

رأس المال البشري وتحديات مهارات المستقبل

(تحت محور " تطبيق المهارات في سوق العمل ")

أنوار ظاهر جابر البدير

مكة المكرمة – المملكة العربية السعودية

الخلاصة

هدفت الدراسة الى بيان التعرف على مدى امتلاك مجموعة من الإداريين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، لمهارات المستقبل، وتمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على تحديات ادراك مهارات المستقبل لدي عينة من رأس المال البشري من العاملين بمصالح ومؤسسات سعودية مختلفة، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة، تم الاجابة عليها، وتحليل الاجابات، واستخلاص النتائج التي تمثلت في اجماع نسبة كبيرة من عينة الدراسة على أن عالم الأعمال الجديد يتطلب مجموعة من المهارات المستقبلية، وأن من أهم التحديات التي تواجهها السلطات التعليمية هذه الأيام هو المنهاج الدراسي، مدى ملاءمته لوظائف اليوم، وجاهزيته لوظائف الغد، وسرعة التغيير. لقد حان الوقت الآن لوضع آليات تعاون أكثر تنظيماً وتطلعية. وضرورة الربط بين التعليم وسوق العمل، حيث أجاب 45% من عينة الدراسة ترى أن هناك ضرورة حتمية لربط التعليم والتدريب بسوق العمل ، وأوصت الدراسة بضرورة التدريب على مهارات المستقبل والتعريف بها في أوساط الخريجين ، والعاملين بمؤسسات الدولة المختلفة.

Human Capital and the Challenges of Future Skills

(Under the theme “Application of skills in the labor market”)

ABSTRACT

The objective of the study was to identify the extent to which a group of administrators at the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia possessed the skills of the future. The problem of the study was to identify the challenges of understanding the future skills of a sample of human capital,

The data were collected by means of a questionnaire that included a set of questions that were answered, an analysis of the answers, and the conclusion of the results of the consensus of a large percentage of the study sample that the new business world requires a range of future skills. Is the curriculum, its relevance to today's functions, its readiness for the functions of tomorrow, and the speed of change. Now is the time to develop more structured and forward-looking mechanisms of cooperation. And the need to link education and the labor market, where 45% of the sample of the study believes that there is an imperative to link education and training in the labor market,

The study recommended the need for training in the skills of the future and the definition of it among the graduates and employees of various state institutions.

مقدمة

في ضوء المتغيرات السريعة والمتلاحقة التي تشكل واقعا كونياً جديداً تتكشف وتتبدل ملامحه كل يوم لتصبح قضية بناء وإعداد رأس المال البشري بما يمكنه من التعامل مع متغيرات العصر وقضاياها بالكفاءة اللازمة ومهمة إستراتيجية في غاية الخطورة والأهمية، وقد ثبت أن مخرجات مؤسسات التعليم والإعلام في العالم العربي لا تتواءم ومتطلبات إعداد الإنسان الفاعل المدرك لأبعاد قضية التغيير والقادر على إحداثه وما يتطلبه ذلك من امتلاكه لأدوات إنجاز التغيير من معارف ومهارات واتجاهات مناسبة لسوق العمل ومهاراته المستقبلية. (مقيح، 2011)

وتمثل قضية تنمية رأس المال البشري أحد التحديات الكبرى أمام الإدارة العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة، وهذا يتطلب إعداد وتخطيط وتنفيذ برامج تدريبية لشبابنا نظراً لأن التدريب يعتبر نشاطاً مرناً فإن العاملين في هذا الحقل يجتهدون كثيراً في تنفيذ العمليات الخاصة به كل حسب رؤيته الخاصة ولا يقتصر هذا الاجتهاد على القائمين بالعمليات الإدارية للتدريب بل يمتد إلى الخبرة الذين يكلفون بتنفيذ البرامج التي تسند إليهم (الهادي، 2016).

وفي ظل المنافسة العالمية الشرسة لم يعد أماننا طريق آخر للنمو والتطور وتحقيق مستوى أفضل من المعيشة والحياة إلا بالسعي الدائم إلى زيادة معارف ومهارات للإنسان وتطوير أفكاره واتجاهاته باستمرار وبصورة متواصلة نحو تحقيق الأفضل. (قاسي، 2014)

فقد غيرت ثورة التكنولوجيا الطبيعة الأساسية للعمل في جميع القطاعات والصناعات، فالعديد من فئات العمل بدأت تختفي بشكل كامل، بينما يجري تحول وانتقال وظائف أخرى، وفي الوقت ذاته بدأت تظهر فئات عمل جديدة ومثيرة، ولعل هذا يرجع إلى وجود فجوة كبيرة في المهارات في أسواق العمل الحالية، وذلك في الوقت الذي تتحقق فيه قفزات نوعية هائلة في الإنتاجية (الدوري، 2010)

واعتماد على أي طرف من أطراف المعادلة السابقة، فإن المستقبل إما سيكون مثيراً ومشرقاً، أو صعباً للغاية وبفرص غير متكافئة، وفي حين أن المد المتزايد للذكاء الاصطناعي، وأنظمة التشغيل الآلي، قد أثارت المخاوف من مستقبل تعمه البطالة، وبينما ستختفي بعض الوظائف ومهام العمل الفردي، سيكون هناك الكثير مما يتوجب على البشر القيام به من خلال تعزيز المهارات والقدرات البشرية، وسوف تزدهر المنظمات التي تعمل الآن على تطوير مهارات المستقبل، وتحويل أماكن عملها بشكل يتناسب مع احتياجات المستقبل. (Arntz، 2016)

وتتطلب الوظائف المستقبلية بشكل أساسي المهارات التحليلية بما فيها التحليل العلمي والاستراتيجي وتحليل البيانات، لأنها تمنح هذه المهارات القدرة على تقديم دراسة تفصيلية لحل المشكلات المعقدة واتخاذ القرارات الأكثر فعالية. لذلك، فإن على عاتق الآباء والمرشدين البحث عن طرق من أجل تنمية هذه المهارات وصقلها لدى الأبناء، ليستعدوا للغد (Acemoglu، 2011)

وحيث تعتبر المملكة العربية السعودية واحدة من أكثر الاقتصادات الإقليمية تقدماً وتطوراً، ونظراً لاتصالها القوي مع العالم وتركيزها على اقتصاد المعرفة، جاءت هذه الورقة لتلقي الضوء على تحديات ادراك مهارات المستقبل لدي عينة من رأس المال البشري من العاملين بمصالح ومؤسسات مختلفة، حيث تركز على الطلب في سوق العمل، لتقييم مستقبل الوظائف، والمهارات اللازمة لهذه الوظائف، وما يمكن عمله اليوم لإعداد رأس المال البشري للتعامل مع المستقبل الوظيفي بمهارات مناسبة.

مشكلة الدراسة

من خلال العرض السابق، ونظراً لما لهذا الأمر من أهمية، فقد تناولت هذه الورقة العلمية، تحديات ادراك مهارات المستقبل لدي عينة من رأس المال البشري من (الإداريين) بوزارة التعليم السعودية مختلفة، ويمكن بلورة المشكلة الرئيسية التي تناولتها الورقة في التساؤل الرئيس التالي:

- ما مدى امتلاك عينة من الإداريين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لمهارات المستقبل؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى:

- التعرف على مدى امتلاك عينة من الإداريين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، لمهارات المستقبل.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- تعتبر هذه الدراسة واحدة من الدراسات القليلة التي تناولت مهارات المستقبل، ويبدو ذلك واضحاً من ندرة الدراسات السابقة في هذا الموضوع.
- تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤية لمستقبل العمل والتوظيف في ظل التحديات والتغيرات التي سوف تطرأ على سوق العمل السعودي والعالمي.

محددات الدراسة

- اقتصرت الدراسة على عينة مقصودة من الإداريين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، تم اختيارهم وفق المؤهل والخبرة، والوظيفة، وذلك بعد اجراء العديد من المقابلات وذلك لتمثيل عينة الدراسة .

مصطلحات الدراسة

مهارات المستقبل: القدرة على تنفيذ مجموعة مهام محددة وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط. وبشكل أوسع المهارات هي استعداد لتجنيده ووضع في العمل الموارد (المعارف، المعارف العملية، معارف التحلي)، والمهارات لا تظهر إلا أثناء العمل.

الطريقة والاجراءات

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة الدراسة، وأهدافها، وهذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع، ووصفه وصفاً دقيقاً، والتعبير الكمي أو الكيفي عنه.

عينة الدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة مقصودة من الإداريين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ، تم اختيارهم وفق المؤهل والخبرة، والوظيفة، وذلك بعد اجراء العديد من المقابلات وذلك لتمثيل عينة الدراسة . بلغت عينة الدراسة (177) فرد، والجدول التالي يحدد خصائص العينة، تبعا لمتغيراتها(ن = 177)

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم فأكثر	72	40%
	بكالوريوس	53	30%
	دراسات عليا	52	30%
الخبرة	5 سنوات فما فوق	50	28%
	أكثر من 10 سنوات	66	37%
	أكثر من 10 سنوات	61	25%
طبيعة الوظيفة	قيادية	67	37%
	وسطى	64	37%
	تنفيذية	46	36%

ادوات جمع البيانات

لجمع بيانات الدراسة تم اعداد استبيان، تكون من (36) فقرة، تتناول تحديات ومهارات المستقبل، وتم طلب الاجابة على تلك الفقرات من المشاركين، وفقا لأبعاد مقياس ليكرت الخماسي، وهي دائما (5 درجات) غالبا (4 درجات أحيانا) (3 درجات نادرا) (2 درجات أبدا) (درجة واحدة)

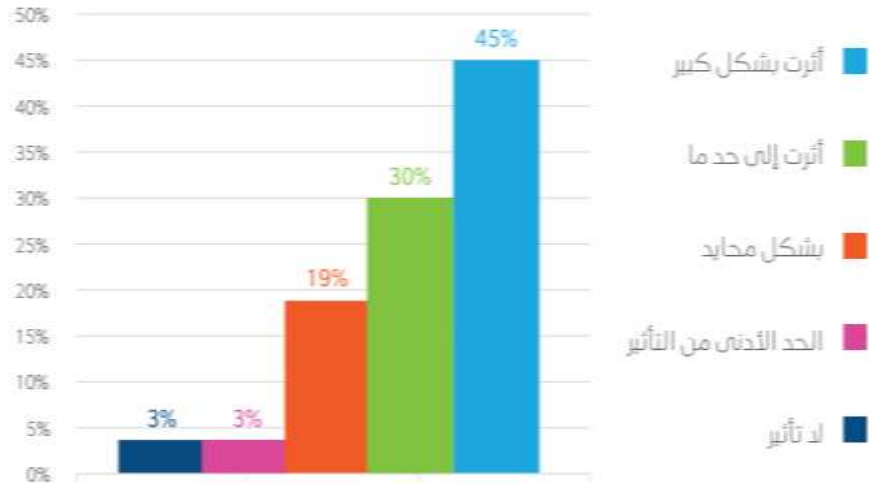
صد الأداة: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، و اجراء التعديل المطلوب.

المعالجة الاحصائية

تم استخدام رزمة التحليل الاحصائي (spss) في معالجة البيانات، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، واختبار توكي، للإجابة على أسئلة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

- للإجابة على السؤال الأول، والذي ينص على " ما مدى امتلاك تأثير التكنولوجيا على الكيفية التي تعمل بها في وظيفتك" تم ايجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمفردات الاستبيان تبعا لمتغير المؤهل، كما بالشكل التالي:

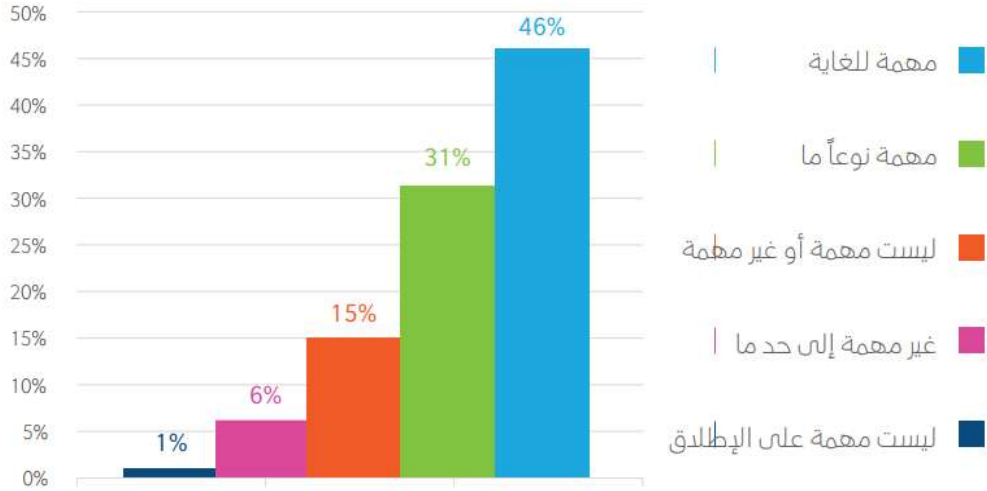


شكل رقم (1) أثر التكنولوجيا على العمل الوظيفي

من خلال الشكل السابق، واجابات عينة الدراسة حول مدى تأثير التكنولوجيا على العمل الوظيفي، تبين لنا أن نسبة 45% ترى أن التكنولوجيا أثرت بشكل كبير على العمل الوظيفي، مما يؤكد ادراك العاملين من عينة الدراسة ، الاتجاه العالمي نحو التغير في مجالات العمل.

وللإجابة على السؤال الثاني، والذي ينص على " مدى أهمية موضوع العلوم والتكنولوجيا والهندسة لأرباب العمل فيما يتعلق المستقبلية.

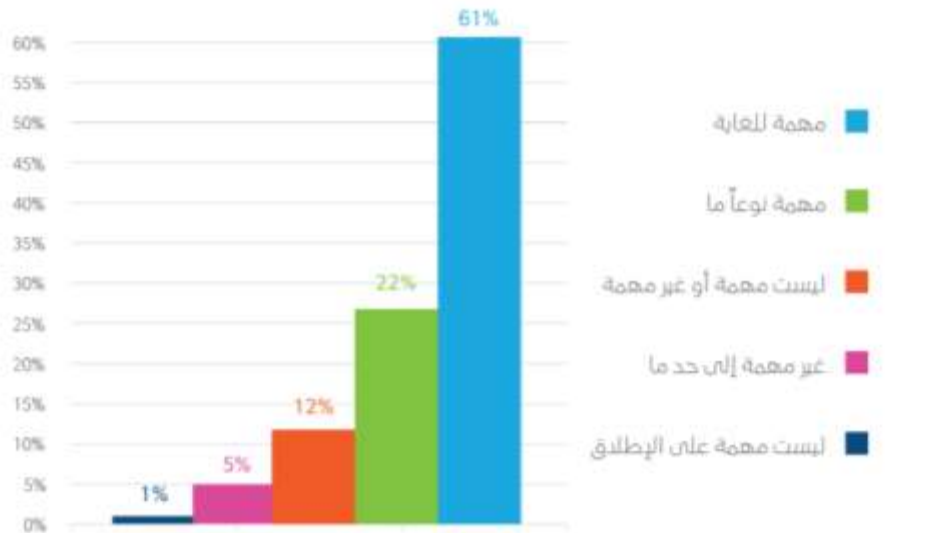
ما مدى أهمية مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) لأرباب العمل فيما يتعلق بالوظائف المستقبلية؟



من خلال الشكل السابق، واجابات عينة الدراسة حول مدى تأثير التكنولوجيا على أرباب العمل، تبين لنا أن نسبة 46% ترى أن التكنولوجيا أثرت بشكل كبير على أرباب العمل، مما يؤكد ادراك العاملين من عينة الدراسة، للتأثير القوي والمباشر مستقبلياً على أرباب العمل، وهذا سيشكل تحدياً للخريجين، أوضح المدراء التنفيذيون أن الخريجين، يحتاجون إلى إتقان المهارات الأساسية مثل القدرات التحليلية، والاتصال، ومهارات التكنولوجيا الأساسية، والتفكير النقدي.

وللإجابة على السؤال الثالث، والذي يتناول، مدى أهمية إتقان مهارات اللغة الانجليزية في مجال العمل"

ما مدى أهمية مهارات اللغة الإنجليزية في مجال عملك؟

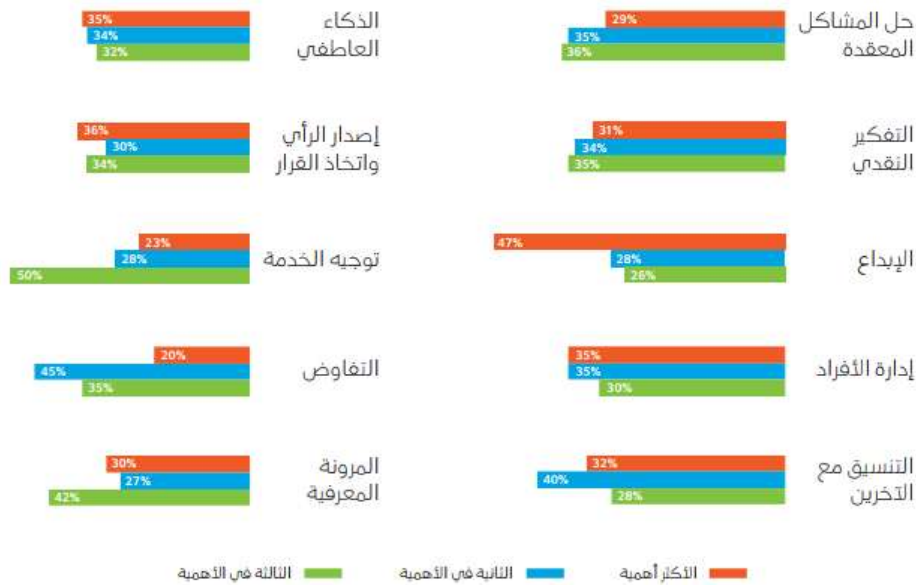


من خلال الشكل السابق، واجابات عينة الدراسة حول مدى أهمية تعلم اللغة الانجليزية على إيجاد فرص العمل، تبين لنا أن نسبة 61% ترى أن مهارات اللغة الانجليزية هامة جدا في التأثير على العمل ، وأنها من أهم مهارات المستقبل، حيث أثرت بشكل كبير على فرص العمل، مما يؤكد ادراك العاملين من عينة الدراسة، للتأثير القوي والمباشر لإتقان اللغة الانجليزية مستقبليا على فرص العمل، وهذا سيشكل تحديا للخريجين.

وللإجابة على السؤال الثالث، حول تصنيف المهارات المستقبلية الأكثر أهمية في عالم التوظيف في المستقبل، تبين لنا أنه في حين سعى أرباب العمل في الماضي للحصول على مهارات تقنية معينة، فإن الوظائف المستقبلية ستحتاج على قدم المساواة إلى أفراد مرنين يمتلكون دوافع ذاتية. فالشركات التي تنمو بسرعة والتي تعتبر مبتكرة تستخدم وتتبنى بسرعة التكنولوجيات التي تتطلب المزيد والمزيد من تلك المهارات الفريدة .

وبالتالي، لا يحتاج الطلاب اليوم فقط أن يمتلكوا بعض المهارات التقنية - مثل القدرات الأساسية للتعامل مع الكمبيوتر - ولكن عليهم أن يمتلكوا القدرة على فهم برامج الكمبيوتر وتعليم أنفسهم استخدام التطبيقات وتكييفها. فالمعرفة الأساسية للحاسوب ليست كافية - لأن سوق العمل في المستقبل يتطلب طلاقة في استخدام الكمبيوتر - بما في ذلك القدرة على استخدام وفهم تنظيم المعلومات، وفيما يلي عرض لإجابات عينة الدراسة حول أهم مهارات المستقبل من وجهة نظرهم:

تصنيف المهارات الأكثر أهمية



يتبين لنا من الشكل السابق أن عالم الأعمال الجديد يتطلب مجموعة من المهارات الأكثر صعوبة، ونلاحظ أن القائمة أعلاه هي كلها ذات صلة بالوظائف المستقبلية المناسبة لدولاب العمل، مع مجالات تركيز محددة ربما تكون أكثر ارتباطا بالاقتصاد المحوري المزدهر.

ويمكننا تعريف بكل مهارة من المهارات السابقة باختصار، فيما يلي:

حل المشاكل المعقدة : تعرف بأنها عملية إدراكية عالية المستوى تتطلب تشكيل وضبط المهارات الروتينية أو الأساسية.

التفكير النقدي : التحليل الموضوعي وتقييم مسألة ما من أجل تشكيل حكم أو إصدار رأي ما.

الإبداع : استخدام الخيال أو الأفكار الأصلية لخلق شيء، أو الابتكار.

إدارة الأفراد: يشير إلى دور المدير في التدريب وتطوير وتحفيز الموظفين لإظهار أفضل ما لديهم.

التنسيق مع الآخرين: جمع العناصر والمكونات المختلفة لنشاط معقد أو منظمة معقدة للوصول إلى علاقة متناغمة وفعالة، والتعاون عبر الحدود.

الذكاء العاطفي: القدرة على أن تكون على دراية وإدراك لمشاعرك، والسيطرة عليها، والتعبير عنها، والتعامل مع العلاقات الشخصية بحكمة وتعاطف.

إصدار الرأي واتخاذ القرار: القدرة على الحكم، واتخاذ قرار أو تكوين رأي بشكل موضوعي، بحزم وحكمة، وخاصة في المسائل التي تؤثر على العمل.

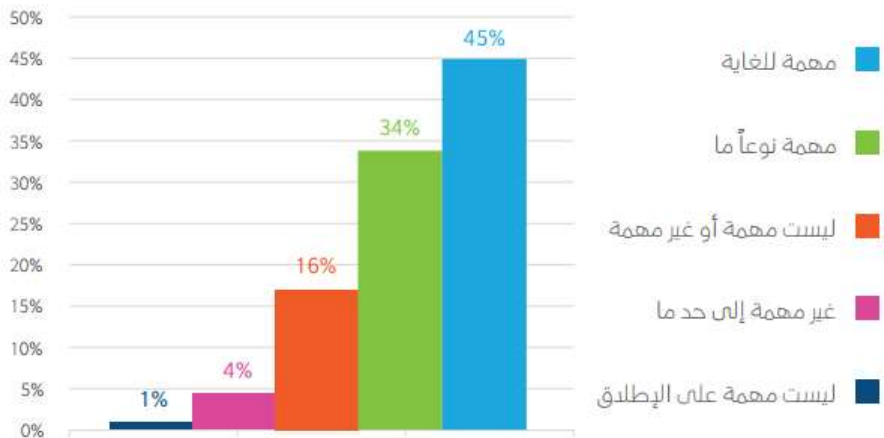
توجيه الخدمة: القدرة والرغبة في استباق، وتقدير، وتلبية احتياجات الآخرين، أحيانا حتى قبل أن يتم التعبير عن تلك الاحتياجات.

التفاوض: نقاش بهدف التوصل إلى اتفاق.

المرونة المعرفية: تشير إلى قدرة الدماغ على الانتقال من التفكير في مفهوم ما إلى آخر.

ولإجابة على السؤال الرابع، والذي يهدف لبيان آراء عينة الدراسة عن مدى أهمية عمل السلطات التعليمية والكليات والجامعات بالتعاون مع أرباب العمل، أو ربط التعليم بالصناعة. كما هو موضح بالشكل التالي:

ما أهمية عمل السلطات التعليمية والكليات والجامعات بالتعاون مع أرباب العمل؟



من أهم التحديات التي تواجهها السلطات التعليمية هذه الأيام هو المنهاج الدراسي، مدى ملاءمته لوظائف اليوم، وجاهزيته لوظائف الغد، وسرعة التغيير. لقد حان الوقت الآن لوضع آليات تعاون أكثر تنظيماً وتطلعاً.

فمعظم أرباب الأعمال الذين تمت مقابلتهم لم يبلغوا سوى عن وجود مستوى بسيط جدا من الاتصال والتعاون مع وزارة التربية والتعليم على مر السنين. في الواقع، لا يبدو أن هناك أي روابط أو منصات هامة لجمع مزودي خدمات التعليم مع عالم الأعمال (القطاع الخاص)، خارج نطاق المعارض المهنية. وهذه فجوة كبيرة فيما يتعلق بتزويد الشباب بالمهارات المستقبلية.

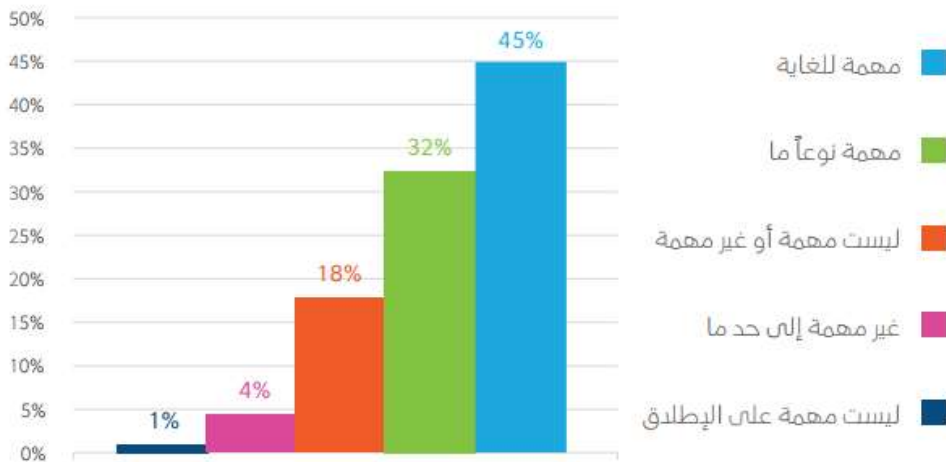
وقد تبين لنا من خلال اجابات عينة الدراسة مدى أهمية ربط التعليم بالصناعة والوظائف، كما يجب تقديم برامج تعليمية أقصر وأكثر تحديدا ويمكن تطبيقها بسرعة، وخدمات تدريب ودعم للتشجيع على الابتكار وعدم الخوف من الفشل. ولن يكون النظام التعليمي الحالي قادرا على تعزيز المهارات المطلوبة في المستقبل دون إجراء إصلاحات رئيسية للمناهج الدراسية، وهي عملية يجب أن تكون مستمرة، وبمشاركة مباشرة من القطاع الخاص.

ولن يقتصر الأمر على إشراك القطاع الخاص في صياغة المناهج الدراسية وتحديث المهارات المطلوبة، بل ينبغي أيضاً أن يكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من دورة التعليم. ففي عصر حيث يعد فيه التعلم مدى الحياة مفتاحاً للقدرة التنافسية وقابلية التوظيف، سيتعين على أرباب العمل أن يلعبوا دوراً أكبر فيما يتعلق بالمناهج من خلال آليات مختلفة. وقد أيد المشاركون في الاستطلاع بشدة الحاجة إلى توفير المزيد من فرص التدريب المهني والتعلم العملي.

ومع ذلك، ففي حين يبدو أن هناك دعماً قوياً للحاجة إلى إشراك القطاع الخاص في النظام التعليمي، فإنه سيشكل تحدياً نظراً لوجود العديد من القضايا التي يجب معالجتها من حيث الحوكمة والاستدامة والتمويل.

وللإجابة على السؤال الخامس، والذي يهدف لبيان آراء عينة الدراسة عن مدى أهمية التعليم المهني والتدريب في الصناعة. كما هو موضح بالشكل التالي:

ما مدى أهمية التعليم المهني والتدريب المهني في صناعتك؟



يتبين لنا من الشكل السابق أن عالم المستقبل يتطلب الربط بين التعليم وسوق العمل، حيث أجاب 45% من عينة الدراسة ترى أن هناك ضرورة حتمية لربط التعليم والتدريب بسوق العمل.

النتائج الإجمالية للدراسة

وبعد هذا العرض التحليلي لنتائج اجابات عينة الدراسة، حول مفردات الاستبيان، يمكننا اجمال نتائج الدراسة فيما يلي:

- عالم الأعمال الجديد يتطلب مجموعة من المهارات الأكثر صعوبة، ونلاحظ أن القائمة أعلاه هي كلها ذات صلة بالوظائف المستقبلية المناسبة لدولاب العمل، مع مجالات تركيز محددة ربما تكون أكثر ارتباطا بالاقتصاد المحوري المزدهر.
- من أهم التحديات التي تواجهها السلطات التعليمية هذه الأيام هو المنهاج الدراسي، مدى ملاءمته لوظائف اليوم، وجاهزيته لوظائف الغد، وسرعة التغيير. لقد حان الوقت الآن لوضع آليات تعاون أكثر تنظيماً وتطلعية.
- ضرورة الربط بين التعليم وسوق العمل، حيث أجاب 45% من عينة الدراسة ترى أن هناك ضرورة حتمية لربط التعليم والتدريب بسوق العمل.
- مدى أهمية عمل السلطات التعليمية والكليات والجامعات بالتعاون مع أرباب العمل، أو ربط التعليم بالصناعة.

التوصيات

- ضرورة التدريب على مهارات المستقبل والتعريف بها في أوساط الخريجين، والعاملين بمؤسسات الدولة المختلفة.
- ضرورة تعاون السلطات التعليمية والكليات والجامعات بالتعاون مع أرباب العمل، أو ربط التعليم بالصناعة.
- ضرورة مواكبة المناهج الدراسية، ومدى ملاءمته لوظائف اليوم، وجاهزيته لوظائف الغد، وسرعة التغيير. لقد حان الوقت الآن لوضع آليات تعاون أكثر تنظيماً وتطلعية.

المراجع

1. مقيح، صبري (2011) قيادة الكفاءات البشرية بالمؤسسة، الملتقى الدولي الثالث حول: تميم الكفاءات البشرية و تميمها الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة عنابة، 15/14 نوفمبر.
2. قاسي، ياسين (2014) الكفاءات المحورية وعلاقتها بالموارد البشرية لتدعيم الميزة التنافسية للمؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي الثالث حول: تميم الكفاءات البشرية و تميمها الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات (2009) كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة عنابة، 15/14 نوفمبر.
3. الهادي، بوقفلول (2016) الاستثمار البشرية وادارة الكفاءات كعامل لتأهيل المؤسسة واندماجها في اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 10/9 مارس.
4. المرسي، جمال الدين محمد (2013) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
5. الدوري، زكريا (2010)، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرون، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، .

المراجع الأجنبية

6. Arntz, Melanie, Terry Gregory, and Ulrich Zierahn (2016), "The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis", OECD Social, Employment and Migration working paper number 189, OECD, May 201



7. Acemoglu, Daron, and David H. Autor (2011), "Skills, tasks, and technologies: Implications for employment and earnings," in Handbook of Labor Economics, volume 4B, David Card and Orley Ashenfelter, eds., Elsevier, 2011
8. Autor, David H. (2015a), "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation." Journal of Economic Perspectives, 29(3): 3-30