

## حتى لا نتخلف عن 2025

### الكاتب



### صفية الشحي

أشار الإصدار الثالث من تقرير وظائف المستقبل الصادر عن منتدى الاقتصاد العالمي مؤخراً إلى أن 50% من الموظفين الحاليين يحتاجون لإعادة تأهيل وظيفي بحلول 2025، وذلك بفعل تأثيرات ما يعرف بـ «الاضطراب المزدوج» الذي أحدثه وباء «كورونا» في العالم، بالإضافة إلى تأثيرات الأتمتة على الوظائف الحالية في القطاعات المختلفة. فما هي المهارات الضرورية التي نحتاج لتطويرها خلال السنوات الخمس القادمة حتى لا نتخلف عن الركب التكنولوجي المتسارع؟

يقول مؤسس المنتدى ورئيسه التنفيذي البروفيسور كلاوس شواب: «لدينا الأدوات المتاحة لنا، ويمكن الاستفادة من الابتكار التكنولوجي الذي يحدد عصرنا الحالي لإطلاق العنان للإمكانات البشرية»، ولكن السؤال الحقيقي هو ليس سؤال الوفرة بل الوعي، فهل نعي طبيعة التغيير الذي ستحدثه المتغيرات الكبيرة في البيئة الخارجية على الداخل المؤسسي وعلى القائمين بالمهام المختلفة وسلوكهم الوظيفي؟ وما هي المهارات التي يجب أن نضعها في عين الاعتبار حين نفكر بتطور مساراتنا المهنية وتخصصاتنا؟ هل أن أوان تغيير توجهاتنا لأن وظائفنا قد تكون ضمن الـ 85 مليون وظيفة التي ستتم إزاحتها؟ وما هي الخيارات المتاحة لنا ضمن الـ 97 مليون وظيفة التي سيتم استحداثها في مجالات تتحكم فيها الخوارزميات والآلات؟

تشير التقديرات إلى تحدٍ جديد يتمثل في اتساع فجوة المهارات التي تصدرها مجالات مثل الإدارة الذاتية، والتي تشمل التعلم النشط، المرنة، وتحمل الإجهاد. كما أن منصات التواصل المهني مثل لينكد إن، والتعلم عن بعد مثل كورسيرا، التي تقوم بتتبع الوظائف المطلوبة للمستقبل بدقة غير مسبوقة، تشير إلى الحاجة لما يعرف بـ «المهارات الشاملة»، مثل التسويق الرقمي، والتفاعل البشري مع الكمبيوتر. لكن كم الوقت والجهد اللذان نحتاج إليهما لإعادة تأهيل أنفسنا؟ يحتاج الذين يمتنون كتابة المحتوى والمبيعات ومطورو المنتجات ومحللو البيانات من شهرين إلى ثلاثة، وذلك بعكس العاملين في مجالات الرعاية الصحية والخدمات المالية والطاقة التي تتطلب برامجهم التدريبية مزيداً من الوقت قد

يمتد إلى ستة أشهر وما فوق، إما من داخل المؤسسات أو عبر منصات التعلم عن بعد التي توفرها الشبكة حالياً. يقدم لنا التقرير تصوراً شاملاً عن مجموعة من المهارات الناعمة التي يحتاج إليها الجميع، بغض النظر عن تخصصاتهم مثل التفكير النقدي، حل المشكلات، القيادة والتأثير الاجتماعي، تحليل البيانات، المقاومة والتكيف، إلا أنه وعلى الرغم من توفر المنصات والبرامج التدريبية بشكل متزايد، يجب أن يتوافق ذلك مع ما تخصصه المؤسسات لموظفيها من تحليل مستمر لاحتياجاتهم التطويرية، ودعم بالمال والوقت والتشجيع. كما أن التقرير يدفعنا للتساؤل عن إمكانية دمج نوع من الخطط التطويرية الاستباقية في مناهج الطلبة لمساعدتهم للاستعداد للمستقبل الوظيفي خلال السنوات القادمة.

[safia.alshehi@gmail.com](mailto:safia.alshehi@gmail.com)

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024