التحول الرقمي وأثره في ظهور واندثار بعض الوظائف في المستقبل طلاب السنة الرابعة جامعياً أنموذجاً

إعداد

فاطمة جاسم محمد الهياس البلوشي

المعيد باحثة متخصصة في الإدارة التربوية والاجتماعية

جامعة دلاوير سيتي الأمريكية – الولايات المتحدة الأمريكية

مستخلص البحث

هدف البحث الحالي إلي التعرف علي التحول الرقمي وأثره في ظهور واندثار بعض الوظائف في المستقبل بالتطبيق على طلاب السنة الرابعة جامعيًا وذلك من خلال الاعتماد على عينة عشوائية قوامها 20 مفردة والحصول على النتائج والتوصيات من خلال استجابتهم على استمارة الاستبيان ولقد خلصت الدراسة الي مجموعة من النتائج ويعد أهمها وابرزها هو ان التحول الرقمي يؤثر في ظهور وظائف تعتمد على التقنية، وذلك نظراً لأن التحول الرقمي قد أثر على اندثار العديد من الوظائف التقليدية المعتمدة على المهارات الفردية عند الموظفين حيث أن التحول الرقمي في ضرورة وحتمية تطوير المهارات الذاتية عند الأفراد؛ حيث يؤكد التحول الرقمي على ضرورة توفر المهارات التي تعزز من التنافسية ويجب أن تساعد المناهج الدراسية على زيادة تأهيل الطلاب للدخول إلى سوق العمل وفق مؤشرات التحول الرقمي وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات يعد أهمها وابرزها هو ضرورة الاهتمام بمواكبة المناهج الدراسية لا مكانية تأهيل الطلاب للاستعداد للدخول إلى مستقبل العمل. وأيضا ضرورة زيادة الوعي من قبل الطلاب بمتطلبات مستقبل العمل. وضرورة اهتمام الطلاب بتنمية مهارتهم.

الكلمات المفتاحية:

----------.

Abstract

The current study aimed to identify the digital transformation and its impact on the emergence and disappearance of some jobs in the future by applying it to fourth-year university students, by relying on a random sample of 20 individuals and obtaining results and recommendations through their response to the questionnaire form. The study concluded a set of results. The most important and prominent one is that digital transformation affects the emergence of technology-dependent jobs, given that digital transformation has affected the extinction of many traditional jobs that depend on individual skills among employees, as digital transformation is the necessity and inevitability of developing self-skills among individuals; Where the digital transformation confirms the necessity of providing skills that enhance competitiveness, and the curricula must help increase the qualification of students to enter the labor market according to the indicators of digital transformation. the job. And also the need to raise students' awareness of the requirements of the future of work. And the need for students to focus on developing their skills.

keywords :

----------.

مقدمة البحث:

مرحلة التعليم الجامعي هي الأخيرة للمراحل الدراسية؛ فهي المتممة للمراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية، وما يأتي بعد مرحلة التعليم الجامعي كالماجستير والدكتوراه يعد درجات علمية وليست مراحل، ويعد التعليم الجامعي أكثر تخصصاً مقارنة بكافة المراحل التعليمية السابقة عليه؛ لأن الطالب بعدما يستوفي الدراسة العامة المتشعبة للعديد من المواد الدراسية ويتطرَّق إلى التعليم الجامعي يختار فرعاً من الفروع العلمية من أجل التخصص فيه ودراسة العديد من الفروع والأقسام المتصلة بذلك التخصص، ويعتمد التخصص الجامعي على النسبة التي حققها الطالب في المرحلة الثانوية؛ لأن الجامعات على اختلاف أنواعها تشترط درجة علمية محددة من الموافقة على الانضمام إليها فعلى سبيل المثال كليات الطب والصيدلة والهندسة تتطلب درجةً علمية عالية في المرحلة الثانوية، وتقل تلك الدرجة في الكليات التربوية والأدبية التي لا تتطلب درجة علمية عالية، ويسعى الطلاب إلى الانضمام إلى المرحلة الجامعية من أجل التخصص في مجال معين أو فرع من فروع العلوم الأدبية أو التربوية من أجل الحصول على وظيفة (شتوي، 2020).

أقترح دعم المقدمة بمزيد من التفاصيل لعرض متغيرات عنوان الدراسة والتهيئة لمشكلة الدراسة.

مقدمة البحث

تظهر مشكلة الدراسة الحالية في إشكالية الموضوع الخاص بدراسته وهو التعرف على الآثار المترتبة على التحول الرقمي باعتباره أحد أهم وأبرز المتغيرات التي تحدث في الوقت الحالي وذات التأثير في تغيير العادات المرتبطة بالوظائف والتأهيل لشغل هذه الوظائف؛ حيث أن التعليم الجامعي باعتباره المرحلة الأخيرة والنهائية قبل التأهيل للوظيفة والاستعداد لدخول سوق العمل يفرض عليه أن يكون على قدر من الإيجابية والفاعلية في إمكانية زيادة استعدادات الطلاب على الاستفادة من التغيرات المتعلقة بالعمل ومستقبل العمل والمهارات المطلوبة لتلبيه حاجات مستقبل العمل.

تساؤلات الدراسة:

تسعي الدراسة للإجابة عن مجموعة من التساؤلات وهي:

- ما مفهوم التحول الرقمي؟
- ما المقصود بوظائف المستقبل؟

- ما أثر التحول الرقمي في ظهور واندثار بعض الوظائف في المستقبل بالتطبيق على طلاب السنة الرابعة جامعيا أنموذجاً؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- التعرف على مفهوم التحول الرقمي؟
- التعرف على وظائف المستقبل؟
- التعرف على أثر التحول الرقمي في ظهور واندثار بعض الوظائف في المستقبل بالتطبيق على طلاب السنة الرابعة جامعيا أنموذجاً؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية إلى أهمية الموضوع البحثي وهي إمكانية التعرف على الجوانب النظرية والتطبيقية المتعلقة بالموضوع ويمكننا في ضوء ذلك التمييز بين الأهمية النظرية للدراسة والاهمية التطبيقية على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

وهي الأهمية المرتبطة بالموضوع البحثي من الناحية النظرية وذلك من خلال مسح الادبيات والدراسات النظرية المرتبطة بهذا الموضوع والتعرف على الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع التحول الرقمي والآثار المترتبة عليه في مجال الوظائف المستقبلية وإمكانية الاستفادة من هذا الإطار النظري والاضافة اليه بالبحث ، وتناول ذلك في إطار علمي وموضوعي.

الأهمية التطبيقية:

وهي الأهمية المرتبطة بالجانب التطبيقي أو الميداني وذلك من خلال العمل على فهم الجوانب الخاصة بالدراسة الميدانية المطبقة على عينة من الطلاب الأكاديميين في السنة الرابعة جامعياً، وذلك للخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات المفيدة في مجال البحث العلمي. وامكانية فهم المؤشرات المتعلقة بأثر المتغير المستقل على المتغير التابع وهو إمكانية فهم الأثار ذات الصلة بالتحول الرقمي على الوظائف المستقبلية وما يترتب على ذلك من تغيير تلك الوظائف والمتطلبات المتعلقة بها، وأيضاً القدرة على تلبيه حاجات سوق العمل من تعزيز المهارات الناعمة عند طلاب المرحلة الجامعية لتلبية هذه الحاجات.

مفهوم التعليم الجامعي:

يُعد التعليم الجامعي هو الحصيلة الأساسية الركيزة للإنسان في حياته من أجل الدخول إلى مجالٍ معين؛ فالتعليم الجامعي ليس حديث العصر وإنما بدأ منذ زمنٍ بعيد بعد انتشار الكتاب والحلقات العلمية والتأهيلية، وتعتبر جامعتي القرويين والزيتونة في تونس والمغرب من أقدم جامعات العالم، ويسمى التعليم الجامعي أيضاً بالتعليم العالي، ولقد أكدت منظمات حقوق الإنسان على أحقية الإنسان في الحصول على التعليم الجامعي في حال الرغبة في إتمام التعليم إلى المرحلة الجامعية. (أحمد، 2019).

ومن ثم انتشرت الجامعات في جميع أنحاء العالم وفي الدولة الواحدة في كافة محافظاتها نجد هناك جامعات تضم العديد من كليات التخصص في الكثير من العلوم النظرية والتطبيقية، وقد أخذ التعليم الجامعي شكلاً مجانياً مدعماً من الدولة، ثم ظهرت الجامعات الخاصة على نفقة الطلاب الذين يريدون الانضمام إليها إذا حدث قصور في درجاتهم العلمية بما لا يؤهلهم للجامعات الحكومية فتعمل الجامعات الخاصة على تأهيل الطلاب من أجل دراسة الفروع العلمية المزمع دراستها في الجامعات الخاصة، وهناك العديد من الخصائص التي يتميز بها التعليم الجامعي ومن تلك الخصائص أن التعليم الجامعي يعد تعليماً تخصصياً من أجل العمل في المجال محل التخصص الجامعي. (حسين، 2021).

ويتم دراسة مؤلفات متعمِّقة في مجال التخصص من أجل الإحاطة والالمام بالجوانب العلمية، كما أن التعليم الجامعي يخلق العديد من الكوادر المتعلمة والمتخصصة من أجل دعم سوق العمل بتلك الكوادر، كما ن التعليم الجامعي يعمل على زيادة الوعي العام في المجتمع وتنمية إدراك الشباب بما يخدم الوطن ويعمل على تنمية الجوانب المعرفية، كما أنه يقلل من مستويات الأمية في المجتمع، كما أن التعليم الجامعي يتم فيه تقديم العديد من الأبحاث الهامة والهادفة التي تخدم المجتمع (أسامة، 2020).

أهداف التعليم الجامعي:

وتظهر أهداف التعليم الجامعي في العمل على القضاء على مظاهر الأمية في المجتمعات من خلال تكليف الدارسين في المجتمعات بالقيام بعقد دورات محو الأمية للعديد من المواطنين واعتبار ذلك من الشروط المكملة لاستلام الشهادات الجامعية فهي عبارة عن علاقة منفعة متبادلة وميزة خدمية جيدة من أجل تطوير الأفراد والكوادر داخل مجتمع الدولة (صلاح، 2018).

ولقد اتجهت العديد من الجامعات إلى نظام التحول الرقمي من أجل تطوير منظوماتها وتنمية وتطوير العملية التعليمية وخصوصاً في الوقت الحالي حيث أحدثت الثورة المعلوماتية والرقمية حول العالم ضجةً كبيرة سعت خلفها الدول إلى مجاراة الدول

الأخرى التي قامت بالتحول إلى النظام الرقمي والاتمتة الرقمية؛ لذلك يعد هدفاً من أهداف التعليم الجامعي الانتقال بالطلاب من مرحلة الورق والمواد الملموسة إلى مرحلة الرقمية واستخدام التكنولوجيا. (أسامة، 2020).

كذلك تسعى الجامعات إلى تطوير مهارات الدارسين فيها على أجهزة الحاسوب والتحول إليه من أجل تسهيل العديد من العمليات والمهام؛ فالكوادر البشرية التي يتم إعدادها عن طريق التعليم الجامعي أصبح يُفرض عليها القيام باجتياز دورات التحول الرقمي والاتمتة الرقمية من ملاحقة أسواق العمل التي تتطور يوماً بعد يوم، أيضاً هناك هدف و ركيزة تسعى إليها الجامعات بشكل دائم ومستمر وهو الحصول للجامعة على شهادة الجودة في التعليم (ISO) من أجل السير على خطى كُبرى جامعات العالم، وتحقيق ثقة القيادات الإدارية في نظام التعليم الجامعي فيها (ياسر، 2018).

المناهج التعليمية في الجامعة ومدى تأهيلها للطلاب للوظائف في المستقبل:

تعُد المناهج التعليمية في الجامعات هي ركيزة أساسية لأنها عبارة عن مجموعة العلوم والمعارف التي يتم صقل الطلاب بها من أجل إخراجهم إلى أسواق العمل المختلفة، وتختلف تلك المناهج من جامعة إلى أخرى بحسب التخصصات المختلفة فهناك الجامعات التي تدرس الطب والصيدلة وهناك جامعات تدرس مناهج تربوية وأخرى تدرس مناهج تطبيقية ونظرية وتعمل تلك الجامعات على تحقيق التكامل المتنوع في كافة المناهج التعليمية من أجل توفير المجالات المختلفة الداعمة في التنمية الوطنية، فالدول تسعى إلى تنظيم عملية المناهج العلمية بشكل يضمن صقل الطلاب بالمعارف المختلفة والمتسعة عن التخصص الذي يقومون بدراسته. (داليا، 2018).

وجديرٌ بالذكر أن الهدف من الاهتمام بالمناهج التعليمية وتنميتها هو من أجل التنمية الشاملة للبلاد والارتقاء بشعبها وتوفير الكوادر اللازمة وتأهيلها للعمل في القطاعات المختلفة وتضمن عملية التنمية والتطوير في المناهج التعليمية تحقيق نتائج تنموية للطلاب وتأهيلهم على أعلى مستوى، وخاصة في عصر التحول الرقمي الذي يعد في الوقت الحالي هدف من أهداف الدول مستخدمةً التكنولوجيا في شتى المجالات المختلفة من أجل تسريع عملية التطوير والتنمية وإخراج كوادر بشرية معلَّمة ومؤهَّلة للتعامل مع عصر التحول الرقمي. (أحمد، 2018).

مزايا وعيوب المناهج التعليمية:

للمناهج العلمية العديد من المزايا التي تتسم بها ومن تلك المزايا أنها تعمل على إثارة الفكر الإنساني والإبداعي من خلال تحفيز العقل على اكتشاف العديد من المعلومات التي ترتبط بمجال الدراسة وتجريب ذلك على الواقع العملي، وكذلك تحفيز التساؤل والبحث والاكتشاف، كما أن المناهج العلمية المنظمة تعمل على تنمية الرغبة الذاتية في

التعلم والبحث عن مصـــادر المعلومات والاســتقاء منها، كما أن المناهج العلمية المتقدمة تســاعد الدارســين على التعامل مع الثورة الرقمية الحديثة في العصـــر الحالي من خلال إخراج الكوادر المدرَّبة من أجل التعامل مع أنظمة التحول الرقمي والتقني الحديث. (محمد، 2019).

كما أن المناهج العلمية تعمل على توســيع المدارك الإنســانية وفهم العالم الخارجي واتباع السياسات المرنة في التعامل مع الدول الأخرى ووضع الخطط المناسبة من أجل عملية التنمية الشـــاملة والتطوير، كما أن المناهج العلمية تحافظ على الهويات الدينية والثقافية، كذلك فالمناهج التعليمية المطوَّرة تؤدي إلى تنمية الإبداع والابتكار وتنشيط العقل الإنســـاني، وعلى الجانب الآخر تعتري المناهج في بعض الدول عيوب الجمود وعدم التجديد؛ لذلك فالجمود وعدم التجديد في المناهج التعليمية يؤدي إلى جمود في العقل الإنساني وضعف التفكير والتطوير مما يؤدي إلى خلق كوادر بشرية نمطية ومتكررة، ولا يمكن للمناهج التعليمية غير المتطورة التعامل مع آليات العصـــر الحالي وبخاصـــة الثورة المعلوماتية الحديثة والتحول الرقمي الذي غدا من المحاور الأساسية في كافة القطاعات في الدول المختلفة. (محمود، 2018).

كذلك أيضـــاً من بين عيوب المناهج التعليمية غياب الآليات الحديثة في تقديم تلك المناهج إلى الطلاب أو عدم الحيادية في الأفكار والاعتقادات داخل المناهج التعليمية، كذلك أيضاً فإن ضعف الرقابة على المناهج التعليمية يؤدي إلى دخول العديد من الأفكار المتطرفة والميل بالمناهج التعليمية عن الموضـــوعية والحيادية التي قد تؤدي إلى فقد الطلاب الثقة في تلك المناهج؛ لأن الغرض من تلك المناهج هو صـــقل الطلاب بالمادة العلمية السليمة من القيام بالمساهمة الفعَّالة في العملية الإنتاجية وتحقيق التنمية الشاملة للبلاد، كذلك أيضاً من بين عيوب المناهج التعليمية عدم تعرضها للواقع المعاصر بالقدر الكافي أو الإغراق في الفكر القديم وعدم تغذية تلك المناهج بالطرق الحديثة والوســـائل الجديدة، ولقد أصـــبح لزاماً في عصـــرنا الحالي قيام الجامعات بتحديث المناهج التعليمية وإضافة دورات التحول الرقمي في السلسلة التعليمية المتتابعة من أجل الإحاطة بوسائل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة؛ وعلى أســـاس هذا النوع من التطور ومرونة المناهج التعليمية يمكن الحكم على الدولة بأنها متقدمة أو متأخرة أو تستطيع تلبية احتياجاتها من إمداد الوظائف بالكوادر المؤهلة أو لا تســـطيع القيام بتوفير ذلك، وفيما يلي نتحدث عن الطرق المتبعة في تأهيل الكوادر البشرية. (صلاح، 2018).

طرق تأهيل مخرجات التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل:

إن الكوادر الجامعية التي يتم إخراجها من أجل تغذية أسواق العمل بالموارد البشرية اللازمة لا يمكن لها الاعتماد على التعليم الجامعي فقط؛ لأن المناهج التعليمية وإن كانت

على قدرٍ عالٍ من التطور فإنها لا تكفي للتعامل مع العالم الخارجي عن إطار الجامعات؛ لذلك تقوم الجامعات بعقد الدورات العملية والتدريب على طبيعة سوق العمل في التخصص الذي تضطلع به الجامعة ويطلبه السوق المهني، كذلك تقوم الجامعات بعقد مجموعة من الزيارات ميدانية لأسواق العمل من أجل المعاينة المهنية على أرض الواقع والنظر إلى آليات سير العمل من أجل اكتساب الخبرات المهنية اللازمة إلى جانب عقد الدورات التدريبة المهنية لتأهيل الطلاب للعمل في أسواق العمل المختلفة، وتعد آليات التدريب المهني من أنجح الآليات من أجل تحقيق التكامل بين التعليم الأكاديمي والواقع العملي للوصول في النهاية إلى كوادر بشرية على قدرٍ عالٍ من الكفاءة المهنية والعلمية كي تساعد في عملية التنمية وإدارة وسائل التحول الرقمي والتنمية الشاملة. (محمود، 2018).

مفهوم الوظائف وكيفية الحصول عليها:

إن الوظيفة هي: " ذلك النشاط الفردي وفقاً لمهارات علمية عقلية وبدنية من أجل القيام بنشاط مهني أو وظيفي معين خاص أو تابع للدولة في مقابل أجر دوري محدد "، ومن خلال التعريف السابق يمكننا أن نخلص إلى أن الوظيفية هي عبارة عن نشاط الفرد وعمله اليومي الذي يقوم به اعتماداً على مهاراتٍ علمية ومعرفية قد اكتسبها من التعليم الجامعي أو الدورات التدريبية المهنية وذلك خلال وقت محدد له يومياً سواءً كان دواماً جزئياً أو كلياً وفي يعمل من أجل هدفين أولهما العمل على تنمية وتطوير البلد الذي يعيش فيه من خلال القطاع الذي يعمل به. (داليا، 2018)

أو من أجل خدمة وتنمية المؤسسة التي يعمل بها فالوظيفة تؤدي هدفاً خدمياً بالنسبة للدولة أو المؤسسات الخاصة بها، والهدف الثاني من الوظيفة هو حصول الفرد على راتب شهري متكرر من أجل توفير وسائل الحياة المعيشية، وتتنوع طرق الحصول على الوظائف من خلال التقديم في المسابقات الوظيفية التي تعرضها الدولة نظراً لحاجتها لعدد من الكوادر البشرية في قطاع معين فتقوم بإنشاء مسابقة من أجل انتقاء أفضل الكوادر، وكذلك الشركات والمؤسسات التي تحتاج إلى أيدي عاملة أو موارد بشرية إدارية، فهذه هي طريقة المسابقة وهناك أيضاً طريقة عرض السيرة الذاتية على المؤسسات أو القطاعات من أجل الحصول على وظيفة إذا ما تم قبول السيرة الذاتية ووجدت المؤسسة أنها في حاجةٍ للمتقدم للوظيفة، وهناك طريقة الاختيار المباشر كقيام الجامعة باختيار المعيدين فيها من أجل التدريس وضمهم إلى طاقم التعليم بها. (ياسر، 2018).

مفهوم اندثار بعض الوظائف:

يتمثل مفهوم اندثار الوظائف في بدء أنواع معينة من الوظائف في التلاشي من الجهاز الإداري للدولة أو المؤسسات والشركات على اختلاف أنواعها؛ فالاندثار هو بمعنى

الاختفاء وزوال الشـــيء بعدما كان موجوداً بالفعل، واختفاء الوظائف هو ظاهرة حديثة نسـبياً أخذت في الظهور والتكاثر بمضـــي الوقت وبخاصـــة بعد العامين الماضـــيين. (محمود، 2018).

وهي عبارة عن قيام الإدارة بالاســتغناء عن إدارة معينة لا ترى أن لها تأثيراً فعالاً أو قيام بعض المؤسسات بتقليل الدوائر المحاسبية لها من أجل تبسيط الإجراءات الإدارية، ويأخذ الاندثار للوظائف العديد من الأوجه المختلفة منها الدمج والإلغاء والتطور التكنولوجي ويعمل الاندثار الوظيفي على تقليل الأيدي العاملة في القطاعات الوظيفية المختلفة وإن كان ذلك يعد من قبيل تبســيط الإجراءات المهنية وعدم التزاحم الوظيفي إلا أنه قد يعرض الكثير من الموظفين لخطر الاســتغناء عنهم؛ فاندثار الوظائف هو عملية تحتاج إلى دراســة وتنظيم من أجل الحد من العوامل الســلبية التي من الممكن أن تترتب عليها، ومحاولة الوقوف على إيجابياتها وتوظيفها بما يخدم الصالح العام والصالح الفردي. (حسين، 2021).

أسباب اندثار بعض الوظائف:

ترجع أسـباب اندثار الوظائف إلى عوامل الدمج أو الإلغاء أو التطوير التكنولوجي ويتمثل عامل الدمج في تلاشـــي واندثار وظيفة معينة عن طريق دمج المهام التي تحتوي عليها تلك الوظيفة في مهام وظيفة أخرى تقترب منها فتجد الإدارة بأنه من الأولى دمج الأولى في الثانية والتعامل معها كوظيفة واحدة فيؤدي ذلك إلى تلاشـــي الوظيفة المدمجة عن طريق إدخالها في وظيفة أخرى، وهناك أيضـــاً عامل الإلغاء ويتمثل الإلغاء في إلغاء وظيفة معينة بالكامل نظراً لقلة تلاشـــي أهمية الاحتياج إليها كونها من الوظائف المكملة غير الهامة التي لا يضـــر الاســتغناء عنها وعادة ما يحدث هذا الأمر في المؤســسـات والقطاعات الخاصة، والعامل الثالث عامل التطور التكنولوجي والتحول الرقمي الذي يعمل على توفير الكثير من الأيدي العاملة وعلى سبيل المثال لا الحصر التحصيل اليدوي في عصر ما قبل التحول الرقمي كان يحتاج إلى توظيف العديد من الموظفين من أجل القيام بعملية التحصيل ثم غدا التحصيل إلكترونياً عن طريق الإيداعات المصرفية والرقمية في حساب المؤسسات مما أسفر عن تلاشي الكثير من وظائف التحصيل نتيجة التطور التكنولوجي والتحول الرقمي وتقليل الموارد البشـــرية والحد منها في تلك الوظائف إلا ما استلزم. (صلاح، 2018).

مفهوم ظهور وظائف جديدة:

يرتكز مفهوم ظهور الوظائف الجديدة على العديد من الأسباب التي تستدعي الحاجة إلى تلك الوظائف فكما ســـبق أن قلنا بأن اندثار العديد من الوظائف هو نتيجة لعدم أهميتها وعدم وقوع ضـــرر بشـــأن الاســتغناء عنها فعلى الجانب الآخر تظهر العديد من

الوظائف بسبب الحاجة التي تعرض إلى تلك الوظائف؛ فإذا رأت المؤسسة أنها بحاجة إلى كوادر للعمل على تنظيم سير إجراءات معينة لم تكن قد أفردت لها إدارة مسبقاً فإنها تقوم بإنشاء إدارة لتنظيم ذلك الغرض والقيام بتوظيف العدد الكافي من الموظفين المتخصصين للعمل في المجال أو الإدارة الجديدة وتبدأ من هنا نشأة قطاع وظيفي جديد داخل المؤسسة أو القطاع العام أو الخاص، ولقد ظهرت العديد من الوظائف الجديدة تبعاً لثورة التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي التي سادت العالم حديثاً وترتب عليها ظهور العديد من الوظائف من أجل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وإدارة أنظمتها المتعددة. (شتيوي، 2020).

أسباب ظهور وظائف جديدة:

يمكن إرجاع أسباب ظهور الوظائف الجديدة إلى الحاجة الفعلية إلى شغل قطاعات جديدة في الإدارة أو التطور التكنولوجي الذي يحتاج للكوادر المتخصصة؛ أما عن ظهور القطاعات الجديدة فهو أن ترى المؤسسة أو القطاع العام أو الخاص بأنه بحاجة إلى تشكيل إدارة معينة للقيام بالعديد من المهام المطلوبة فتقوم بإنشاء تلك الإدارة وإمدادها بالموظفين ويعد ذلك التشكيل سبباً لظهور نوع جديد من الوظائف داخل المؤسسة يمكن أن تنقله عنها مؤسسة أخرى، أما عن التطور التكنولوجي والتحول الرقمي فهو عبارة عن التحول من النظام الورقي والمستندي التقليدي إلى الأنظمة الرقمية المئتمتة التي تعمل على توفير الوقت والجهد ووضوح البيانات التي يتم إدراجها على أجهزة الحواسب الالكترونية ولقد ظهرت الميكنة الحديثة في السنوات الأخيرة مما استلزم ذلك السعي لتوفير الكوادر البشرية التي تقوم بمهام تلك الوظيفة الرقمية وتدريبهم بالقدر الكافي وإكسابهم العديد من الخبرات من أجل الوصول إلى الكفاءة المطلوبة من التعامل مع تلك الآليات الحديثة، لذلك ظهر نوع جديد من الوظائف من أجل العمل على الأجهزة الرقمية وملاحقة التقدم التقني. (أسامة، 2020).

متطلبات تلبية الوظائف الجديدة:

الوظائف التي ظهرت حديثاً عادة ما تحتاج إلى كفاءة معينة في الذين يقومون بشغلها؛ فأمام التقدم العلمي والتقني في إدارة المؤسسات والقطاعات أدى ذلك إلى تطور الوسائل الإدارية وتنمية التعاملات المؤسسية بما يتلاءم والعصر الحالي الذي سادت فيه الأنشطة التكنولوجية؛ لذلك فالوظائف الجديدة هي عادة ما تكون على قدر من التطور والوعي العلمي بالأساليب الحديثة للإدارة لذلك فهي تستلزم العديد من المهارات المختلفة؛ لأن الوظيفة الجديدة هي من نوع لم يكن موجود مسبقاً وإنما تم استحداثه لذا يستوجب ذلك القيام بعقد الدروات التدريبية والمهنية من أجل تعلم هذا النوع الجديد من الوظائف والإلمام والإحاطة بكافة الأبعاد من أجل القيام بالأعمال المرتبطة به، أما بالنسبة للمناهج العلمية

في الجامعات فلابد من إرفاق هذا التخصص الجديد فيها من أجل نقل الخبرات المعرفية والأمثلة المهنية إلى الطلاب في الجامعات ووضع الأساس العلمي لذلك النوع من الوظائف المستحدثة، كذلك فإن الوظائف التي باتت تعتمد على التحول الرقمي تحتاج إلى تضمين المناهج الجامعية لدورات التحول الرقمي بسبب زيادة الحاجة إلى الحاصلين على المؤهلات العلمية المرتبطة بالتحول الرقمي من أجل التعامل مع التقنيات الحديثة في العمل الوظيفي. (محمود، 2018).

وهذا الأمر هو ما تم العمل به في الآونة الأخيرة والأخذ به كمحل اعتبار لدى الجامعات التي قامت باشتراط حصول الطالب على دورة التحول الرقمي من أجل الحصول على الشهادة الجامعية كشرط، فالعصر الحالي قد أصبحت فيه الوظائف على اختلاف أنواعها تتطلب الإلمام بمهارات الوظائف الجديدة المستحدثة وأيضاً إجادة التعامل مع أجهزة الحاسوب والأنظمة الخاصة به من أجل تحقيق الازدواجية في العمل المهني من خلال القيام بالمتطلبات الوظيفية والتعامل مع الميكنة الحديثة، وتشتمل الدورات المنظمة للتحول الرقمي على الحصول على الشهادة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (ICDL) ومهارات استخدام الويندز والويب سايت (Windows)، (Website) وكذلك الرسائل الالكترونية من أجل الإرسال والاستقبال وسلاسل الإمداد المختلفة. (أسامة، 2020).

الجاهزية لتلبية احتياجات الوظائف الجديد:

بادئ ذي بدء فالمقصود بمدى الجاهزية لتلبية احتياجات الوظائف الجديد هي مدى استعداد الدول إلى القيام بتجهيز الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة علمياً وتكنولوجياً بما يتلاءم مع شغل النوع الجديد من الوظائف التي ظهرت حديثاً، ومن أجل الحكم على هذا الأمر ينبغي التفريق بين الدول من خلال الجاهزية لتلبية احتياجات الوظائف الجديدة؛ فهناك العديد من الدول وهو الكم الأكبر الذي استحدث العديد من الوظائف الجديدة بناء على حركة التطور المستمرة ثم قامت تلك الدول بعقد الدورات التدريبية من أجل القيام بشغل تلك الوظائف للكوادر العاملة بالفعل من أجل تأهيلهم للعمل في الوظائف الجديدة وعدم إقصائهم، وكذلك القيام بتزويد المناهج الجامعية وتغذيتها بالمادة العلمية التي تضمن شرح آليات القيام بتأدية الوظائف الجديدة وماهية تلك الوظائف والتعريف بها وسبب نشأتها والغرض التي تعمل تلك الوظائف المستحدثة على تغطيته، وكذلك القيام بعقد دورات التدريب المهني والعملي على ذلك النوع من الوظائف بعد انتهاء مرحلة التعليم والتأهيل الجامعي لذلك تعد تلك الدول على استعدادٍ تام لتلبية احتياجات الوظائف الجديدة، كذلك فقد عملت تلك الدول أيضاً على تزويد أنظمتها التعليمية بدورات التحول الرقمي من أجل التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة؛ فقد أصبح الكم الأكبر من الوظائف الإجرائية يتم تأديتها عن طريق أجهزة الحواسيب والميكنة الحديثة التي تعمل على توفير الجهد والوقت والمال والكوادر البشرية وتخفيف الأعباء الوظيفية على

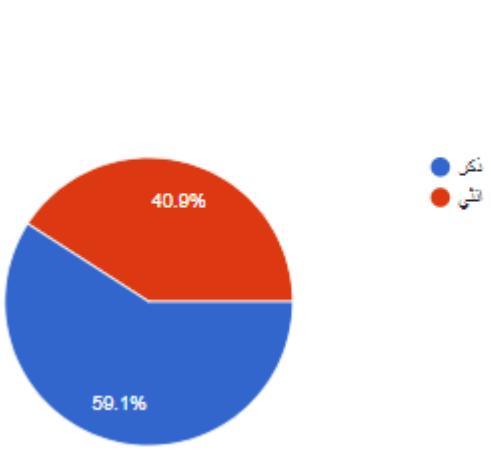
المؤسسة والعاملين فيها؛ لذلك يمكن قياس مدى جاهزية تلك الدولة لإمداد الوظائف الحديثة بالكوادر البشرية من خلال الوسائل التي قامت بإنشائها لتلبية احتياجات تلك الوظائف المستحدثة. (محمد، 2019).

وعلى الجانب الآخر هناك العديد من الدول التي تتأخر في إعداد البرامج اللازمة من أجل إخراج كوادر بشرية مؤهلة لشغل ذلك النوع الجديد والمستحدث من الوظائف فلم تعمل بعد على تضمين المناهج الجامعية بالمواد العلمية التي تخدم الوظائف الجديدة أو أنها لم تفرض بعدُ دورات التحول الرقمي من أجل التحول إلى الأنظمة المئتمة فهي بذلك تتأخر عن غيرها من الدول الأخرى؛ وترتيباً على ذلك يمكن قياس مدى جاهزية تلك الدول إلى تلبية احتياجات الوظائف الجديدة بأنها تلبية منخفضة أو معدومة وعليه فإن النسبة بين جاهزية الدول لتلبية احتياجات الوظائف الجديدة يختلف من دولة إلى أخرى بحسب مدى قيام الدولة بتطوير وتحديث المناهج التعليمية وفرض الدورات التكنولوجية والتحول الرقمي من أجل تحقيق التنمية أو الشاملة أو أنها لم تقم بذلك فإن لم تقم بفعل ذلك فإنه يمكن تصنيفها بأنها دولة غير قادرة على تلبية احتياجات الوظائف الجديدة التي تظهر على ساحتها الإدارية والمؤسسية. (داليا، 2018).

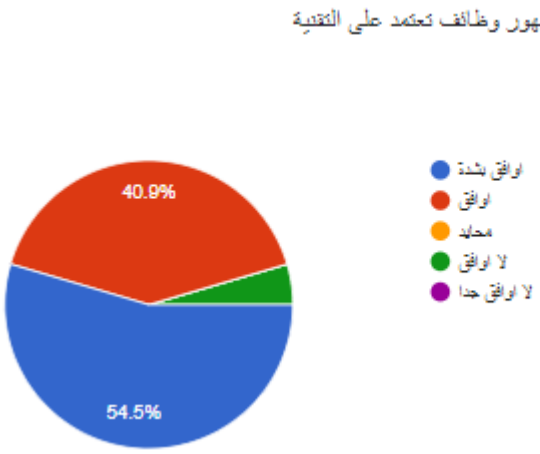
أرجو إضافة محور في هذا الموضع لاستعراض أهم الوظائف المستقبلية التي تضمنتها التقارير الواردة بهذا الصدد كالتقرير الصادر عن المملكة العربية السعودية 2023 والتقرير الصادر عن دولة الامارات العربية 2021

الدراسة الميدانية:

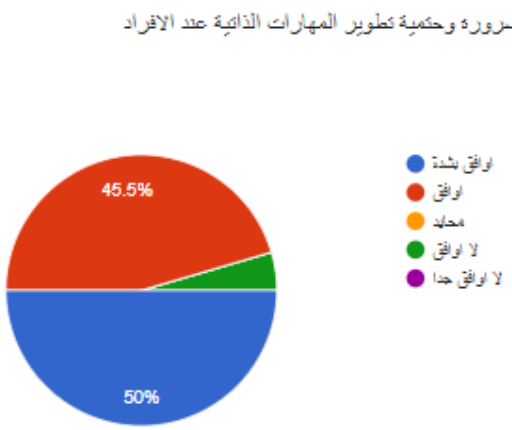
إضافة فقرة عن الدراسة الميدانية وأهم خطواتها والأدوات التي تم استخدامها في جمع المعلومات قبل الدخول على تفريغ النتائج.



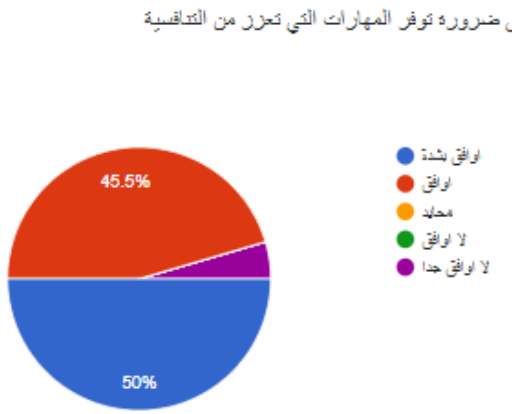
أوضـــحت النتائج المتعلقة بعينة الدراســـة أن عدد العينة 22 من الطلاب الجامعيين مقسمين إلى 59.1% من الذكور و40.9% من الأناث.



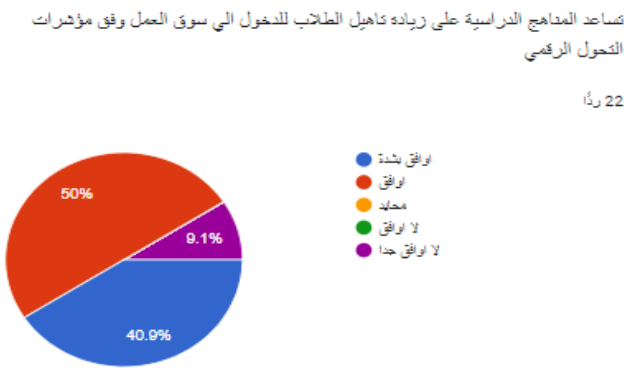
أوضـحت النتائج الخاصـة بالدراسـة حول بند يؤثر التحول الرقمي في ظهور وظائف تعتمد على التقنية معدل اسـتجابة 54.5% أوافق بشـدة و40.9% أوافق و3% لا أوافق؛ مما يوضـــح أن اغلب العينة تؤكد على فكره أن التحول الرقمي يؤثر في ظهور العديد من الوظائف المعتمدة على التقنية.



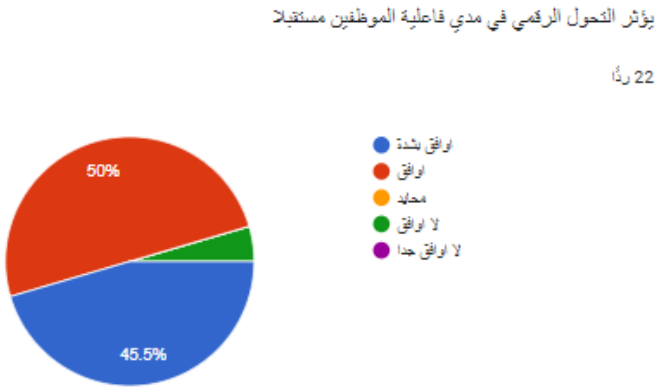
أوضحت الدراسة أن استجابات العينة حول مدى تأثير التحول الرقمي في ضرورة وحتمية تطوير المهارات الذاتية عند الأفراد بنسبه 50% أوافق جداً و45.5 أوافق و5% لا أوافق؛ مما يوضح أن اغلب عينة الدراسة موافقة على أن التحول الرقمي يعتبر مؤثر وضرورة حتمية في تطوير المهارات الذاتية عند الأفراد.



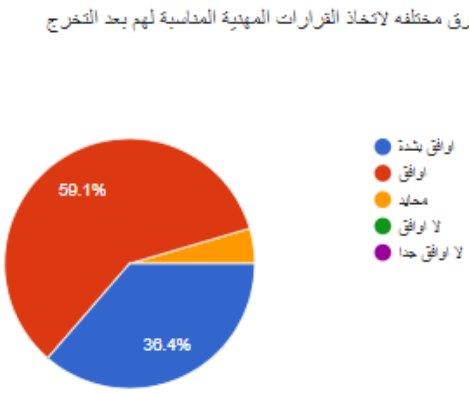
أوضحت نتائج الدراسة على بند أن التحول يؤكد على ضرورة توفر المهارات التي تعزز من التنافسية بنسبة 50% أوافق بشدة و45.4% أوافق و5% لا أوافق جدا؛ مما يوضح أن اغلب عينة الدراسة تؤكد على أن التحول الرقمي يؤكد على ضرورة توفر المهارات التي تعزز من التنافسية عند الطلاب.



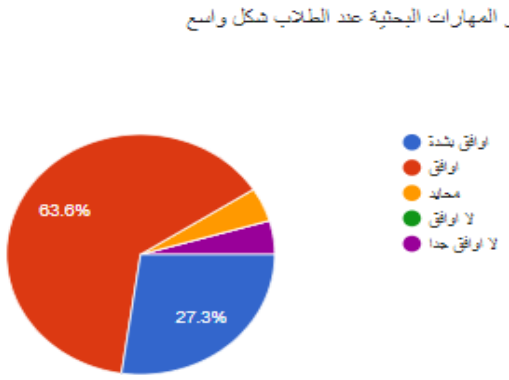
أوضحت نتائج الدراسة حول بند تساعد المناهج الدراسة على زيادة تأهيل الطلاب للدخول إلى سوق العلم وفق مؤشرات التحول الرقمي بنسبة 40.9. أوافق بشدة و50% أوافق و9.1% لا أوافق جدا؛ مما يوضح أن اغلب عينة الدراسة تري أن المناهج الدراسية تساعد على زيادة تأهيل الطلاب للدخول إلى سوق العمل بما يتوافق مع مؤشرات التحول الرقمي.

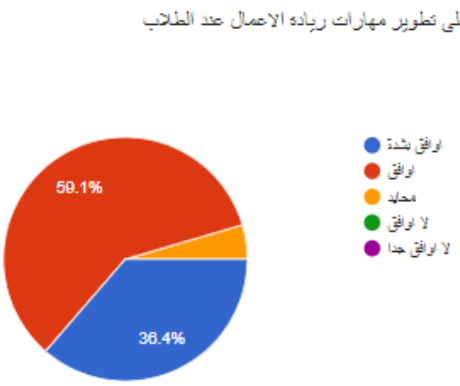


أوضحت نتائج الدراسة أن التحول الرقمي يؤثر في مدى فاعلية الموظفين مستقبلاً بنسبة 45.5% أوافق بشدة و50% أوافق و5% لا أوافق؛ مما يوضح إلى أن هناك اتفاق بين آراء عينة الدراسة على أن التحول الرقمي يؤثر في مدى فاعلية الموظفين مستقبلاً.

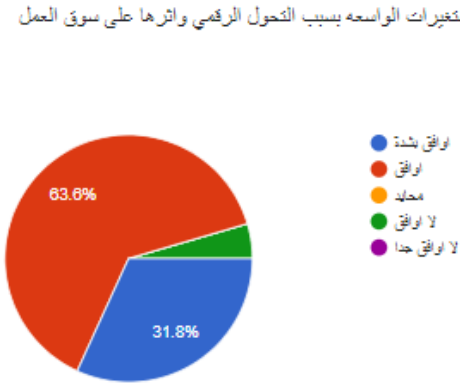


أوضـــــحت النتائج المتعلقة ببند تدريب الطلاب على طرق مختلفة لاتخاذ القرارات المهنية المناسبة لهم بعد التخرج. بان الاستجابة تصل إلى 36.4% أوافق بشدة و59.1% أوافق و10% محايد؛ مما يوضح إلى أن هناك اجماع بين عينة الدراسة على أن التدريب للطلاب يساعدهم على التأهيل لاتخاذ القرارات المهنية المناسبة بعد التخرج.

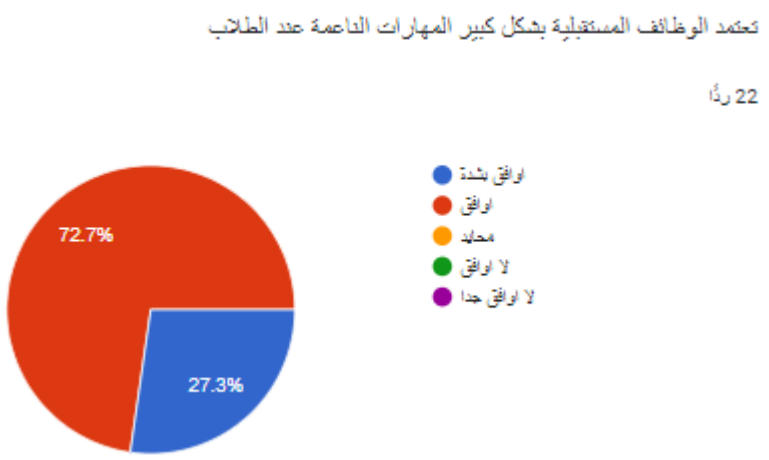




يوضح الشكل أن استجابة العينة على بند مساعدة المناهج الدراسة للطلاب على أن يطوروا من مهارات ريادة الأعمال بمعدلات استجابة 36.4% أوافق بشدة و59.1% أوافق و5% محايد مما يوضح أن معدلات الاستجابة بالموافقة على أن المناهج الدراسية هي اليه يمكن من خلالها تطوير مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب.



أوضحت النتائج الدراسة المتعلقة ببند مواكبة المناهج الدراسية المتغيرات الواسعة بسبب التحول الرقمي وأثرها على سوق العمل. بمعدل استجابة 31.8% أوافق بشدة و63.6% و3% لا أوافق مما يوضح أن اغلب الاستجابة الخاصة بالعينة على هذا البند الموافقة الاجمالية على أن المناهج الدراسية تواكب المتغيرات الواسعة بسبب التحول الرقمي وأثرها على سوق العمل.



أوضحت النتائج الخاصة بالدراسة على بند اعتماد الوظائف المستقبلية بشكل كبير المهارات الناعمة عند الطلاب وذلك بمعدل استجابة 27.3% أوافق بشدة و72.7% أوافق؛ مما يوضح إلى أن هناك اجماع بين عينة الدراسة على أن الاعتماد على الوظائف المستقبلية بشكل كبير على المهارات الناعمة عند الطلاب.

تفسير النتائج:

أوضحت النتائج الخاصة بالدراسة الآتي:

- يؤثر التحول الرقمي في ظهور وظائف تعتمد على التقنية، وذلك نظراً لأن التحول الرقمي قد أثر على اندثار العديد من الوظائف التقليدية المعتمدة على المهارات الفردية عند الموظفين حيث أن التحول الرقمي في ضرورة وحتمية تطوير المهارات الذاتية عند الأفراد؛ حيث يؤكد التحول الرقمي على ضرورة توفر المهارات التي تعزز من التنافسية ويجب أن تساعد المناهج الدراسية على زيادة تأهيل الطلاب للدخول إلى سوق العمل وفق مؤشرات التحول الرقمي.
- والجدير بالذكر أن التحول الرقمي في مدى فاعلية الموظفين مستقبلاً وذلك نظراً لأن التحول الرقمي يؤثر وبشكل كبير على الطرق والاستراتيجيات التي يتم من خلالها الاعتماد على مقومات التقنية والتكنولوجيا وما يتعلق بها من توظيف في مجالات العمل وبناء عليه فانه يجب أن يتم تدريب الطلاب على طرق مختلفة لاتخاذ القرارات المهنية المناسبة لهم بعد التخرج ويجب أن تساعد المناهج على تطوير المهارات البحثية عند الطلاب بشكل واسع وأيضاً يجب أن تساعد المناهج الدراسية على تطوير مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب كما يجب أن تواكب المناهج الدراسية المتغيرات الواسعة بسبب التحول الرقمي وأثرها على سوق العمل.
- وأخيراً فإن التحول الرقمي يجب أن يعتمد الوظائف المستقبلية بشكل كبير المهارات الناعمة عند الطلاب وبناء عليه فإنها يجب أن تواكب هذه التغيرات المختلفة للتغيرات البيئية المحيطة بالطلاب والتي تساعدهم على تطوير أنفسهم بما يواكب متطلبات مستقبل العمل.

مهم أن يتم ربط نتائج الدراسة بنتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية.

التوصيات:

يوصي البحث الحالي بمجموعة من التوصيات وهي:

- ضرورة العمل على تطوير مقومات البحث والدراسة المتعلقة بالمتغيرات المرتبطة بمستقبل العمل.
- ضرورة الاهتمام بمواكبة المناهج الدراسية لإمكانية تأهيل الطلاب للاستعداد للدخول إلى مستقبل العمل.

- زيادة الوعي من قبل الطلاب بمتطلبات مستقبل العمل.
- ضرورة اهتمام الطلاب بتنمية مهارتهم لمواكبة وتلبية متطلبات مستقبل العمل.

الخاتمـــة:

تبرز أهداف التعليم الجامعي في العديد من المزايا التي يحققها؛ فالتعليم الجامعي يهدف في المقام الأول إلى التخصـــص في فرع من فروع العلوم النظرية أو التطبيقية من أجل التأهيل لسوق العمل كما أنه يخدم الإنسان من خلال تنمية ورفع كفاءته العلمية عن طريق التعليم العالي الذي يصـــقل الطالب بالقدر الكبير من المعلومات التخصـــصـــية والمهارات العلمية وتقليل حالات الأمية وتنمية وتطوير المجتمع من خلال إعداد الكوادر المؤهلة لســـوق العمل، وترتيباً على ما ســـبق تتمثل أهداف التعليم الجامعي في الارتقاء بمســـتوى التعليم والوعي والإدراك المجتمعي وتنمية وإعداد الكوادر العلمية التي تخدم المجالات والقطاعات المتعددة في الدولة، وكذلك تلبية رغبة الأفراد في الارتقاء بمســتواهم العلمي من خلال مجانية التعليم الجامعي وتوســعه وشــموله لأبعاد الفرع العلمي الواحد، أيضــاً التشــجيع على زيادة الأبحاث العلمية التي تخدم الصــالح العام وتعمل على تلافي العديد من الصعوبات والمشكلات من خلال الحلول والتوصيات التي تقدمها تلك الأبحاث وخصــوصــاً أبحاث الطب والصــيدلة والهندســة والعلوم التطبيقية التي تؤثر على تنمية وتطور قطاعات الدولة الطبية والصـــناعية وتنميتها، وكذلك إخراج طاقة بشـــرية على مســـتوى من التأهيل والتدريب من أجل خدمة المجتمع وقطاعاته، وكذلك إمداد أفراد المجتمع بالعديد من الخبرات العلمية والفنية لتنمية المجتمع والارتقاء به.

المراجع والمصادر:

- أحمد على الخطيب (2019)– التعليم العالي العربي "متطلبات القيمة المضافة وتحديات التنمية" – الناشر/ الهيئة المصرية العاملة للكتاب.
- أحمد ماهر (2018) – وصف الوظائف " الدليل العلمي لتحليل وتصميم وتوصيف الوظائف" – الناشر/ الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- أسامة عبدالسلام عماشة (2020) – التحول الرقمي للجامعات في ضوء مدخل التطوير التنظيمي – الناشر/ المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- حسين مصلحي (2021) – التحول الرقمي – جامعة كفر الشيخ – مصر.
- داليا شلبي (2018) – منهجيات التدريس الرقمي – الناشر/ معهد جوته بالقاهرة.
- شتيوي عبدالله (2020)– التعليم العالي "القضايا المعاصرة ومنظور إصلاحي" – الناشر/ اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- صلاح عبدالحميد مصطفى (2018) – المناهج الدراسية عناصر وأسسها وتطبيقاتها – دار المريخ للنشر والتوزيع.
- محمد عبدالرازق (2019) – اقتصاديات التعليم – الناشر/ الدولية للكتب العلمية.
- محمود أحمد عبدالفتاح (2018)– نظرية التدريب – الناشر/ المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ياسر خصري الحميداوي (2018) – تطوير المناهج الدراسية في عصر الرقمية لسوق عمل متغير – الناشر/ دار السحاب للنشر والتوزيع.

استمارة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تحيّة طيّبة، وبعد،،،

عزيزي الطالب/عزيزتي الطالبة

بين أيديكم استمارة الاستبانة الآتية والتي تضم مجموعة من الأسئلة البحثية التي تحاول استطلاع آراء عينة محددة من المبحوثين بغرض جمع البيانات التي هي جزء من دراسة هذا المشروع البحثي ويحمل عنوان: **التحول الرقمي وأثره في ظهور واندثار بعض الوظائف في المستقبل بالتطبيق على طلاب السنة الرابعة جامعيا.** وأرجو منكم التفضل بالاطلاع وقراءة العبارات الآتية ووضع علامة ((√ أمام الاختيار المناسب من وجهة نظركم، مع العلم بأن بيانات الاستمارة والإجابات عليها تخضع لمبدأ السرية ولا تستخدم سوى في أغراض البحث العلمي المتصلة بالمشروع الحالي.

مع خالص الشكر والامتنان،،

النوع:

- **ذكر.**
- **أنثى.**

البند	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
يؤثر التحول الرقمي في ظهور وظائف تعتمد على التقنية					
يؤثر التحول الرقمي في ضـــرورة وحتمية تطوير المهارات الذاتية عند الأفراد					
يؤكـد التحول الرقمي على ضـــرورة توفر المهارات التي تعزز من التنافسية					
تســاعد المناهج الدراســية على زيادة تأهيل الطلاب للـدخول إلى ســـوق العمـل وفق مؤشرات التحول الرقمي					
يؤثر التحول الرقمي في مـدى فـاعليـة الموظفين مستقبلاً					
يتم تدريب الطلاب على طرق مختلفة لاتخاذ القرارات المهنية المناسبة لهم بعد التخرج					
تساعد المناهج على تطوير المهارات البحثية عند الطلاب شكل واسع					
تساعد المناهج الدراسية على تطوير مهارات ريادة الأعمال عند الطلاب					
تواكب المناهج الدراســية المتغيرات الواســعة بســـبب التحول الرقمي وأثرها على ســـوق العمل					
تعتمد الوظائف المســـتقبلية بشـــكل كبير المهارات الناعمة عند الطلاب					