



مركز سميت للدراسات
SMT Studies Center

الذكاء الاصطناعي
THE YEAR OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE 2026
AI



العمل المتحوّل كيف يعيد الذكاء الاصطناعي توزيع القيمة داخل سوق العمل؟



مقدمة

لقد هيمن الخطاب التقليدي المحيط بالذكاء الاصطناعي والعمل على ثنائية "الأتمتة مقابل التوظيف"، وهي لعبة محصلتها صفر تتلخص في إزاحة الوظائف. ومع ذلك، يشير تحليل الوثائق لاتجاهات سوق العمل الحديثة إلى تحول أكثر تعقيداً.. إعادة توزيع القيمة.

الذكاء الاصطناعي لا "يأخذ" الوظائف فحسب؛ بل يعيد تشكيل الكيمياء الداخلية للأدوار المهنية. إنه يحول "علاوة العمل" من التنفيذ التقني إلى الحكم، والتنظيم، والتنسيق. تحلل هذه الورقة كيف يتم إعادة رسم خريطة الكفاءة، وتحديد "الطبقات الصاعدة" للاقتصاد المعزز بالذكاء الاصطناعي و"الطبقات المتراجعة" للخبرة المتخصصة التقليدية.

يعيد الذكاء الاصطناعي توزيع القيمة التنظيمية عن طريق تحويل العمل المعرفي الروتيني إلى سلعة، وبالتالي يرفع الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لوظائف الإنسان في الحلقة "HITL"، وتحديد الحكم، والإشراف الأخلاقي، والتوليف متعدد المجالات.





المنهجية

للتحقيق في هذا التحول، تستخدم هذه الورقة تحليل الوثائق النوعي. تتضمن هذه المنهجية المراجعة والتقييم المنهجي لكل من الوثائق المطبوعة والإلكترونية للكشف عن الأنماط والموضوعات و"التحولات في المنطق المؤسسي".

مجموعة الوثائق الأساسية:

تقارير المؤسسات: معهد ماكينزي العالمي: مستقبل العمل؛ تقرير آفاق التوظيف لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمى؛ المنتدى الاقتصادي العالمي: تقرير مستقبل الوظائف. **دراسات تجريبية:** دراسات هارفارد/معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا/وارتون حول التعاون بين الذكاء الاصطناعي والبشر، على سبيل المثال، Dell Acqua وآخرون، فيما يتعلق بـ "الحدود التكنولوجية المتعرجة".

أوراق العمل الصناعية: مؤشر اتجاهات العمل من مايكروسوفت؛ اتجاهات المواهب العالمية من LinkedIn.

معايير الترميز

سيتم تحليل الوثائق بناءً على ثلاثة "متجهات قيمة" رئيسية:

علاوة المهارات: ما هي المهارات التي يُشار إليها على أنها "متزايدة الندرة" مقابل "متزايدة السلعة"؟

المكانة المهنية: كيف يتم تعريف "السلطة" في الوثيقة، على سبيل المثال، سنوات الخبرة مقابل معرفة الخوارزميات؟

التأثير التنظيمي: من هو الذي يُعرف بأنه "المحور الاستراتيجي الجديد" ضمن التسلسل الهرمي للشركة؟

الخريطة الجديدة للكفاءة..

من "التنفيذ" إلى "التنسيق"

يكشف تحليل دراسة هارفارد/مجموعة بوسطن الاستشارية (2023) عن "تأثير التسوية".

يعزز الذكاء الاصطناعي بشكل كبير أداء العمال ذوي "المهارات المنخفضة" بينما يوفر مكاسب هامشية للعمال ذوي "المهارات العالية".

تسليح "الاختصاصي المبتدئ": في عصر ما قبل الذكاء الاصطناعي، كانت القيمة تكمن في القدرة على التنفيذ، كتابة التعليمات البرمجية، صياغة المذكرات، أو إجراء تحليل البيانات الأساسي. يشير تحليل الوثائق إلى أن هذه المهام المعرفية "للمستوى المبتدئ" يتم تسليحها.

صعود "المهندس/المنسق": تتحول القيمة نحو الفرد الذي يمكنه توجيه مخرجات الذكاء الاصطناعي، والتحقق منها، ودمجها. أصبح "العامل" "مدير وكلاء".

مفارقة "الحدود المتعرجة": يشير التحليل إلى أن الذكاء الاصطناعي يتفوق في المهام المعقدة ولكنه يفشل في المهام التي تبدو بسيطة. تكمن القيمة المهنية الآن في معرفة مكان هذه "الحدود" بالضبط، وهي مهارة فائقة نطلق عليها "الحس الخوارزمي".

معايير الترميز

بناءً على تركيبنا الأولي، يمكننا تصنيف التحول في المكانة المهنية:

الفئة المترجمة "المنفذ المتخصص"

• **مصدر القيمة:** إتقان مجال تقني واحد وعميق "على سبيل المثال، البرمجة الكثيفة نحو بناء الجملة، البحث القانوني الأساسي".

• **النفوذ:** مستمد من "حراسة البوابة" للمعلومات أو العمليات التقنية.

• **المخاطر:** "تقادم المهارات" حيث يضاها الذكاء الاصطناعي سرعة إنتاجهم بتكلفة 100/1.

الفئة الصاعدة "الشامل المعزز"

• **مصدر القيمة:** التوليف متعدد المجالات و"الذكاء الترابطي".

على النقيض من ذلك، يظهر قطاع الطب والرعاية الصحية نموذجا مختلفا تماما؛ حيث تظل "علاوة التحقق" مرتبطة بشكل عضوي بالمسؤولية القانونية والأخلاقية. ورغم قدرة الذكاء الاصطناعي الفائقة على تحليل الصور الإشعاعية أو التنبؤ بالأمراض، إلا أن القيمة لم تهاجر من الطبيب إلى الآلة، بل تعززت في دور الطبيب كـ "ضامن أخلاقي" و"قاضي سريري". في الطب، لا تكمن القيمة في الوصول إلى التشخيص فحسب، بل في اتخاذ قرار العلاج النهائي وتحمل تبعاته الإنسانية والقانونية، وهو ما نسميه "فجوة المسؤولية" التي لا يمكن للآلة سدها.

إن هذا التباين يكشف عن قاعدة جوهرية في اقتصاد الذكاء الاصطناعي.. كلما ارتفعت "تكلفة الخطأ" في قطاع ما، زادت قيمة "الحكم البشري" وتباطأ تسليح الوظائف. فبينما يتجه المبرمج ليصبح "مؤلفا" يراجع نصوصا برمجية، يظل الطبيب "موقعا" على قرارات مصيرية، مما يجعل التحول في قطاع البرمجة تحولا في "طبيعة الأدوات"، بينما يظل التحول في الطب تعزيزا لـ "سلطة القرار البشري" أمام فيض البيانات الخوارزمية.



• **النفوذ:** مستمد من "التحقيق" و"التنظيم الاستراتيجي".

• **الفرصة:** "مضاعفة القوة"، استخدام الذكاء الاصطناعي لأداء عمل فريق مكون من 5 أشخاص.

تحول المكانة

النتيجة الأعمق في وثائق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2023) هي "تحول المكانة". لعقود من الزمان، كانت "المهارات الصعبة"، العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الكفاءة التقنية، هي الأصول الأعلى مكانة. تشير دراسة تحليل الوثائق إلى "نهضة المهارات الناعمة". نظراً لأن الذكاء الاصطناعي لا يستطيع التعامل بفعالية مع الفروق الدقيقة "بين البشر"، التفاوض، التعاطف، والصراع الأخلاقي، فإن هذه المهارات تنتقل من "هامش" القوى العاملة إلى "جوهر" القيمة التنظيمية.

التحليل القطاعي.. تباين توزيع القيمة عبر الصناعات

لا يعيد الذكاء الاصطناعي توزيع القيمة بنمط موحد في جميع القطاعات، بل يتميز هذا التأثير بناءً على ثقل "المسؤولية الأخلاقية" مقابل "كثافة التنفيذ التقني". ففي قطاع البرمجة والتكنولوجيا، نلاحظ تسارعا حادا نحو "تسليح التنفيذ"؛ حيث تأكلت القيمة التقليدية لكتابة الكود البرمجي لصالح الأدوات الآلية التي تتفوق في السرعة والدقة المنطقية. هنا، انتقل مركز الثقل من "المبرمج المنفذ" إلى "المهندس المنسق" الذي يمتلك القدرة على توجيه الأنظمة ومراجعة أمانها، مما أدى إلى تآكل الأدوار المبتدئة التي كانت ترتكز على المهام الروتينية.



القيمة المضافة: تتركز القيمة الآن في "الميل الأخير"، آخر ٥% من المشروع حيث يضمن الحكم البشري الدقة، والامتثال الأخلاقي، و"صوت العلامة التجارية".

التحليل: نشهد ظهور "علاوة التحقق". المنظمات مستعدة لدفع أجر نسبي أعلى للمحترف الذي يمكنه التوقيع على عمل الذكاء الاصطناعي، ويعمل بفعالية كـ "جدار حماية بشري" ضد الأخطاء الخوارزمية.

المساءلة كـ "خندق" جديد

فجوة المسؤولية: لا يمكن مقاضاة الذكاء الاصطناعي، أو سحب ترخيصه، أو أن يشعر بثقل السمعة المهنية. لذلك، لا يمكن أتمتة "المساءلة".

"التوقيع المهني": لم تعد قيمة كبير المهندسين أو كبير المستشارين القانونيين تكمن في قدرتهم على إنتاج الكود أو القانون، بل في استعدادهم لضمانه.

النتيجة: أصبحت "المكانة" المهنية مرتبطة بإدارة المخاطر. كلما زادت "المخاطرة الشخصية" التي يتحملها الإنسان، زادت قيمته في سير عمل معزز بالذكاء الاصطناعي.

يمكننا التعبير عن إعادة توزيع القيمة هذه من خلال منطقتين بسيطتين: "الإنتاج مقابل التحقق".

ما قبل الذكاء الاصطناعي: كان الإنتاج البشري هو المحرك الأساسي للتكلفة.

ما بعد الذكاء الاصطناعي: الحكم البشري "التوقيع" هو المحرك الأساسي للقيمة.

علاوة التحقق.. من "الفعل" إلى "الموافقة"

• كان سوق العمل التقليدي يكافئ "الفاعل"، الشخص الذي يمكنه كتابة الكود، أو صياغة العقد، أو تصميم الشعار. يشير تحليل الوثائق لاتجاهات الصناعة الحالية إلى أن "الفاعل" يتم تسليعه بواسطة الذكاء الاصطناعي التوليدي. وبدلاً من ذلك، يظهر دور جديد ذو قيمة عالية.. المدقق.

تسليح "المسودة الأولى"

يُظهر تحليل مؤشر اتجاهات العمل من مايكروسوفت لعام 2024 أن 75% من العاملين في مجال المعرفة يستخدمون الذكاء الاصطناعي بالفعل للتعامل مع "العمل الروتيني".

التحول: لم تعد "المسودة الأولى"، سواء كانت موجزًا قانونيًا، أو وحدة برمجية، أو خطة تسويقية، تحمل قيمة سوقية. إذا كان بإمكان الآلة إنتاج نسخة "درجة B" من مهمة ما في ثوان، فإن تكلفة العمالة لتلك المهمة تتجه نحو الصفر.

"فخ التنفيذ": يرى المهنيون الذين يحددون قيمتهم فقط من خلال حجم الإنتاج تدهورًا في قوتهم السوقية. يشير تحليل الوثائق إلى أن الأدوار "المبتدئة"، التي تركز تاريخيًا على التنفيذ بكميات كبيرة، هي الأكثر عرضة لهذا الانكماش في القيمة.

"الميل الأخير" وقيمة الحكم الحدود المتعرجة: تُظهر هذه الدراسة أنه بينما يمكن للذكاء الاصطناعي أداء مهام معقدة، فإنه يفشل بشكل غير متوقع في مهام أخرى "الهلوسات".



ديناميكيات القوة التنظيمية.. "تفريغ" الطبقة الوسطى

الهرم التقليدي للشركات، الذي يتحدد بقاعدة عريضة من المنفذين، وطبقة سميكة من الإدارة الوسطى، ومجموعة تنفيذية استراتيجية ضيقة، يشهد "تحولاً هندسياً" جذرياً. يشير تحليل الوثائق إلى ظهور "منظمة الساعة الرملية".

تآكل "عمل التنسيق"

الدور التقليدي: استمدت الإدارة الوسطى تاريخياً قوتها من ثلاث وظائف.. نقل المعلومات "نقل البيانات صعوداً/هبوطاً"، وتخصيص المهام "تعيين العمل"، ومراقبة الأداء "تتبع التقدم".
إزاحة الذكاء الاصطناعي: يوضح تحليل الوثائق أن لوحات المعلومات المدعومة بالذكاء الاصطناعي والتقارير الملخصة بواسطة نماذج اللغة الكبيرة "LLM" تؤدي الآن "نقل المعلومات" بكفاءة أكبر من البشر. تتعامل أدوات سير العمل الآلية "مثل Jira/Asana مع الذكاء الاصطناعي" مع "تخصيص المهام".



نموذج "رئيس التحرير" للعمل

يشير تحليل الوثائق لتقارير "مستقبل العمل" من LinkedIn إلى زيادة بنسبة 25% في إعلانات الوظائف التي تتطلب "التفكير النقدي" و"الحكم التحليلي" بدلاً من "الكفاءة التقنية".
الشخصية الجديدة: أصبح كل عامل "رئيس تحرير".

المبرمج هو محرر للبرامج النصية التي يولدها الذكاء الاصطناعي.

الكاتب هو محرر للمسودات الاصطناعية.

المحلل هو محرر لتصورات البيانات الآلية.

فجوة المهارات: "أزمة الكفاءة" المحددة في الوثائق هي أن العديد من العمال مدربون على "الفعل"، ولكن قلة منهم مدربون على "النقد". أصبحت القدرة على اكتشاف "هلوسة خفية" في مخرجات الذكاء الاصطناعي هي المهارة الأكثر طلباً في سوق العمل لعام 2026.

خطر "إزالة المهارات"

من النتائج الحاسمة في وثائق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2023) هو خطر "الضمور". إذا لم يتعلم العمال المبتدئون أبداً "الفعل"، فهل سيكتسبون "الحكم" المطلوب "للتحقق"؟ هذا يخلق "فجوة في الأقدمية" حيث لا تملك "الطبقة الصاعدة" من المدققين "أرضية تدريب" لتحل محل الخبراء المسنين.



في غضون ساعات بدلاً من أشهر، فإن الفجوة بين "الاستراتيجية والتنفيذ" تتقلص.

توطيد السلطة: يشير تحليل الوثائق إلى أنه بينما يتم لامركزية التنفيذ إلى "المنسقين"، يتم تركيز السلطة الاستراتيجية في القمة. لم تعد "الطبقة الوسطى" ضرورية لترجمة الاستراتيجية إلى عمل.

صراع "الخبرة مقابل الفاعلية"

موضوع متكرر في "اتجاهات المواهب العالمية" من LinkedIn هو التوتر بين الأقدمية "الخبرة" والسرعة "الفاعلية".

القوة التقليدية "الخبرة"

- مستمدة من سنوات الخبرة و"معرفة الإجابات".
- تقدر "العملية" و"مراقبة الجودة".
- **الحالة:** يتراجع نفوذها مع مطابقة الذكاء الاصطناعي للمعرفة التقنية.

القوة الناشئة "الفاعلية"

- مستمدة من القدرة على "إيجاد الإجابات" باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- تقدر "السرعة" و"النماذج الأولية التكرارية".
- **الحالة:** تتزايد مع تحولها إلى "مضاعفات القوة" للشركة.

"تحول المكانة" في النفوذ المهني

- يكشف تحليل الوثائق عن تحول في ما يشكل "المكانة المهنية".
- **حارس البوابة** "قدمات: تاريخياً، كانت القوة تأتي من "امتلاك" عملية، على سبيل المثال، "يجب أن تمر عبر قسم تكنولوجيا المعلومات للحصول على هذه البيانات".
- **الممكن** هو النخبة الجديدة: تنتمي القوة الآن إلى أولئك الذين يمكنهم "إضفاء الطابع الديمقراطي" على القدرات.

صعود "منسق الخط الأمامي"

تحول القوة: تنتقل القوة "لأسفل" إلى فئة جديدة من الموظفين.. منسق الخط الأمامي. هؤلاء هم الأفراد الذين قد لا يحملون ألقاباً رسمية ولكنهم يمتلكون أعلى "وكالة للذكاء الاصطناعي".

"الفرد الخارق": يحدد تحليل دراسات الحالة في تقارير غارتنر أفراداً يستخدمون الذكاء الاصطناعي لأداء عمل أقسام بأكملها، على سبيل المثال، مسوق واحد يقوم بإنشاء نصوص وصور وتحليلات بيانات.

التأثير مقابل السلطة: في الشركة المعززة بالذكاء الاصطناعي، لم يعد التأثير مرتبطاً بعدد التقارير المباشرة التي يمتلكها الشخص، بل باتساع نطاق المخرجات التي يتحكم فيها. يصبح "المنسق" نقطة محورية استراتيجية لأنه الوحيد الذي يفهم "المجموعة الكاملة" للعملية المدفوعة بالذكاء الاصطناعي.

النتيجة: تتراجع "علاوة الإدارة". تدرك المنظمات أن "عمل التنسيق" هو مركز تكلفة، وليس محركاً للقيمة. يؤدي هذا إلى "تفريغ" الطبقة الوسطى، حيث يتم تقليل عدد الطبقات بين الرئيس التنفيذي والخط الأمامي بشكل كبير.

الخط "من الإدارة العليا إلى الكود" .. مركزية الاستراتيجية

الرؤية المباشرة: يوفر الذكاء الاصطناعي للإدارة العليا رؤية "غير مفلترة" لبيانات المؤسسة، متجاوزاً "مرشح الإدارة". يتيح ذلك اتخاذ قرارات أكثر مركزية وتعتمد على البيانات.

المرونة الاستراتيجية: نظراً لأن الذكاء الاصطناعي يمكنه عمل نماذج أولية للأفكار



والواقع "المؤكد واقعيًا".
الخدق: مع هلوسة نماذج الذكاء الاصطناعي أو انحرافها، تصبح القدرة البشرية على إجراء التحقق من السبب الجذري خدمة عالية القيمة.
تحول القيمة: يتم استبدال "الباحث المبتدئ"؛ ويصبح "المدقق الأقدم" هو المحور الاستراتيجي.

الركيزة 2: التنسيق الأخلاقي والفاعلية الأخلاقية

التعريف: القدرة على اتخاذ قرارات تتضمن قيمًا متنافسة، ومقايضات أخلاقية، و"مخاطرة شخصية".
الخدق: يمكن للذكاء الاصطناعي التحسين وفقا لمقياس معين، مثل الربح، لكنه لا يستطيع التنقل في "المناطق الرمادية" للأخلاق البشرية أو سمعة الشركة.
تحول القيمة: تنتقل السلطة من أولئك الذين "يشرفون". المسألة هي الأصل الوحيد الذي لا يمكن الاستعانة بمصادر خارجية لخوارزمية لأن الخوارزمية لا يمكنها تحمل عواقب قرار سيء.



الأشخاص الأكثر نفوذًا في القوى العاملة لعام 2026 هم أولئك الذين يبنون المطالبات وسير العمل و"نماذج GPT المخصصة" التي تسمح لبقية المؤسسة بالعمل.

مع اتجاه التكاليف العامة للتنسيق نحو الصفر، يتضاعف النفوذ لأولئك الذين يتمتعون بقدر عالٍ من الحكم والفاعلية.

أزمة الولاء

خطر حاسم تم تحديده في الأوراق البيضاء لمجلة هارفارد بيزنس ريفيو هو أن "المنسقين" أصبحوا "مستقلين عن المنصات" بشكل متزايد. نظرًا لأنهم يمتلكون مفاتيح القيمة المدفوعة بالذكاء الاصطناعي، فإنهم أكثر ولاءً لـ "مكتبة المطالبات" الخاصة بهم و"مكدس سير العمل" الخاص بهم من أي شركة محددة. وهذا يخلق تحديًا جديدًا للمؤسسات.. كيف تحتفظ بـ "فرد خارق" يمكنه أداء عمل فريق في أي مكان؟

خدق المهارات "البشرية فقط" ومستقبل القيمة

يشير تحليل الوثائق لتقارير العمل العالمية والدراسات الأكاديمية إلى أن "الخدق" الذي يحمي قيمة المحترف لم يعد مبنياً على الكفاءة التقنية، التي يتوسع فيها الذكاء الاصطناعي، بل على الفاعلية البشرية، التي يفتقر إليها الذكاء الاصطناعي.

نحن نحدد "خدق المهارات البشرية فقط" من خلال أربع ركائز محددة للقيمة التي لا يمكن الاستغناء عنها.

الركيزة 1: الحكم المعرفي "مرساة الحقيقة"

التعريف: القدرة على التمييز بين مخرجات الذكاء الاصطناعي "المحتملة إحصائيًا"

المستقبل ينتمي إلى المحترف
المستقل، الفرد الذي يستخدم الذكاء
الاصطناعي كـ "هيكل عظمي معرفي"
لتضخيم حكمه البشري الفريد. نحن لا
ندخل عصر "البطالة"، بل عصر "هجرة
القيمة". أولئك الذين يتمسكون بـ
"التنفيذ" سيشهدون تراجع نفوذهم؛
وأولئك الذين يتبنون "التنسيق"
سيتحكمون في الخريطة الجديدة
للكفاءة.

توصيات سياساتية وإطار عمل استراتيجي

بناءً على التحولات الهيكلية التي تم
رصدها في توزيع القيمة، تخلص هذه
الورقة إلى مجموعة من التوصيات
الموجهة لصناع القرار في القطاعين
المؤسسي والأكاديمي، لضمان الانتقال
السلس نحو "اقتصاد التنسيق":

للمؤسسات ومديري الموارد البشرية.. من "الكم" إلى "المسؤولية"

- إعادة تصميم مؤشرات الأداء "KPIs": يجب
الانتقال من قياس "حجم الإنتاج" إلى
قياس "جودة الحكم" و"دقة التحقق".
يجب مكافأة الموظف الذي يكتشف خطأً
فادحاً في مخرجات الذكاء الاصطناعي
أكثر ممن ينتج كميات ضخمة من
المحتوى الآلي.
- استحداث أدوار "منسقي الذكاء الاصطناعي":
بدلاً من البحث عن "خبراء تقنيين" فقط،
يجب على الشركات خلق مسارات وظيفية
لأدوار "الأوركسترا التقنية" الذين يمتلكون
القدرة على الربط بين الأقسام المختلفة
باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي.

الركيزة 3: التعاطف والتفاوض عالي السياق

التعريف: القدرة على قراءة الإشارات "غير
المنطوقة"، وبناء الثقة، وإدارة الحالة
النفسية للبشر الآخرين.

الخدق: بينما يمكن للذكاء الاصطناعي
محاكاة التعاطف، فإنه يفتقر إلى الخبرة
البيولوجية المشتركة. في البيئات عالية
المخاطر، مثل إدارة الأزمات، أو المبيعات
المعقدة، أو القيادة العلاجية، يعد
الاتصال "البشري بالبشري" هو المصدر
الأساسي للقيمة.

تحول القيمة: يتم إعادة تسمية "المهارات
الناعمة" كـ "أصول صلبة". القدرة على
قيادة فريق خلال قلق التحول إلى الذكاء
الاصطناعي أكثر قيمة من القدرة على
برمجة الذكاء الاصطناعي نفسه.

الركيزة 4: التوليف عبر المجالات "ميزة الموسوعي"

التعريف: القدرة على ربط المجالات
المتباينة، على سبيل المثال، تطبيق
مفهوم من الهندسة المعمارية على
مشكلة في هندسة البرمجيات.

الخدق: غالباً ما يكون الذكاء الاصطناعي
"معزولاً" ببيانات تدريبه. يمتلك البشر
ذكاءً ترابطياً، مما يسمح لهم بالابتكار من
خلال سد "فجوات المعرفة" التي لا يعرف
الذكاء الاصطناعي بوجودها.

تحول القيمة: يتراجع "المنفذ
المتخصص"؛ ويرتفع "الخبير العام
المعزز". العامل الأكثر قيمة هو من
يفهم "النظام بأكمله" بدلاً من مجرد
"خطوة واحدة في العملية".

صعود "المحترف المستقل"

تتقارب "أزمة الحقيقة" و"تطور القوى
العامة" عند نقطة واحدة.. نهاية المسار
الوظيفي "القائم على المهام".



في إنتاج المسودات الأولى، على أن يتم تقييمهم بناءً على قدرتهم على نقد، وتصحيح، وتطوير تلك المخرجات. الامتحان الحقيقي ليس في "كتابة المقال"، بل في "تحرير المقال الآلي وتصويبه".

• **التعليم المتداخل "Interdisciplinary Learning"**: بما أن القيمة تتجه نحو "الخبير العام المعزز"، يجب كسر الحواجز بين التخصصات. يحتاج المهندس لتعلم الفلسفة والأخلاق "للحكم الأخلاقي"، ويحتاج القانوني لفهم الخوارزميات "للتنسيق التقني".

• **التركيز على "سيادة المهارات الناعمة"**: يجب تحويل المهارات الناعمة "التفاوض، التعاطف، القيادة في وقت الأزمات" من مواد اختيارية إلى "جوهر" المناهج التعليمية، باعتبارها "الخدق" الوحيد الذي لا يمكن أتمتته.

• **برامج "مكافحة الضمور المهني"**: على الشركات تصميم برامج تدريبية تضمن احتفاظ الموظفين الجدد بـ "الحدس المهني". لا يمكن للموظف أن يصبح "مدققاً" ناجحاً دون أن يفهم أساسيات "الفعل"؛ لذا يجب تخصيص فترات عمل "يدوي" لبناء القاعدة المعرفية.

للأفراد.. التحول نحو "الشامل المعزز"

على المحترفين إدراك أن "التخصص التقني الصرف" أصبح منطقة خطر. الطريق للنجاة يمر عبر التحول إلى خبير شامل معزز بالذكاء الاصطناعي "Augmented Generalist".

• **توسيع الأفق المعرفي**: يجب على المبرمج أن يفهم في فلسفة التصميم، وعلى المحامي أن يفهم في منطق الخوارزميات. القيمة تهاجر إلى "نقاط التقاطع" بين التخصصات.

• **امتلاك "الميل الأخير"**: يجب على الفرد التركيز على المهارات التي تمثل الحلقة الأخيرة في سلسلة القيمة.. اتخاذ القرار، التفاوض، التعاطف الإنساني، والمسؤولية الأخلاقية. هذه هي المهارات التي لا يمكن تسليعها.

للمؤسسات الأكاديمية والتعليم العالي.. من "التلقين" إلى "النقد"

• **تبني نموذج "رئيس التحرير" في التعليم**: يجب أن تتغير المناهج لتسمح للطلاب باستخدام الذكاء الاصطناعي





لصناع السياسات العامة والحكومات.. حماية "الميل الأخير"

- **أطر المسؤولية القانونية:** يجب تحديث قوانين العمل لتحديد "المسؤولية البشرية" عن مخرجات الذكاء الاصطناعي. إن تعزيز مفهوم "التوقيع المهني" يحمي قيمة الخبراء البشر ويضمن وجود "جدار حماية" ضد الأخطاء الخوارزمية في الخدمات العامة.
- **دعم إعادة التأهيل المهني "Reskilling":** إطلاق مبادرات وطنية لتمويل انتقال العمال من "المهن التنفيذية الروتينية" إلى "مهن التحقق والإشراف"، مع التركيز بشكل خاص على حماية الطبقة الوسطى من "التفريغ التنظيمي".





المراجع

Dell'Acqua, F., وآخرون. (2023). التنقل عبر الحدود التكنولوجية الوعرة: آثار الذكاء الاصطناعي على إنتاجية العاملين بالمعرفة. كلية هارفارد للأعمال.

<https://cutt.ly/ctLd14IQ>

جارتنر (2024). أهم الاتجاهات التكنولوجية الاستراتيجية لمستقبل العمل.

<https://cutt.ly/mtLd0yVC>

معهد ماكينزي العالمي (2023). الذكاء الاصطناعي التوليدي ومستقبل العمل في أميركا.

<https://cutt.ly/ztLd0zxG>

مايكروسوفت (2024). مؤشر اتجاهات العمل: الذكاء الاصطناعي في العمل هنا. الآن يأتي الجزء الصعب.

<https://cutt.ly/ptLd0Imw>

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2023). توقعات التوظيف: الذكاء الاصطناعي وسوق العمل.

<https://cutt.ly/7tLd0ZEE>

معهد ستانفورد للذكاء الاصطناعي المرتكز على الإنسان (2024). تقرير مؤشر الذكاء الاصطناعي.

<https://cutt.ly/4tLd03Z0>

المنتدى الاقتصادي العالمي (2023). تقرير مستقبل الوظائف.

<https://cutt.ly/rtLd2ebj>



مركز سمث للدراسات
SMT Studies Center