما يهم جميع أفراد المجتمع، سواء كانوا من طالبي العمل والباحثين عن وظائف، أو من أصحاب الأعمال الذين يقدمون الوظائف لطالبيها، أو حتى من صانعي القرار في مجال التوظيف؛ فالوظيفة هي إحدى أهم مرتكزات المستقبل التي يطمح إليها الشباب والشابات، وخاصة أولئك الذين اجتازوا المراحل الدراسية، وأنهم مؤهلون التي تساعدهم في الحصول على الوظيفة، وكل يوم تتغير خارطة الوظائف بحسب الظروف الاقتصادية والتطورات التقنية لكل بلد، والمملكة العربية السعودية - بحمد الله - تمر بتطورات كبيرة، وتتيح لطالب العمل وظائف مميزة لمن جد واجتهد، وقد جاءت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تنويعاً لهذه الجهود والتطورات، فأتاح فرصاً كثيرة وتغييرات مهمة على خارطة التوظيف في المملكة، فأصبح القطاع الخاص يستأثر بنصيب الأسد من الفرص الوظيفية التي تتاح لطالب العمل، وأصبح كثير من الشباب من خلال ريادة الأعمال والمبادرات الإبداعية يصنعون وظائف لأقاربهم بدلاً من السعي اللاهث بحثاً عن وظائف هنا وهناك.

وفي زمنٍ تتسارع فيه وتيرة التغيير، أصبح مفهوم «المستقبل

الوظيفي» أكثر مرونةً وتعقيدًا من أيّ وقت مضى، لم يعد الأمر يتعلق بالبحث عن وظيفة ثابتة تدوم مدى الحياة، بل أصبح رحلةً مستمرةً من التكيف والتعلّم. لقد أحدثت التطورات التكنولوجية، وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي والأتمتة، تحولاتٍ جذريةً في سوق العمل؛ مما أدى إلى ظهور وظائف جديدة لم تكن موجودةً من قبل، واختفاء وظائف أخرى كانت تُعدّ أساسية، وفي هذا المشهد المتغيّر، يواجه الأفراد تحديًا كبيرًا يتمثل في كيفية البقاء على صلة بالمستجدات وتطوير المهارات التي تتلاءم مع متطلبات المستقبل. إن فهم الفرص المتاحة والتأهيل المطلوب لم يعد خيارًا، بل ضرورةً حتميةً للنجاح والازدهار، وهنا سنستعرض أهم التحديات والفرص في مستقبل العمل، مع التركيز على المهارات الأساسية التي يجب على الأفراد اكتسابها لتشكيل مسارهم المهني بنجاح.



المحور الأول

رؤية المملكة 2030 ومواءمة
مخرجات التعليم مع سوق العمل

الأستاذ / محمد بن عبد الرحمن التركي

خبير برامج رؤية المملكة 2030

تتنوع الأعمال في المملكة العربية السعودية بين أعمال ووظائف حكومية أو وظائف في القطاع الخاص أو وظائف أعمال حرة، وهذه الثلاثة هي مداخل أيّ وظيفة أو أيّ مجال له دخلٌ بشكل عام؛ فإما أن تكون موظفاً حكومياً، والقطاعات الحكومية تقريباً جميعها حُوّلت إلى نظام مؤسسي ونظام شركات ونظام عقود، أو أن تشتغل في شركات أو مؤسسات أو أيّ قطاع آخر، وهذا أيضاً كله سيكون بنظام العقود، أو أن تحصل على رخصة عمل حر بأيّ شهادة فرعية، مثل شهادة مُقيّم أو شهادة فني حرفي أو شهادة مستشار أو أيّاً كان، ولن تستطيع أن تعمل إلا بحصولك على شهادة العمل الحر.

والسؤال: أنت كشخص موجود في المملكة - السعودي وغير السعودي، وكلُّ له نظامه في العمل - إن اخترت الوظيفة سواءً قطاع حكومي أو قطاع أهلي والقطاع الأهلي يشمل الشركات والمؤسسات والجمعيات الخيرية وما في حكمها، وتريد أن توقع عقداً مع الجهة عن طريق الموارد البشرية، التي عن طريق منصة «قوى»، أو تستخرج شهادة العمل الحر، ولن تحصل عليها إلا إذا قدّمت المستندات التي تؤهلك للعمل بهذه الشهادة. ما الشهادة التي تناسبك؟ ما الشهادة التي يمكن أن أقدم عليها؟ للإجابة؛ لا بدّ أن تدرك ما هي الرؤية أول شيء؛ فإذا استطعت أن تفهم رؤية المملكة

تستطيع أن تحدد مكانك من الرؤية، وإذا كان موقعك من الرؤية سليماً ومناسباً تستطيع بإذن الله أن تكمل، وإذا لم يكن المكان مناسباً، فحاول أن تغيّر مكانك وتنطلق للمكان الذي تريده، أو أن النظام سيأخذك كما أنت ويضعك في المكان المناسب لك ولمؤهلاتك. مثلاً توجد ٧١ مهنة تقريباً يستطيع أن يشتغل فيها خريج الشريعة، من الممكن أن يتعين قاضياً، أو محامياً، أو يتعين مأذون نكاح، أو إمام مسجد أو مؤذن، وهكذا، لكنه لا يستطيع أن يشتغل بوحدة إلا إذا كانت معه رخصة لها.

■ التصنيف السعودي الموحد للمستويات والتخصصات العلمية ودليل التصنيف الموحد للمهن.

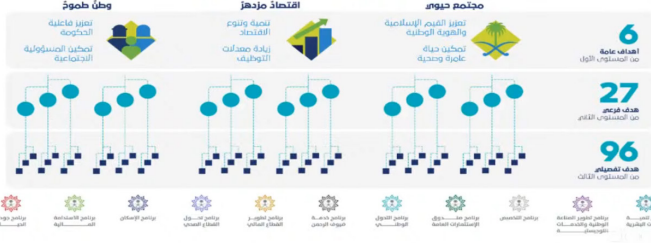
بمعرفة من ماذا تكوّنت رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ نستطيع بإذن الله أن نحدد المكان المناسب لنا. <https://www.vision2030.gov.sa/ar> سنستعرض هنا بشكل سريع أهم خمس حاجات:

1. رؤية المملكة ٢٠٣٠.
2. تسكين الوظائف.
3. التصنيف السعودي الموحد لمستويات التخصصات التعليمية.

4. الإطار الوطني للمؤهلات.
5. التصنيف السعودي الموحد للمهن.

هيكل الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030

وضعت هذه الرؤية الخطوة حجر الأساس بتحديد ثلاث محاور رئيسية لتفرع
[إن] 96 هدف استراتيجي يتم تحقيقها عن طريق برامج تحقيق الرؤية



ارتكزت رؤية المملكة على ثلاث نقاط أو ثلاثة محاور قوة، ونقطة القوة دائماً هي الموجودة عندك، ولا تذهب مع الزمن، فهي ليست فرصةً يمكن أن تفوت، بل هي ثابتةٌ عندك. فما المحاور؟

١. الحرمين.
٢. الموقع الاستراتيجي، موقع المملكة بين ثلاث قارات.
٣. المواد الخام الموجودة في المملكة، وهي مواد خام ضخمة جداً.

إن أي شخص يريد أن يشتغل في غير الثلاث النقاط أو

محاور القوة الثلاثة هذه، فهو يشتغل في الأعمال الإضافية، الأعمال الثانوية، التي يشتغل فيها ٧٠٪ من الناس، وفيها ٣٠٪ من الدخل، بينما المرحلة الثانية، التي هو ٣٠٪ التي فيها نقاط القوة، التي يشتغل فيها ٣٠٪ من الناس وفيها ٧٠٪ من الدخل.

- الأمر الذي يليه، تمّ عمل ٦ أهداف عامة، التي هي تعزيز القيم والهوية وكذا، من الممكن أن يُرجع لها في الموقع.
- تمّ وضع ٢٧ هدفاً فرعياً من المستوى الثاني، وهذا لتجميع الرؤية في مجموعة من الأهداف يمكن أن تُطبق وتُقاس فيما بعد.
- ثم بعد ذلك بلغت أهداف الرؤية ٩٦ هدفاً استراتيجياً، لن تعجز أن تجد لك هدفاً واحداً تشتغل عليه، أو هدفين أو ثلاثة أو أربعة أو خمسة أو حتى ٩٦ كلها، بإمكانك تأهيل نفسك لتعمل بها، لا شيء يمنعك.

هذه الأهداف وهذه الرؤية، ولو وُجد هدف واحد استراتيجي، إذاً هو الوحيد الذي ستدخل منه، سواء رأيت أنه مناسب لك أن تدخل فيه أم لا، فهذا هو بوابة دخولك، وسنستعرض معكم بشكل سريع الأهداف أو الأهداف التفصيلية للمستوى الأول والثاني والثالث لمعرفة الفكرة التي وضعتها الدولة؛

فمثلاً الأهداف الستة الأولى، كل هدف له مجموعة من الأهداف، وكل هدف من المستوى الثاني له مجموعة من الأهداف الفرعية، فتصبح كلها ٩٦ هدفاً، لكن المهم لنا هو زيادة معدلات التوظيف: تطوير رأس المال البشري، إتاحة العمل للجميع، تمكين خلق الفرص، جذب المواهب، تعزيز الثقافة، ثم بعد ذلك يأتي الهدف الذي تريده، الهدف ٤-١-٦، هذا الهدف هو الذي تريد أن تدخل معه إلى الرؤية؛ ولذلك لا بدّ أن تعي ما يعنيه هذا الهدف، «ضمان الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل»، والمعنى: أنه إذا تخرج طالبٌ من أيّ مستوى لا بدّ أن يتوظف في مجال يكون قد درسه، وهذا مهمٌ لكل الناس الذين يعيشون في المملكة، فسبقاً كان الشخص يتخرج بأيّ شهادة، ويتوظف بأيّ وظيفة، أما الآن فقد أنشأت الدولة إدارةً خاصةً بنقل موظفي الدولة كلهم، وسمّت البرنامج هذا تسكين الوظائف، أعد الهيكل مركز الأرشفة والمعلومات في الديوان الملكي، وحدد عدد الوظائف في المملكة ٧٠٢ وظيفة، ووضعوا الهيكل التنظيمي ودرسوا الأرقام وكل شيء. فلو أخذنا مثلاً وظيفة (مدرس)، كان اسمها (مدرس) فقط، الآن وظيفة (مدرس) في السعودية تمر بثلاث أو أربع رتب، وهي: معلم ممارس، معلم متقدم، ومعلم خبير، قد يضاف إليها رتبة «مساعد معلم» في بعض الحالات. ووضعوا وحدة اسمها معلم

الذي هو خاص بالتسكين، كمعلم كيف تنتقل للجهة الثانية لا بدّ أن تحصل على رخصة معلم، وإلا ستبقى في برنامج التسكين حتى تتقاعد بشكل رسمي، أو تأخذ شيك التقاعد وتتقاعد به وتخرج من سلك التعليم. هناك أناسٌ أخذوا الشهادة من البداية؛ فالذي أخذ الشهادة مباشرةً عُيّن، بحسب مستواه في الشهادة التي حصل عليها في رخصة المعلم وتمّ تعيينه في أحد المستويات الثلاثة. الخلاصة.. أيّ موظف لا يحمل رخصة مزاوله نشاط معيّن سيمرّ بنفس ما مرّ به من هم قبله.

هذا مثالٌ على الهدف الاستراتيجي «زيادة معدلات التوظيف» الذي ذكرناه.. نريد أن نرجع للبرنامج اللي أعدته وزارة التعليم: دليل التصنيف السعودي الموحد للمستويات والتخصصات التعليمية. المستوى هذا هو الذي رُبط عليه دليل التصنيف السعودي للمهن، فننظر الموجود.. أول شيء المرحلة الأولى تعليم الطفولة لا يدخل في سوق العمل، والتعليم العام لا يدخل في سوق العمل. إذاً متى يدخل في سوق العمل؟ بعد التعليم الثانوي بمراحله الثلاث من الممكن أن يدخل في سوق العمل، وبعد التعليم العادي يوجد التعليم عن بُعد الذي هو المستوى الرابع، لكنه لا يكون جامعياً، الذي يخصّ الدبلوم المشارك، الذي بعده الدبلوم المتوسط، وطبعاً حدد لكل دبلوم كم عدد ساعاته، الدبلوم المتوسط هو الذي

يُسمى تعليماً عالياً أو جامعياً فما فوقه، ما بين الدبلوم المتوسط والدبلوم المشارك... والدبلوم المشارك تقريباً يصل إلى ٧٠ ساعة أو أقل، والدبلوم المتوسط يبدأ من ٩٠ ساعة فما فوق؛ فلا بدّ لك أن تعرف أين مستواك التعليمي.

■ دليل التصنيف السعودي للمهن.



التصنيف السعودي الموحد للمهن
Saudi Standard Classification of Occupations

أيّ شخص أمامه أمران: إما أن يكون شغّالاً في وظيفة أو يبحث عن وظيفة. إذا كنت تعرف رقم الوظيفة تبحث عنها مباشرة، تكتب رقم الوظيفة وتظهر لك. إذا كنت لا تعرف رقم الوظيفة تبحث عنها في الاستعلام الشجري. يعدّ هذا الموقع أهم موقع الآن في المملكة العربية السعودية. <https://eservices.sa.masar/UCG/#/> هذا البحث بالدليل الشجري أو البحث عن المهنة حسب التخصص، فتكتب التخصص الموجود عندك. نأخذ مثلاً ونحاول أن نطبّق عليه، نقول هنا: بكالوريوس، والتخصص مثلاً نقول أصول التربية، أو أصول الاجتماعيات، أو أمين المعلومات، أو الأمن السيبراني، أو نقول مثلاً شريعة؛ في الشريعة وفي الدراسات الإسلامية، نختار الآن الشريعة ونعمل بحث، تظهر

لك كل الوظائف التي تستطيع أن تشتغل فيها في الشريعة، لاحظ أن ٤٠ وظيفةً عندنا هنا، لكن ما التخصصات التي تستطيع أن تشتغل عليها؟ ستكون محددة، وتظهر لنا ما الحاجات أو المؤهلات المطلوبة. هناك أيضاً بحث بالمؤهلات العلمية بنفس الطريقة، من الممكن أن تستخدم البرامج الإحصائية التي تحتاجها، ويمكن أن تبحث عنها. وفي استعراض الجدارات، هناك قاموس الجدارات الفنية، ما المقصود بقاموس الجدارات الفنية؟ مثال.. تتوظف بدايةً على السابعة، خرجت من كلية توظفت على السابعة، ما الذي يجعلني أتوظف على الثامنة؟ سابقاً كانت هناك مسابقة، الآن هناك جدارة، أنت خلال هذه السنة إذا حصلت عليها، عند ما يوقعون معك عقداً والجدارة موجودة عندك، معناه أنك ستحصل على الوظيفة، وإذا الجدارة ليست موجودة عندك، لن تحصل على الوظيفة.

نأخذ مثلاً بسيطاً على النظام: الطلبة الذين سجلوا في الجامعات، نجد أن بعض الجامعات مثل جامعة الإمام تطلب اختبار STEP، فأَيّ واحد لم يأخذ اختبار STEP تظهر عنده مشكلة أنه عندما يختار الجامعات لا تظهر له جامعة الإمام، بمجرد أن يذهب ليأخذ اختبار STEP مباشرةً تفتح له جامعة الإمام، طبعاً هذا في التخصصات المطلوب فيها اختبار STEP. من المهم

بالنسبة لك أن تعرف أين المجالات أو ما الجدارات التي تحتاجها، من الممكن أن تنتقل من الجدارة الأولى للثانية، أو كتخصص يقال لك حتى تتوظف فيه لا بدّ أن تكون شغالاً على الجدارة الثانية، بينما أنت معك الجدارة الأولى، لو تنتظر ١٠ أو ١٥ سنة لن تأخذ الوظيفة هذه إلا إذا أخذت الجدارة. كيف تأخذ الجدارة؟ تأخذها إما بحصولك على شهادة أو باجتيازك اختباراً أو تقديم عمل. وهناك مجموعة من الجدارات التي يمكن أن تعمل عليها، وهي التي من الممكن أن تفيدك في أشياء كثيرة في عملك. هناك أيضاً الجدارات السلوكية المطلوبة التي تحتاجها، فبعض المهن تجد فيها بعض الجدارات المطلوبة، وبعض المهن لا، ليس مطلوباً منها ولا جدارة؛ فأنت تأتي لتقول مثلاً المستوى الأول والمستوى الثاني والثالث -وأعتقد الرابع هو آخر مستوى في كثير منها وفي بعضها يظهر الخامس، تأتي لتسأل ما التخصص الذي أحثاه في هذا المجال وأستطيع أن أعمل فيه؟ لن تستطيع أن تعمل فيه إلا بحصولك على هذه الجدارة.



المحور الثاني

وظيفتك المناسبة
كيف تختارها وتستعد لها ؟

الدكتور / يوسف بن ابراهيم النملة
مستشار رأس المال البشري

سنطرح بعض الأمور من زاوية إدارة الموارد البشرية، ومن زاوية ماذا يريد سوق العمل، ومن زاوية نزعهم أنها إلى حدّ ما واقعية، فربما تخالف الرياح ما تجري به السفن أحياناً.

أولاً: ما الوظيفة المناسبة لي؟ نسمع كلاماً من مثل: «الوظيفة هذه لا تشبهني، سأغير وظيفتي للوظيفة الثانية؛ لأن الوظيفة الثانية تشبهني، ومناسبة لي». كيف أعرف أنها مناسبة لي أو غير مناسبة؟ كيف تختارها من البداية ما دمنا في المرحلة الثانوية أو الجامعية أو بعد تخرجنا، كيف أختار هذه الوظيفة المناسبة؟ كيف أوهل نفسي لها؟

بدايةً.. سنتكلم عن حسن الظن بالله والعلاقة به، فما علاقتها بما نحن فيه؟ جئنا متحمسين لتكلم عن المهارات، وعن سوق العمل، وعن التصنيف الموحد للوظائف والمهارات والمؤهلات، وعن الشهادات المهنية، وعن جواب: هل أكمل ماجستير؟ أم آخذ شهادة مهنية؟ ظنُّ بالله الظن الحسن وسيعطيك، هذه عبادة من أعظم العبادات القلبية، قال النبي ﷺ في الحديث الصحيح الذي رواه البخاري ومسلم: قال الله في الحديث القدسي: «أنا عند ظن عبدي بي، فليظن بي ما شاء». إذا ظننا بالله سبحانه وتعالى

أنه سيرزقنا -والرزق من الله، من توحيد الربوبية- إذا ظننا بالله سبحانه وتعالى الظن الحسن، وأنه سيرزقنا وسيعطينا أكثر مما نحتاج وأكثر مما نتوقع وأكثر من مؤهلاتنا؛ فسيعطينا الله كما نطن به. نحن مسلمون وعندنا علاقة بالله سبحانه وتعالى وكُدَح: «يا أيها الإنسان إنك كادح». والمسلم همّام، فمن أصدق الأسماء حارث وهمّام، نكدح ونتعب، ومن الطبيعي أن يصيبنا تعب: «لقد خلقنا الإنسان في كبد»، لكن يفرقنا عن غيرنا الذين يكدحون بخواء، أننا نكدح بطمأنينة وبحسن ظن بربنا سبحانه وتعالى الذي خلقنا وسيرزقنا، فلا تقلقوا أبداً؛ لأن الله سيعطينا، ولن تموت نفسٌ حتى تستكمل رزقها، وهذا حديثٌ صحيح.

هناك شيءٌ يسمّونه career path، وعندنا oppor-
tunities .. career path هو الخطة أو المسار المهني، وعندنا
فرص غير مخطط لها، والذي درس منكم Project Man-
PMP agement أو غيرها، يعرف أن المشروع له مسارات:
له critical path أو المسار الحرج، وله مسار يمكن أنك تسرّع
فيه، وهناك طريق آخر اسمه Agile لا يلتزم كثيراً بالطريق المعروف
لإدارة المشاريع وما إلى ذلك. الذي يهمنا هنا أن عندنا Planned

Change، عندنا تغييرٌ مخططٌ له، هذا التغيير هو التطوير النفسي الذي نخطط له، ونذهب ندرس ونتدرب ونتوظف السنة الأولى ثم نترقى ثم نترقى... هذا كله نحن نخطط له. وهناك شيء ثانٍ وثالث: Emergent Change، يعني التغيير الناشئ غير المخطط له، وهناك واحد ليس بعيداً عنه: unplanned change، التغيير غير المخطط له؛ توقع أنه في يوم من الأيام سيكون وزيراً، لكن جاءت الفرصة، هذا عنده مسار وظيفي وعنده فرصة. غالباً، بل دائماً، الفرص أفضل مما نخطط له، وإذا ربطتها بالموضوع الأول الذي هو حُسن الظن بالله، انتهينا الحمد لله فُضيت، جاءت فرصة مناسبة أفضل من خطتي والحمد لله؛ لأني أحسنت الظن بالله. من أفضل من تكلم عن هذا، بودكاست اسمه «غلاف»، Clayton Christensen في هذا الكتاب «كيف تخطط لجودة حياتك»، مترجم من كتاب "How Will You Measure Your Life". الذي تكلم عن هذه النقطة بإبداع! وهو عالم في هارفارد توفي قبل سنتين، يقول أنا ما خططت لحيايتي، اشتغل في الحكومة، اشتغل في القطاع الخاص، واشتغل في عدة أماكن كلها ممتازة، ويقول لم أخطط لها. وانتهى به الأمر عالماً في هارفارد يدرس الإدارة وبرنامج MBA في هارفارد، ويقول: كل الفرص تقريباً التي مرّت

عليّ في حياتي لم أخطط لها.

ربما تخطط، وتكون الأمور واضحة، وتعرف ما الذي يحدث، وتستشرف المستقبل، وتعرف سوق العمل، وتعرف أموراً كثيرة، هذا رائع جداً، لكن تأتي الأمور أحياناً خارج الخطة تماماً.

في استطلاع أجاب عنه أكثر من ٢٠٠٠ عينة تبين أن الناس الذين عملوا في الوظيفة الأولى بغير تخصصهم في الجامعة نسبتهم ٦٣٪ من الخريجين، وفي دراسة أمريكية تقول حوالي ٤٤٪، ويقول Brian Tracy في كتابه «علم المال» ٨٠٪ من الناس الموظفين يعملون بوظائف ليست من تخصصاتهم في الجامعة. نحن لا نقول اعملوا خارج تخصصاتكم، لكن اعملوا وخططوا مثلما عرفنا واستفدنا سابقاً، لكن إذا جاءتك فرصة خارج تخصصك فهذا طبيعي، اقتنصها واعمل بها، وقد تكون باب رزق أوسع لك من تخصصك الجامعي. هذان خطان نعمل بهما، فلنقل الخط الأول هو المسار الوظيفي أو المسار المهني الذي ارتضيته لنفسك، والذي ترى أنه جيد، ودرسته في الجامعة: محاسبة، موارد بشرية، لغة إنجليزية، صيدلة، فإذا كنت صيدلياً مثلاً وجاءتك فرصة أنك تتعين مدير مستشفى براتب ضعف راتب الصيدلي، ستحتاج

مهارات إدارية يمكنك أن تبنيها، كل الناس يستطيعون بناء المهارات بلا استثناء. إذًا.. هذه فرصة خارج مسارك الوظيفي، خارج مسارك المهني؛ فغالباً الفرص أفضل، واستعدوا للفرص لأنها تأتي لكل إنسان. هذا نموذج يساعد في كيفية معرفة مسارك الوظيفي، كيف أعرف وظيفتي القادمة؟ كيف أخطط لها؟ كيف أستعد لها؟ هذه ثلاث عوامل مساعدة اسمها نموذج «عمق»، فالذي يكون عنده علاقات مهنية وتواصل يصل أسرع، والآن هناك مجتمعات: مجتمع الموارد البشرية، مجتمع إدارة المشاريع، مجتمع كذا... تراهم في بعض السوشيال ميديا، في مجموعات الواتساب، بداية.. لا بد أن تتأكد أنهم أناس موثوقين، وعملهم رسمي ١٠٠٪ وتشارك معهم؛ لأن هؤلاء يبنون لك علاقات ويختصرون عليك مشواراً طويلاً. ونموذج «عمق» اسمه بمعنى: ع: علاقات كما أسلفنا، م: مشاركة، شارك في المؤتمرات، في ورش العمل، في التدريب، في غيره، ستختصر عليك مشاوير طويلة، ق: قراءة، والمقصود التعلم، فالذي يتعلم يصل لأهدافه أسرع من الشخص الذي لا يتعلم، وفي ذلك دراسات عديدة. وهناك اختبارات الميول المهنية: هل تقوم بها أم لا؟ اعملها ابتداءً إذا كانت مجانية، واختبار مقياس الميول المهني في منصة «سبل» مجاني، في صندوق تنمية الموارد البشرية في

«هدف»، عندهم اختبار مجاني، ونتائجه جيدة، وهناك اختبار مشهور جداً MBTI، ومقياس «هولند» للميول المهنية هو تقريباً من أفضلها، وهناك اختبار معروف جداً اسمه DISC، له نسخة مجانية. كل هذه مفيدة، مع ضرورة أن تجلس مع متخصص جلسة استشارية، ليعلمك أيّ الاختبارات جيد، وإذا انتهيت تجلس معه لتناقشوا الإجابات، لماذا أخذت كذا؟ لماذا أخذت مهاراتك أعلى في التحليل؟ لماذا لم تأخذ مهارات أعلى في الرياضيات مثلاً أو غيرها أو أي شيء؟ فهو يعلمك ويساعدك. اعمل الاختبار واجلس مع متخصص، ويعلمك، أولاً يعلمك ما الاختبار، ثم يعلمك ويناقش معك النتائج.

إذا.. هل تعمل الاختبارات أم لا؟ اعملها، ولا تستعجل وتدفع مبالغ كبيرة، هي جيدة، بعض المتخصصين يقول بنسبة ٦٠٪، بعضهم ٨٠٪، الذين في الموارد البشرية لهم رأي، والمتخصصين في علم النفس لهم رأي آخر؛ بشكل عام الاختبارات مفيدة، وليست ضرورية ١٠٠٪ لكل الناس. وفيما يتعلق بأن تكون مستعداً لاستقبال كل ما هو غير مخطط له، فهناك نظرية مشهورة عن المصادفة في الإرشاد المهني نسميها «نظرية المصادفة»، وهي نظرية

تعتمد على أن تكون مستعداً لأيّ فرصة تأتيك، قد تكون هي
مسار حياتي مناسب لك، نظرية المصادفة فيها كلام كثير جداً،
وفيها طروحات جميلة يمكنك القراءة فيها.



المحور الثالث

المهارات الوظيفية
المطلوبة في سوق العمل

المهندس / سليمان بن فهد الهويسين

المستشار في الإرشاد المهني

سنتحدث هنا عن المقاييس، وهي أدوات تساعدنا للتعرف على جوانب مظلمة في حياتنا، لكنها في أفضل أحوالها لا ترتقي إلى مستوى الموثوقية المطلقة، بل هي في أفضل حالاتها لا ترتقي حتى لمستوى الاعتماد عليها؛ فهي دائماً مؤشرات تساعدنا على الانتباه إلى نقاط قد تكون نقاط قوة، وقد تكون غير كذلك. سنتناول ثلاث نقاط فيها بإذن الله: مفهوم المهارة، ثم سوق العمل والمهارات، ثم سنعرّج على ثلاث مهارات نوعية جوهرية كبرى من الضروري الانتباه لها. المهارة الحقيقية هي جزء من مكّون يكون هذا الإنسان المهني الذي سينخرط في سوق العمل، وسيبدأ في ممارسة دوره، والإنتاج والإسهام في إنتاج أكبر، كإنتاج منظمة أو إنتاج مجموعة منظمات أو إنتاج وطن. وهذه المهارة خزنة في سلسلة مليئة بالمكونات التي تكّون هذا الإنسان؛ فالمعارف والميول والقدرات والتجارب كل هذه مجموعة قطع فسيفساء شكّلت هذه الشخصية التي أصبحت قادرة على أن تفعل، وليست قادرة على أن تفعل أشياء أخرى المهارة هي جزء منها. والمهارة أيضاً هي نتيجة وسبب؛ هي نتيجة للتأهيل الذي تأهل فيه الإنسان أيّاً كان هذا التأهيل، وهي سبب أيضاً في الأداء الذي يقدمه الإنسان. فاليوم أنا مهاري هي ثمرة لتأهيل تمّ سابقاً لي، والأداء الذي أقدمه اليوم هو صورة من صور المهارات التي أمتلكها؛ فإذا نقول اليوم المهارة هي مرحلة

بعد التأهيل، ومرحلة تسبق الأداء، أيضاً المهارة هي حقيقةً فيها أفكارٌ جوهرية؛ فالمهارات هي قدراتٌ مكتسبة، بمعنى أنها لا تولد معنا فطرية، ولا بدّ أن نكتسبها، والمهارة تعكس مستوى الأداء، والمهارة لا تتكلم عن الرغبات، لا تتكلم عن المعارف، هي تعكس مستوى الأداء الذي لديك؛ فقدرتك مثلاً على رسم حرف الحاء بطريقة معينة، هذا الأداء الذي رسمت فيه حرف الحاء هو مستوى المهارة التي امتلكتها في الكتابة والخط العربي. أيضاً، المهارة تُتلقى بالتدريب؛ بمعنى أنك لو شاهدت مقاطع يوتيوب لشرح كيفية ربط ربطةٍ معينةٍ بالجمال مثلاً، لو شاهدت ساعات طويلة، لن تكتسب المهارة، لكن بمجرد أن تبدأ بالتدرّب ستبدأ المهارة بالتسرّب إليك، والمهارة مرهونةٌ بالممارسة، فبقدر وجود الممارسة الحياتية بقدر تطوّر هذه المهارة ونموها وتمكنها. والمهارات فيها مزايا جوهرية ورئيسية:

- المهارات متطورةٌ؛ بمعنى أنه لا سقف للمهارة، بقدر ما تطور فيها وبقدر ما تعمل عليها بقدر ما تتطور هذه المهارة أكثر وأكثر.

- المهارات متراكمةٌ؛ بمعنى أن المهارة الأولى عندما تضيف لها مهارةً ثانية، فالمهارة الأولى سيكون لها تأثيرها على المهارة الثانية، وسيكون لها إضافتها، وسيكون لها بصمتها المميزة فيها؛ ولذلك كلما كثرت المهارات لديك انعكس ذلك على

أداء أفضل عندك، فاستكثر من المهارات لأنها خيرٌ بالنسبة لك.

- المهارات متسرّبة؛ فالمهارات اليوم التي استخدمتها مثلاً في مجال ما، ولنفترض أنك خلال دراستك احتجت أن تبني المهارات الذهنية لديك: مهارة الحفظ، مهارة التلخيص، مهارة التحليل، هذه المهارات التي بنيتها لديك هي مهارات متسرّبة في جوانب حياتك الأخرى، فستجد انعكاساتها في باقي جوانب حياتك؛ فمثلاً على مستوى العلاقات الشخصية ستجد المهارات حاضرةً معك، وعلى مستوى الوظيفة ستجد المهارات حاضرةً معك أيضاً.

- المهارات مسترجعة؛ بمعنى أنك لو تركتها فترةً من الزمن ثم عدت إليها ستجد المهارة رجعت إليك كما كانت سابقاً، أو بقدرٍ يحتاج إلى تدريب بسيط فقط.

ونحتاج المهارات لأنها هي الأداء، واليوم نحن مطلوب منا أن نؤدي، فالمهارة هي سببٌ للأداء، والمهارة أيضاً هي من أسباب تحقيق الإنجازات العالية، ومن أسباب الوصول للأهداف، والإبداع مرهونٌ بالمهارة، أيضاً الثقة بالنفس، وكلما ازدادت مهارات الإنسان كان أكثر ثقةً بنفسه، والتوفير على مستوى الأموال، على مستوى الوقت، على مستوى الجهد؛ فكلما كان الإنسان ماهراً استطاع أن

يؤدي أعمالاً كثيرة، وهذه تنعكس عليه بتوفير، أو بتقليل الوقت، أو بالاستغناء عن الاحتياج للآخرين، وأخيراً، المهارة هي السبيل للتمكّن، الذي يجعل الإنسان يترقى وتزداد قيمته ومقداره. وتتمّز المهارات بأربع مراحل:

- المرحلة الأولى: ألا نعرف المهارة ولا نستطيع القيام بها؛ على سبيل المثال قيادة السيارة، أنا لم أكن أعرف أن السيارة مكوّنة من الجير، دواسة البنزين، دواسة الفرامل، ما كنت أعرف هذا، هذه المرحلة الأولى: لا أعرف وغير قادر.
- المرحلة الثانية: أي عرفت، رأيت مقاطع، أو ركبت مع إنسان رأيته يحرك الدركسون، رأيته يحرك الجير، يدوس البنزين، يدوس الفرامل، فرأيت نظرياً كيف يتم العمل.
- المرحلة الثالثة: أي أبدأ وأطبّق، وسيكون التطبيق الأول في حياتي حاضِر الذهن، بمعنى أي مركز أريد معرفة كيف سيتم تطبيقه، فأطبّق وأكون على درجة من التردد وعدم التمكن.
- المرحلة الرابعة: أقود السيارة بمهارة دون أدنى تركيز على التفاصيل، وهذا نسميه مرحلة القدرة وعدم الوعي.

وحتى أنتقل من المرحلة الأولى للثانية لا بدّ أن أتعرّف، لا بدّ أن أتعرّض لتوعية، لمشاهدة، لمطالعة، ثم للانتقال من الثانية

لثالثة لا بدّ من التدريب، ثمّ للانتقال من الثالثة للرابعة لا بدّ من الممارسة المستمرة؛ فالمهارات نبتها من خلال التعرّف، ثم من خلال التدرّب، ثم من خلال الممارسة، والمهارات لها سمات أساسية حتى نقول إن عندنا مهارة، وهذا كلام مهم حتى في ذكر المهارات في السيرة الذاتية أو حتى في صفحتك في (لينكد إن)؛ فأنت عندك مهارات كثيرة، لكن ما المهارة التي تذكرها؟ نحن عندنا خمس زوايا للمهارة التي نبرزها ونذكرها:

- أن تكون المهارة مرتبطة بإطار نظري، بمعنى أن المهارة التي تمتلكها تكون عندك خلفيةً نظريّةً عن هذه المهارة، فلو رجعنا لمثال الخط، عندما تكون عندك مهارة كتابة الحروف بطريقة جميلة، لا بدّ أن تكون عندك أيضاً خلفيةً نظريّةً عن الخطوط، وأنواعها، وتاريخها، خلفيةً نظريّةً مرتبطة بالأداء.

- أن تكون هذه المهارة طُبِّقت فعلياً وممارستها عملياً.

- أن تكون اكتسبتها بكامل جوانب مهارتها؛ حتى أقول إن حلقات هذه المهارة اكتملت عندي.

- أن أصل فيها لمستوى الإجابة؛ لأن المهارة مستويات متعددة، والمستويات الأولى هي مستوى القدرة على الأداء فقط، لكن مع طول الميراث والمران أنتقل من مجرد الأداء إلى الإتقان، إلى أكثر من

ذلك، وهنا لفترة جميلة إلى كتاب من أشهر الكتب البديعة جداً في هذا الموضوع، الكتاب اسمه “Outliers” لمالكوم جلاويل، وترجمته جرير بمسمى «المميزون» أو «المتميزون»، وفيه كلام جميل جداً على المستويات الأربعة للأداء.

- أن تكون مهارة موثقة. فمثلاً اجتزت اختباراً، أو حصلت على اعتماد، أو أنجزت إنجازاً بناءً على هذه المهارة، هذا كله مما يؤكد وجود المهارة بشكل حقيقي وعدم الادعاء بذلك، سوق العمل اليوم فيه جدالٌ محتدمٌ بشكل كبير: ما الأهم؟ الشهادة ولا التدريب؟ المهارة أو المعرفة؟ كل الاثنتين مهمة. لكن في بعض المواقع تكون الشهادة والمعرفة النظرية أكثر طلباً، وفي بعض المواقع وبعض المستويات وبعض الأدوار تكون المهارة أكثر طلباً، والجيد والخصيف والذكي هو الذي يجمع الاثنتين ما استطاع إلى ذلك سبيلاً، واليوم سوق العمل مقسم إلى ثلاث حزم رئيسية:

الحزمة الأولى: نسميها الوظائف المغلقة، وهذه الوظائف هي الوظائف التي لا يمكن لك ممارستها إلا بتأهيل وترخيص؛ على سبيل المثال: مهنة الطب أو العمل في المجال الصحي، لا يمكن لك الممارسة فيها إلا إذا حصلت على الترخيص من الجهة المعنية، والجهة المعنية تشترط أن يكون عندك دراسة وشهادة في هذا الموضوع، فهذه

نسميها وظائف مغلقة لا يمكن الدخول فيها إلا بعد ترخيص.

الحزمة الثانية: الوظائف المرنة، بمعنى الوظائف اللي يمكن لك أن تدخل فيها بترخيص، ويمكن لك أن تدخل فيها بدون ترخيص؛ على سبيل المثال مجال البرمجة، ومجال الحاسب الآلي، يمكن لك أن تعمل فيه من خلال الحصول على شهادة أكاديمية، ويمكن لك من خلال إثبات مهارتك أن تعمل في هذا المجال، وكثير اليوم من المصممين والمبرمجين تخصصاتهم الدراسية ليست في مجال الحاسب الآلي، وهو مبرمجٌ مميّزٌ وعنده قدرةٌ على الأداء.

الحزمة الثالثة: الوظائف التي لا تعتمد على التأهيل أبداً، وهي الوظائف المرتبطة بالمهارات والقدرة. وهذه المجموعات الثلاث من الوظائف متباينة العدد حسب المستوى الإداري، وحسب المجال الذي تعمل فيه، لكن ما نريد قوله: إنك حتى تحدد موقعك لا بدّ أن تعرف نمط شخصيتك، الذي بناءً عليه ستعرف هل أنت من الناس المتعمقين في المعرفة، أو الإنسان المطلع على عدة مجالات والميال للتنفيذ والممارسة، إذا كنت من هذا النوع فالأنسب لك الوظائف المغلقة، النوع الآخر قد تكون مفتوحة، وهناك مجموعة مهارات من المهم جداً العناية بها في سوق العمل:

- المهارات التواصلية التي تتكلم عن التواصل مع الآخرين.

- المهارات الإدارية المتعلقة بإنجاز الأعمال وتنظيم الأعمال.
- المهارات التقنية المرتبطة بالتعامل مع الحاسب الآلي والذكاء الصناعي تحديداً.
- المهارات القيادية المرتبطة بإدارة فريق العمل وإدارة المهمات وإدارة المنظمات كذلك.
- المهارات الذهنية المرتبطة بالتفكير والتحليل والإبداع وغيره.
- المهارات النفسية المرتبطة بقدرتي على إدارة مشاعري، وتحويل تفكيري إلى تفكير إيجابي وغيرها.
- المهارات الفنية المرتبطة بالتخصص الذي أعمل فيه.

ويصدر المنتدى الاقتصادي العالمي تقريراً باستمرار اسمه «المهارات المستقبلية»، سنستعرض تقارير لثلاث سنوات، وثلاث سنوات متباعدة، الهدف منها الاطلاع، لكن أيضاً الهدف منها الانتباه إلى مستوى التغير في المهارات المطلوبة في سوق العمل؛ مثلاً قبل عام ٢٠١٥م طرح المنتدى الاقتصادي العالمي قائمة المهارات المطلوبة في عام ٢٠١٥م؛ فكانت أعلى عشر مهارات مطلوبة في سوق العمل، لاحظوا أن بعضها موجة لأعمال إدارية، بعضها تفكير، لها علاقة بإدارة الذات، بعضها لها علاقة بالعمل مع الآخرين، في ٢٠٢٠م طرح أيضاً أعلى عشر مهام مطلوبة في سوق العمل، تغيرت، بعضها كان موجوداً واستمر، وبعضها

كان في ترتيب أقل وارتفع، وفي ٢٠٢٥م عرض أيضاً عشر مهام مطلوبة مختلفة تماماً؛ وكانت التقنية والتعامل مع التقنية، والتعامل مع البيانات، والذكاء الاصطناعي حاضراً فيها بقوة، وكذلك ما يتعلق بإدارة الذات والمشاعر.

2025	2020	2015
- التفكير التحليلي والابتكار - التعلم النشط واستراتيجيات التعلم - حل المشكلات المعقدة - التفكير الناقد والتحليل - الإبداع والأصالة والمبادرة - القيادة والتأثير الاجتماعي - استخدام التقنية الرقابة والتحكم - تصميم وبرمجة التقنية - الصمود النفسي، وتحمل الضغط، والمرونة - الاستدلال وحل المشكلات وتوليد الأفكار	- حل المشكلات المعقدة - التفكير النقدي - الإبداع - إدارة الأفراد - التنسيق مع الآخرين - الذكاء العاطفي - الحكم واتخاذ القرار - التوجه نحو الخدمة - التفاوض - المرونة المعرفية	- حل المشكلات المعقدة - التنسيق مع الآخرين - إدارة الأفراد - التفكير النقدي - التفاوض - مراقبة الجودة - التوجه نحو الخدمة - الحكم واتخاذ القرار - الاستماع الفعال - الإبداع

وتعطيك هذه الشريحة التحول التدريجي للمهن مع الوقت، وهذه مهمة إلى أبعد درجة، فالمطلوب اليوم الاستعداد لدخول سوق العمل بمعرفة أيّ المهارات المطلوبة، وكيف نكون مستعدين لها.



المحور الرابع

المستقبل الوظيفي
في ظل تطورات الذكاء الصناعي

الدكتور / زياد بن عبدالله وكيل الشيخ
أستاذ علوم الحاسب بجامعة الإمام

حديث الساعة اليوم عن الذكاء الصناعي وتأثيره على المجتمعات وعلى الأشخاص وعلى الوظائف وعلى كثير من الأمور، وحتى في مجال التعليم والتعلم، وهو حديث الناس وحديث المجتمع وحديث العالم، وهناك إشكاليات تواجه الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والمعلمين فيما يخص استخدام الذكاء الاصطناعي، لكن يتبادر إلى الذهن دائماً أن هذا الأمر جديد، وأن الذكاء الاصطناعي أمرٌ نشأ خلال السنوات الأخيرة وبدأ استخدامه. ولكن إن عرفنا أن الذكاء الاصطناعي بدأ بشكل رسمي في مؤتمر دارتموث في عام ١٩٥٦، فهذا يعني أن الأمر قديمٌ جداً، ولكننا ما رأيناه إلا في الفترة الأخيرة، والذي شدّ كثيراً من الناس وجعلهم ينتبهون إلى موضوع الذكاء الاصطناعي عندما ظهر شات جي بي تي وأمثاله؛ فالذكاء الاصطناعي قديمٌ وموجودٌ منذ فترة طويلة، ولكن كانت هناك بعض التحديات التي أجبرت الذكاء الاصطناعي أن يقف عاجزاً عن الوصول إلى الأشخاص والمهام المطلوبة منه، والذكاء الاصطناعي يحتاج إلى أمرين: أولاً: التعلم، والتعلم هذا يحتاج إلى بيانات. ثانياً: يحتاج إلى قدرة حاسوبية. والإشكالية في السنوات الماضية كانت أن القدرة الحاسوبية ضعيفة؛ فلتدريب أحد هذه النماذج اللغوية نحتاج إلى أجهزة بحجم حيٍّ من أحياء الرياض لتفعيل هذا، ونحتاج إلى طاقة كهربائية، وتنبعث منها حرارة، وتحتاج التبريد، وأمور أخرى

كثيرة كانت تُعدّ تحدياً، فلما ظهرت عندنا الحوسبة السحابية، وظهرت قوة الحوسبة هذه، فأصبح بإمكاننا تطوير نماذج وتدريبها بشكل أفضل، قد تحتاج بعض الأحيان إلى أشهر أو إلى أسابيع، بينما في السابق قد تحتاج إلى سنوات كثيرة، ومع ظهور (الكوانتوم كميونج) الآن قد تتغير الأمور في المستقبل بشكل جذري؛ فأصبحت عندنا قدرة حاسوبية عالية، وعندنا مصدر بيانات وهو الإنترنت، فالإنترنت أصبح مصدراً ثرياً بالبيانات، فاستطعنا أن ندرب هذه النماذج وتظهر، والذكاء الاصطناعي سابقاً قبل أن تنتقل إلى شات جي بي تي وأمثاله، كان يُستخدم في مصانع، فيما يُسمى الذراع الذكي أو الذراع الإلكتروني، في التصنيع، وفي المراقبة، وحتى المساعدة في الكوارث باستخدام الدرونز واستخدام الروبوتكس وما إلى ذلك. فأصل الذكاء الاصطناعي هو فرعٌ من فروع علوم الحاسب الآلي، يعتمد بشكل أساسي على تطوير أنظمة تستطيع أن تتعلم، وتستطيع أن تفكر بشكل منطقي لحل مشكلة معينة، وبعد ذلك تتخذ القرار المناسب، وتتخذ الإجراء الذي تراه مناسباً، ومن ضمن الأشياء الأساسية فهمها للغات الطبيعية، سواءً صوتياً في الحديث معها أو كتابياً، ومحرك البحث جوجل هو مثالٌ على الذكاء الاصطناعي، وهو مثالٌ قديمٌ وسابق، ولا أحد ينظر له بهذا الشكل على أنه ذكاء اصطناعي، بل يُنظر له كمحرك

بحث فقط؛ فأنت عندما تبحث مثلاً عن «سيارة»، قد تظهر لك سيارات، وقد تظهر لك مركبات، وتظهر لك أشياء مشابهة لما بحثت عنه، وهو باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. ولا نستطيع أن نتحدث عن الذكاء الاصطناعي بأنواعه، إلا إذا ذكرنا الذكاء التوليدي، والذكاء التوليدي هو الثورة الحالية، مثل شات جي بي تي، وجيميني، وديب سيك، بجميع أنواعها؛ فالذكاء التوليدي هو نوعٌ من أنواع الذكاء، المخرجات التي يخرج بها هي مخرجات جديدة غير موجودة أصلاً، فعندما تطلب منه مثلاً: «اكتب لي مقالاً عن الذكاء الاصطناعي»، فهو يُنشئ لك مقالاً، حتى لو أخذت هذا المقال وبحثت عنه في أماكن أخرى، لن تجده، فهذا هو مفهوم الذكاء التوليدي، وهو ثورة، والآن نرى كل الدول تتسابق لأن تكون هي الرائدة في هذا المجال، وكانت الولايات المتحدة هي المتصدرة، والآن الصين دخلت في المنافسة بشكل قوي جداً، وأصبحت لديها نماذج للذكاء التوليدي تتفوق فعلياً على شات جي بي تي وعلى أمثال جيميني.

ما تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل؟

في كثير من الأحيان ننظر إلى بعض المهام كمهام روتينية متكررة، وهذه أصلاً لا تحتاج إلى ذكاء اصطناعي، إنما الأنظمة قد

نُنتجها بشكل تلقائي؛ فعلى سبيل المثال في إحدى الجهات يتقدّم الأشخاص بطلبات للحصول على أراضٍ صناعية معينة، وكانت الطلبات تأخذ تقريباً ما يقارب السنوات الثلاث من بدايتها إلى نهايتها، وبعد أن تمّ تطوير نظام وأتمتة لهذه العملية، أصبح الشخص من لحظة تقديمه إلى أن يحصل على هذه الأرض الصناعية أو المصنع يحتاج شهرين فقط؛ حتى في الاختيار، حتى في موقع الأرض حسب المواصفات، فهي من ضمن الأشياء التي تؤثر على الأشخاص إن كان عملهم عملاً روتينياً متكرراً بنفس الوتيرة كل يوم، فهذه من الأشياء التي قد تؤثر عليها تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وكذلك زيادة الإنتاجية والكفاءة في مختلف القطاعات، وأيّ نظام إلكتروني هو نظامٌ يعمل على مدار الساعة، سبعة أيام في الأسبوع، لا ينام، لا يرتاح، لا يأخذ إجازات، فقط شغّل بشكل دائم؛ فهذا يعطينا كفاءةً عاليةً في معالجة الطلبات ومعالجة الأوامر، وسيكون هناك تحوّل كبير في هيكل سوق العمل، هناك وظائف جديدة سيخلقها الذكاء الاصطناعي، ودعونا نركز على الوظائف الجديدة التي سيخلقها الذكاء الاصطناعي، وسنرى في الأنظمة حالياً عندنا أشخاصاً مبرمجين، وأنواعاً من المبرمجين، وأصبح الآن عندنا مبرمجين ومطورين للذكاء الاصطناعي، متخصصين في الذكاء الاصطناعي، ومحللي البيانات الضخمة وعلماء البيانات؛ فالبيانات موجودة،

والبيانات متوفرة بشكل كبير، ولكن من يُحلل هذه البيانات؟ وهي ضخمة، نتكلم في التيرابايت وأعلى من هذا، فكيف تستخدم هذه البيانات وتخرج منها بنتائج ومؤشرات مفيدة لأصحاب القرار؟ فسيكون عندنا محللو بيانات بأعداد كبيرة، وعلماء بيانات، وخبراء الأمن السيبراني في الأنظمة الذكية: طبعاً الأنظمة الذكية هي تُقدِّم خدمات، ولكن هناك تحديات في حمايتها، وقد نرى كثيراً من الأمثلة، كيف يتم اختراق شات جي بي تي، ويجعله يعطيك معلومات قد تكون غير مصرَّح له بالإدلاء بهذه المعلومات، كذلك سيكون عندنا مدربون للأنظمة الذكية، على استخدام الأنظمة الذكية الـ (Prompt Engineering)، وهو أحد الفنون القادمة، وستجد شخصين يستخدمان مثلاً نفس شات جي بي تي، شخصٌ يسأل ويحصل على نتيجة، والشخص الآخر يسأل ولكن يحصل على نتيجة أفضل ربما بعشرات المرات من الشخص الأول، فما الفرق؟ نفس النظام، ولكن طريقة السؤال، وطريقة الـ Prompt مختلفة، فهذا يحتاج إلى تدريب، كذلك تجربة المستخدم والتفاعل مع الأنظمة، نحن معتادون على أزرار وقوائم ننتقل فيها دائماً خلال تعاملنا مع الأنظمة، أما الآن سيصبح التفاعل مختلفاً، سيصبح التفاعل بالصوت، سيصبح التفاعل بالإيماءات، سيصبح التفاعل بنظرات العين؛ فتصميم تجربة المستخدم ستكون مختلفة

تماماً، سيكون عندنا فريقٌ كاملٌ من الموظفين متخصصين في تجربة المستخدم، وكذلك في اختبارات الأنظمة الذكية.

ننتقل إلى المهارات المطلوبة في المستقبل، طرحنا مجموعة من المهارات في ٢٠٢٥م، وكان من ضمنها بعض المهارات المتعلقة بمجال الذكاء الاصطناعي، فإن رأينا مجالات أو مهارات برمجية، مجالات أو مهارات تحليل البيانات، هذه في تطوير الأنظمة الذكية، ولكن ننظر إلى مهارات أخرى في المجال الإبداعي، المجال التفكير، هذه من المجالات التي يتفوق فيها الجانب البشري، فإن نظرنا إلى الحاسب نظرة عميقة جداً، فالحاسب يفهم لغةً مكونةً من حرفين: صفر وواحد، لا يفهم غير هذه، فهو إما إشارة كهربائية، أو لا توجد إشارة كهربائية، فجميع المعلومات التي نراها عن طريق الحاسب هي في الأخير محوَّلة إلى صفر وواحد، أما فهم المعاني، فهم المشاعر، هذه الأمور تصعب على الحاسب بشكل كبير، هنالك المهارات الاجتماعية، ومهارات التواصل، وهذه من الأمور التي لا يستطيع الذكاء الاصطناعي العمل عليها. سننظر إلى كيفية تكيّف الأفراد والمؤسسات والحكومات، أنا كفرد أو كموظف، كيف أتكيّف مع هذه التغيرات؟ طبعاً التغيرات في الذكاء الاصطناعي بدأ تطبيقها الآن وبدأ تفعيلها؛ فلذلك نحتاج أن نطور مهارتنا التكميلية للذكاء الاصطناعي، نتعلم كيف نستخدم الذكاء

الاصطناعي لجعل إنتاجيتنا أعلى؛ فبعض المهام قد تكون مهماً مكررةً، فمن الممكن أن نعمل لها ما يسمى بالأوتوميشن أو أتمتت هذا العمل، فمجرد أن نضع المهمة ونخرج بالنتائج، كنا سابقاً في اليوم نتج مثلاً ١٠ عمليات، بإمكاننا الآن أن نتج ٢٠ أو ٣٠ عملية؛ فبدون استخدامنا ومعرفتنا ومهاراتنا في استخدام الذكاء الاصطناعي، لن نستطيع الاستفادة من هذا، وستفوق علينا أقراننا وزملاؤنا والآخرين في استخدام هذه المهارة.

وعن الاستثمار في التعليم المستمر والتطوير الذاتي، وبناء شبكات علاقات مهنية قوية، ومتابعة اتجاهات سوق العمل، والتركيز على المهارات الإنسانية الفريدة، إذا كنا مثلاً سنركز على عمليات الحساب وتدقيقها، فهذه يتفوق فيها الحاسب الآلي، ولا أضيع وقتي وجهدي في رفع مهاراتي في هذا الجانب، فالذكاء الاصطناعي سيقوم بها، لكن أركز على مهارات يصعب على الذكاء الاصطناعي القيام بها، التكيف بالنسبة للمؤسسات، بالنسبة للمؤسسات التغيير بدأ والتغيير مستمرٌ وحاصل، فلا بد أن نتبنى استراتيجية رقمية شاملة لدمج الذكاء الاصطناعي في مؤسساتنا، من ناحية توفير التكاليف وزيادة الإنتاجية، هذان أمران أساسيان. الاستثمار في التدريب وإعادة تأهيل الموظفين: أنا عندي طاقم كبير من الموظفين، لا بد أن أدرب هؤلاء الموظفين على استخدام أدوات

الذكاء الاصطناعي، بحيث يُفَعِّلونها في المؤسسة أو في المنظمة التي أعمل فيها. والهياكل التنظيمية في وجود الذكاء الاصطناعي لا بدّ أن تكون مرنة، قد لا يكون عندي في المؤسسة مصمّم أو مطوّر لأدوات الذكاء الاصطناعي، وقد يكون عندي منصبّ جديد أو قسم، فالهيكل التنظيمي لا بدّ أن يكون مرناً بحيث يتقبّل هذه التغييرات، كذلك تعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر، وأعتقد هذه من الأمور التي ذكرناها كالتركيز على التعاون بين البشر والآلة: لا بدّ أن نعي ونفهم أن هذه التقنية وُضعت لمساعدتنا وليس لاستبدالنا.

وعن دور الحكومات: المملكة العربية السعودية رائدة في هذا المجال، وعلى رأسهم «سدايا». قد تكون الأنظمة التعليمية نوعاً ما متأخرة قليلاً في التعليم الجامعي، وهي أحد التحديات التي تواجهنا كأساتذة جامعة؛ مثلاً في المشاريع، في الواجبات، قد يكون الطالب قد قام بهذا الواجب أو بهذا المشروع عن طريق استخدام الذكاء الاصطناعي، فكيف لنا في هذه المنظمة، في رسائل الدكتوراه والماجستير، أن نتحقق من ذلك؟ كذلك كيف نوظّف الذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب؟ هنالك ما يُسمى بالواقع الافتراضي (Virtual Reality) يُستخدم في التدريب في الطب على العمليات الجراحية وعلى بعض العمليات المعقدة،

ويساعد الطالب على إتقان المهارات؛ فلذلك الآن الجامعات كلها تسعى لتوظيف أنظمة الذكاء الاصطناعي في العملية التدريبية أو العملية التعليمية. وفي تشجيع الابتكار في مجال الذكاء الاصطناعي، وضمان المنافسة العادلة: ذكرنا في البداية أن البيانات هي اللبنة الأساسية لبناء أنظمة الذكاء الاصطناعي، فمثلاً عندما يكون عندي جهة تستطيع أن تحصل على بياناتها، مثلاً بيانات حكومية، فهذا يعطيها ميزة غير عادلة عن أقرانها من الشركات التي تُنافس في مجال الذكاء الاصطناعي. ومن المهم وضع أطر تنظيمية وأخلاقية لاستخدام الذكاء الاصطناعي، وأعتقد أن «سدايا» هي الرائدة في هذا المجال، ولها جهودٌ عظيمة، نشرت الكثير من الأطر التنظيمية. ويأتي تعزيز التعاون الدولي لمواجهة التحديات المشتركة، وأعتقد أن هذا جهدٌ دوليٌ مشترك، والمملكة رائدةٌ برؤيتها في هذا المجال. لا بدّ أن يكون الإنسان مع الآلة، ولا بدّ أن تكون رؤيتنا متوازنة، فالخلاصة أن الذكاء الاصطناعي يحمل تحدياتٍ وفرصاً كبيرة، ولا بدّ أن يتكيف الأفراد والمؤسسات، فالمهارات البشرية الفريدة أو الخصائص الإنسانية هي من سيميزنا عن الآلة. ونتمنى أن يكون أول استثمار لنا أن نكتشف قدرات أبنائنا، وهذا يأتي من خلال تطبيق اختبارات Psychometric testing، الميل تجاه الرغبة والقدرة و SWOT Analysis و STEMs، وغيرها من

الاختبارات التي تعطينا الشخصية التي أماننا بقدراتها، وعلى ضوءها كيف نغير أنظمة التعليم والتدريب لخدمته، لا ما يحدث حالياً من أن نغير أولادنا لخدمة أنظمة تعليم معينة نحن صنعناها لهم.

وعن قضايا العمل، سن العمل ليس ١٨ عاماً، هذا الدوام الكامل، لكن لو فكرنا أن نرجع أبناءنا ثلاث سنوات، وندخلهم في سن العمل سن ١٥ سنة، ويجمعون بين التعليم وبين التدريب وتطبيق هواياته، بهذه الطريقة من الممكن أن نضمن عدة أشياء: الأولى أن نعلمه ما يحتاجه ونطور قدراته سواء عبر التعليم الأكاديمي أو الفني، وفي نفس اللحظة ندخله في سوق العمل مبكراً، ويدفع اشتراكاته في نظام التأمينات الاجتماعية. وما دمنا سنتكلم عن سوق العمل فأيام العمل عندنا لا بدّ أن نعيد النظر فيها؛ فسوق العمل الموجود عندنا محدودٌ صغيرٌ بالمقارنة مع إمكانياتنا، من الأفضل أن نُعدّ أبناءنا لمتطلبات المنافسة الدولية، فيأخذون الاختبارات الدولية، ويحصلون على رخص العمل الدولية؛ مما يؤهلهم للعمل في الخارج وبالتأكيد سيؤهلهم للعمل في مجتمعاتنا، وأيام العمل في كل دول العالم خمسة أيام تقريباً ٢٤٠ يوماً، وإذا كانت ستة أيام ٢٨٠ يوماً، بالتالي لا بدّ أن نعيد النظر بحيث تكون سنة العمل تُحسب في حد أدنى ٢٤٠ يوم عمل فعلي، وعلى أساس ثمان ساعات عمل.

أما في قضايا التعليم والتدريب المستمر. من المهم جداً أننا بعد أن نتخرج من البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه أو غير ذلك، يوجد عندنا ما يسمى بالتقادم المعرفي، فنبداً في ١٠ ساعة تدريب على الأقل بالسنة في التخصص أو بالعمل الذي نقوم به، ويفترض علينا خلال خمس سنوات أن نحصل على الشهادة التي أعلى منها، وهكذا وصولاً إلى البحوث العلمية التي نطبقها، التي هي Post Doctorate. وأيضاً لا بدّ أن نفكر في حملة الماجستير والدكتوراه خارج النطاق الأكاديمي، وليس حملة الماجستير والدكتوراه في القطاع الأكاديمي فقط؛ فهؤلاء عبارة عن قوة عمل معطلة للأسف الشديد. وفي التخصص لا يوجد شيء اسمه عامّ ومساند، إلا في بعض الدول العربية، فإنك من الممكن أن تأخذ دبل ميجر، تربل ميجر، وبل ممكن تأخذ كوادروبل ميجر، هذه أيضاً إحدى الأشياء المهمة، بالإضافة طبعاً إلى إجادتك للغات المختلفة، وقوتك في البحث العلمي، وقوتك في علمك الذي تخصصت فيه. وفي قضية الاستفادة من أسواق العمل العالمية: لا بدّ أن يكون هناك نوعٌ من الارتباط بين العلامات التجارية الموجودة في أوطاننا، وبين المنح والبعثات الدراسية التي من الممكن أن نحصل عليها عن طريقهم، مثل جنرال موتورز، مثل تويوتا، نيسان، إل جي، سامسونج، إلى آخره. هذه القطاعات المتقدمة علمياً، إما أن

تُستضاف عندنا لتنشئ مراكز علمية أو جامعات، أو نبثع أبناءنا لهذه العلامات التجارية الموجودة لأهميتها وارتباطها بسوق العمل وبالمنافسة الدولية. ومن المهم، أن نعيد النظر في اقتصاديات التعليم، فيكون التعليم بحّد ذاته مجاناً بشرط أن تنجح، أما إذا لم تنجح فتدفع، والدفع بشروط، فكلما قلّ تقديرك زاد المبلغ؛ حتى نطبق مبدأ الثواب والعقاب، وتستخدم أوقاف المسلمين لدعم عملية التعليم والتدريب المستمر.

تساؤلات ومداخلات الحضور :

ينبغي أن يتحلى الشاب بمهارة المرونة الآن؛ لأن المتغيرات التي نلمحها حالياً كثيرة، فكثيرٌ مما اعتاد الإنسان عليه في أيِّ مجال من المجالات التي تخرّج منها وعمل فيها، سنجد أنه خلال سنوات بسيطة يحدث تغييرٌ كبيرٌ في طبيعة الممارسة؛ فوجود المرونة تجعل الشاب قادراً على أن يكتسب مهارات جديدة إضافية، ويغيّر من طريقة تعلمه وممارسته، فهي إحدى المهارات الهامة التي ينبغي أن يكتسبها الشاب حتى لا يبقى دائماً حبيس ما اعتاد عليه وتأهل له في وقتٍ حاضر.

س. كيف يمكننا أن نطور أنفسنا في هذا المجال؟ وما المهارات المعتمدة أو ما اشتراطاتها التي تمكننا من التعلم خلال الدورات؟

- هناك مجالان في مجال الذكاء الاصطناعي؛ أولاً: المجال للمتخصصين، وله مسارٌ وشهاداتٌ كثيرةٌ تقدمها جهات عديدة منها مايكروسوفت، منها علي بابا، منها أمازون، وهي تبدأ بالشهادة الأولى أو ممارس الذكاء الاصطناعي، وبعد ذلك تنقسم إلى عدة مجالات، وفي الغالب هذه الدورات أو هذه الشهادات المهنية تتطلب مهارات أساسية في علوم الحاسب والرياضيات والإحصاء، وهي غالباً لمتخصصي الحاسب الآلي. وهناك دورات

أخرى ومهارات أخرى تتعلق بالـ Prompt Engineering باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي، وهذه في الغالب ليس لها شهادات، وإنما هي دورات قصيرة بعضها يكون أونلاين مثلاً خلال يومين أو ثلاثة، بحيث تعرّف الشخص ما هي أدوات الذكاء الاصطناعي الموجودة، وكيف يمكن له استخدامها. وبنك المهارات مهم جداً أمام كل طالب بسوق العمل، المهارات كثيرة في الحياة، ولو تتبعنا بداية الأشياء هذه، مثلاً على سبيل المثال علامات كبيرة أعطيت لبعض الأنبياء قبلنا بسنوات طويلة مثل إحصار العرش في رمشة عين، أو ارتداد الطرف، والهدهد طائرٌ صغيرٌ جداً، ولكن له وظائف عظيمة كالرادارات، مثل الكشف، مثل الأقمار الصناعية. الآن الزراعة المائية أصبحت بالذكاء الاصطناعي، الآن في بيتك تدير مزرعتك! هذه أشياء كثيرة تجرّنا إلى أن الإنسان لا بد أن يكون عنده بنك مهارات يستطيع من خلاله أن يتغلب على تحدياته، حتى لو كان ذكاً اصطناعياً، الذكاء الاصطناعي شيءٌ حديثٌ، يطرّوّر حياتنا، ينظمها، يعطينا ميزات إنجاز الوقت، ويخفف التكاليف، ويقلل كذا... لكننا أصبحنا بحاجة لأن يُدار هذا الذكاء من خلالنا، مثلاً الآن يبحثون عن الموظف الذي يستطيع أن يدخل إلى منصات ويديرها، هذا يعدّ موظفاً جميلاً ورائعاً؛ لذلك هذا جزء من الأشياء التي يجب أن يهتم شبابنا وخريجينا به. وعن سنوات

التعلّم والتعليم؛ الطالب غالباً ينهي الثانوية العامة وعمره ١٨ سنة، في الوقت نفسه يمكن أن نبدأ بعمر أقل وينتهي وعمره ١٥ أو ١٦ سنة أو مثل IGCSE الإنجليزية. بعض الدول نظام البكالوريوس ثلاث سنوات مثل نظام بولونيا، ونحن مصرون على أربع وخمس سنوات! لماذا الماجستير ثمانية شهور إلى سنة وشهور؟ لماذا نحن مصرون على سنتين وثلاث، مثل بعض الدول العربية؟ ونفس الشيء بالنسبة للدكتوراه، وهكذا. لا بدّ من إدارة الوقت وإدارة الجهد وإدارة المال ورأس المال البشري بطريقة أفضل، وتوجيههم لخدمة الاقتصاد الوطني والرؤية الاستراتيجية للدولة، وصناعة عنصر بشري منافس يستطيع أن يعمل في أيّ مكان بالعالم، خصوصاً بوجود صناديقنا السيادية واستثماراتنا الخارجية التي من الممكن أن تصنع مستقبلاً رائعاً لأبنائنا من خلال استثماراتنا، ومن خلال إدارتها بطريقة أفضل.

ومن التحديات التي عندنا أن ننظر لما لدينا وليس لما هو مطلوب في سوق العمل، ليس بالضرورة كل ما لديك تستمر عرضه في كل مكان، يعني ليس بالضرورة أن تركز دائماً على كل شهادتك، نحن دائماً ننصح أن تكثّف تقديمك لأيّ وظيفة بحسب اشتراطات الوظيفة؛ فإذا كانت الوظيفة تريد مهارات تتعلق بالتعامل مع المعلومات والبيانات، وأنت تملك هذه المهارات، فغيرها من

المهارات لا يُستحسن ذكرها؛ لأنه قد يجعل مالك العمل ينظر إلى أنك أكثر من المطلوب (Overqualified)، وبالتالي يتوقع منك أن تكون أكثر كلفة، وأن يترتب على العمل معك صعوبات، وأنت تبحث عن فرص معينة، أو عندما تعثر على أيّ فرصة موجودة حاول أن تكيّف عرضها لهذه الفرصة بما هو مطلوب في هذه الفرصة مما تملك، وليس بالضرورة عرض كل ما تملكه، هذا الحقيقة من الأشياء التي تساعد، وإن شاء الله ستصل إلى بعض الفرص، وستكون منافساً فيها بإذن الله.

س. هل هناك مهارات نوعية؟

- نعم، المهارات مطلوبة اليوم في سوق العمل، موجودة، ومهم جداً أن نعرفها، وهذه المهارات هي المهارات التي يطلبها صاحب العمل. ماذا يريد صاحب العمل؟ صاحب العمل بحسب الفرصة التي لديه يوجد لديه احتياج معين، وأنا مطلوب مني أيّ أعرف ماذا يريد صاحب العمل، أبرز المهارات التي يطلبها أصحاب العمل، سأستعرضها بشكل سريع، وهذه نسميها مهارات الجاهزية؛ لأنك تكون مستعداً للدخول لسوق العمل والمنافسة فيه، سأجملها بالمهارات التالية:

- مهارة إدارة المشاعر والتعامل مع الضغوط.

- التواصل الفعال.

- التعامل مع الحاسب بشكل فعال.

- القدرة على التفكير بطريقة إيجابية وتوليد الحل والتوجه نحو الحل.

- القدرة على الإضافة. ما معنى القدرة على الإضافة؟ بمعنى أن المنظمة هذه موجودة لماذا؟ يجب أن أعرف سر وجود هذه المنظمة وأركز على أن أكون إضافة لهذه المنظمة فيما تريد الوصول إليه. هذه مجموعة عناوين عريضة، هي مطلوبة باستمرار، وأيضاً ننصح في كل مقابلة وظيفية أن تؤكد أن هذه المهارات لديك، وأنت قادر على إثراء المنظمة من خلالها.

س. كيف التعامل مع رغبة الداخل لسوق العمل في تخصص معين واختلاف رؤية الوالدين واعتراضهم، وعدم النظر لميول الابن، وخاصة في التخصصات الجامعية والدراسة وكذا؟

- الوالدين حقهم علينا البر والطاعة، لكن بالحوار والحكمة والموعظة الحسنة يمكن أن يقتنع الوالدان، غالباً لا نريد أن نتدخل رغبة الوالدين في رغباتنا المهنية؛ لأنها في نهايتها قد تكون ليست في مصلحة الشخص. فهذا إنسان مستقل، ويندرج الشخص في وظيفة معينة بناءً على رغبة والديه، ثم يستفيق يوماً من الأيام ويغيّر

التخصص كاملاً، لا بدّ أن يفهم سوق العمل أولاً بطريقة دقيقة نوعاً ما، إما أن يستشير أحداً متخصصاً في الإرشاد المهني، أو أن يتعمق نوعاً ما في لينكدإن ويفهم، ثم يتفاهم مع والديه بالحكمة والبر، ولا يخسر حماسهم، بل يقنعهم إقناعاً أن هذا المجال هو المجال الذي يرغبه، وهو المجال المطلوب في سوق العمل وسيبدع فيه بإذن الله.

س. كيف يمكن توجيه الذكاء الاصطناعي لتقديم استشارات أفضل في تخصص معين؟

- الذكاء الاصطناعي يعتمد على البيانات الموجودة لدى هذا النظام أو لدى الموديل، وكلما غذيت نظامك الذكي أو البيانات التي أعطيتها لهذا النظام ببيانات صحيحة ودقيقة يتعلم منها هذا النظام، ويقدم لك نتائج جميلة، هناك أنظمة شبيهة بـ ChatGPT و Gemini، هي أنظمة LLMs (Large Language Models). هذه يمكن أن تضعها في المنظمة التي تعمل بها، تغذيها بالبيانات، وتبدأ هي بالإجابة على الأسئلة، حسب البيانات المقدمة لهذه الأنظمة، وتستطيع أن تقدم استشارات تقنية، واستشارات قانونية، واستشارات طبية، سمّها ما شئت، حسب ما يتم تدريب هذا النظام عليه، ولكن هناك اختلافات

بناءً على طريقة التدريب وجودة البيانات وتفاصيل النموذج اللغوي المستخدم؛ فهي كلها عوامل أساسية وتؤثر في نتائج مخرجات هذا النظام، إن عُذّي ببيانات دقيقة، وكان الموديل المستخدم جيداً والقدرة الحاسوبية عالية، فسيخرج لك بالنتائج التي نسعى لها، وإن كانت البيانات غير ذلك فالنتيجة مختلفة، وكثيراً من الجهات عندها مجموعة بيانات، سواء ملفات Excel وملفات PDF وكذا، وتضعها، وتوقع أنها تضعها في نظام الذكاء الاصطناعي وسيخرج لها بنتائج جميلة ورائعة، وعندنا مصطلح نقوله: **Garbage in, garbage out**، فإذا أدخلت بيانات مضروبة، ستخرج لك نتائج مضروبة تماماً. فهناك مرحلة تُسمى مرحلة تنقيح وتصفيه البيانات، ستدخل على هذا النظام، وسيقدم لك النظام النتائج التي تطمح لها.

خاتمة:

في عالمٍ يتغير بسرعةٍ فائقة، أصبح المستقبل الوظيفي رحلةً مستمرةً من التكيف والتعلم، لم تعد الوظائف مجرد مساراتٍ ثابتة، بل تحولت إلى فرص تتطلب من الأفراد امتلاك مجموعة متنوعة من المهارات التي تمكنهم من النمو في بيئات عمل تتأثر بالتقدم التكنولوجي والذكاء الاصطناعي، وتُعدّ المرونة والقدرة على التكيف

من أهم المهارات الأساسية في هذا العصر، فبدلاً من التركيز على مجال واحد، يتجه الأفراد إلى تطوير مهارات متعددة، مثل التفكير النقدي، والقدرة على حل المشكلات، والعمل الجماعي؛ هذه المهارات، التي تُسمى غالباً بالمهارات اللينة، أصبحت بنفس أهمية المعرفة التقنية.

في الختام، لم يعد التخطيط للمستقبل الوظيفي مجرد البحث عن وظيفة، بل أصبح استثماراً مستمراً في الذات. إن التطورات التكنولوجية تُسهم في خلق فرص جديدة لم تكن موجودة من قبل، مثل وظائف تحليل البيانات، والأمن السيبراني، وتصميم تجربة المستخدم، هذه الفرص الواعدة تتطلب من الأفراد الاستعداد من خلال التعلم المستمر واكتساب مهارات جديدة، ولتحقيق النجاح، يجب على كل فرد أن يكون قادراً على التكيف مع التغيرات، وأن يتبنى عقلية النمو، وأن يطور باستمرار مهاراته التقنية والإنسانية، بهذه الطريقة فقط، يمكننا أن نُحوّل التحديات إلى فرص، وأن نبني مستقبلاً وظيفياً مزدهراً يتناسب مع متطلبات العصر الجديد.

* * * * *