



**مهارات سوق العمل، مراجعة منهجية Systematic Review  
للدراسات المنشورة من عام 2016 حتى نهاية عام 2020**

**د. يوسف بن إبراهيم بن حمد النملة**  
قسم إدارة الأعمال – كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية





# مهارات سوق العمل، مراجعة منهجية Systematic Review للدراسات المنشورة من عام 2016 حتى نهاية عام 2020

د. يوسف بن إبراهيم بن حمد النملة

قسم إدارة الأعمال – كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ قبول البحث: ١٤ / ١٠ / ١٤٤٢ هـ

تاريخ تقديم البحث: ٢ / ٨ / ١٤٤٢ هـ

## ملخص الدراسة:

حللت هذه الدراسة مجموعة من الدراسات (n=38) التي تلي معايير الاشتمال المحددة سلفاً في منهجية البحث بهدف معرفة المهارات الأكثر طلباً في سوق العمل. تركزت الدراسة على المهارات والبحث عنها في سياق زمني محدد، من عام 2016 حتى نهاية عام 2020؛ لارتباط هذا التوقيت ببدايات ظهور الثورة الصناعية الرابعة وانتشارها، وتأثيرها على مستقبل سوق العمل، وارتباطها بالتقنية، والتغيير الذي جرى على الكثير من الوظائف والمهارات. وفقاً لأسئلة البحث والمراجعة المنهجية للأدبيات، أظهرت الاستنتاجات اهتماماً خاصاً متكرراً بالمهارات المتعلقة بالتقنية بالدرجة الثانية والمهارات البشرية الشخصية بالدرجة الأولى، كما أظهرت الاستنتاجات حضوراً لمهارات أكثر من غيرها، ومن أبرز تلك المهارات التي كان لها حضور متكرر في الدراسات محل المراجعة: مهارة حل المشكلات، ومهارة الاتصال والتواصل، ومهارات المرونة والتأقلم والتكيف، ومهارة التفكير الإبداعي، والمهارات التقنية بعامه. انتهى البحث إلى وجود حاجة ماسة إلى البحث المحلي الذي يركز على سوق العمل السعودي خاصة، لعدم وجود أبحاث دورية اعتمدت جمع البيانات الأولية وتحليلها.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات، سوق العمل، الثورة الصناعية الرابعة، مراجعة منهجية، المهارات الشخصية، المهارات البشرية، المهارات التقنية.

## **Labor market skills, Systematic Review of published studies from 2016 until the end of 2020**

**Dr. Yousef I. Alnamlah**

Department Business Administration – Faculty College of Economics and Administrative Sciences  
Imam Mohammad Ibn Saud Islamic university

### **Abstract:**

This study analyzed several studies (no = 38) that met the inclusion criteria defined in the methodology, to identify the skills most in-demand in the labor market. The study focused on studies published from 2016 until the end of 2020; because this timing is related to the emergence of the Fourth Industrial Revolution, its impact on the future of the labor market, its connection to technology, and the change that took place on many jobs and skills. According to the research questions and the systematic review of the literature, the results showed a special repeated interest in technical skills in second place and personal human skills in the first place. The results also showed a presence of more skills than others did. Skills of problem solving, communication, flexibility and adaptation, creative thinking, and technical skills, in general, were most in demand. The research concluded that due to the lack of local empirical research that relied on primary data collection, there is an urgent need for local research focusing on the Saudi context.

**key words:** skills, labor market, Fourth Industrial Revolution, systematic review, soft skills, human skills, technical skills.

## المقدمة:

الطريقة التي نعمل بها الآن والمهارات التي نحتاج إليها للازدهار في وظائفنا ومسارات حياتنا عامةً تتطور بسرعة، ونرى تغييرات كبيرة معززة بالتقنية، والاختلاف الديموغرافي والتطور في طبيعة الأعمال قد تنتهي بنا - إن لم نكن وصلنا إليها- إلى عالم جديد وسوق عمل مختلف عن السابق؛ إذ تشير بعض التقديرات إلى أن ما يقرب من ٣٥٪ من المهارات المهمة المطلوبة للوظائف ستتغير، وقد أدت حالات عدم التوافق في المهارات وتقلص المهارات، إلى إعادة تدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم على امتداد حياتهم الوظيفية وليس في بداية التوظيف فقط. (Gary, ٢٠١٦)

تشير بعض الدراسات المعاصرة مثل دراسة LinkedIn إلى وجود اتجاهات حديثة في سوق العمل، مثل زيادة الاحتياج إلى المهارات البشرية أو الشخصية (الناعمة Soft Skills)، ومرونة العمل، ومكافحة التحرش، وكذلك الشفافية في الأجور، وفيما يتعلق بالمهارات الناعمة (الشخصية) تحديداً يرى ٩٢٪ من الممارسين ومديري التوظيف أن المرشحين المؤهلين بالمهارات الناعمة يزدادون أهميةً مع مرور الوقت. (LinkedIn, 2019)

### مشكلة البحث، وسؤاله:

الدراسات التي بحثت موضوع مهارات سوق العمل متنوعة ومتعددة وكثيرة، وغالبها - إن لم يكن جميعها- حاولت الإجابة عن ثلاثة أسئلة هي: ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟ ومما تجدر الإشارة إليه أن هدف هذه الدراسة هو الإجابة عن سؤال: ماذا؟، وتجدر الإشارة -أيضاً- إلى أن إسهامات علمية أجابت عن

سؤال (لماذا؟) مثل دراسة (Deming, 2017) ، ودراسات أخرى أجابت عن

سؤال (كيف؟) مثل دراسات:

JOINT DIALOGUE: How are schools developing real employability skills?  
(2018) & Young (2019).

والسؤال الذي حاول الباحث الإجابة عنه هو:

ما المهارات المطلوبة لسوق العمل على مستوى الفرد حسب الدراسات

والأدبيات ذات العلاقة؟

يتبع ذلك أسئلة فرعية هي:

ما الفرق -من حيث الاحتياج- بين المهارات البشرية الشخصية، والمهارات

التقنية؟

ما أبرز عشر مهارات مطلوبة في سوق العمل -عمومًا- حسب الدراسات

والأدبيات ذات العلاقة؟

وقد واجهت الباحث بعض التحديات، من ذلك:

أولاً/ عدم اتفاق الباحثين ومتناولي هذا الموضوع على اصطلاح واحد يحدّد

المراد بالمهارة، وهذا ضاعف المسؤولية على الباحث حيث وجب عليه تكرار

البحث عبر استعمال مصطلحات مختلفة، مثال ذلك المهارات الشخصية

(غير التقنية)، فقد وجد الباحث لها عدة استعمالات يمكن حصر أشهرها

في التالي:

المهارات الحياتية Life Skills، والمهارات الناعمة Soft Skills، والمهارات

الشخصية Personal Skills، والمهارات الاجتماعية Social Skills، والمهارات

الكلاسيكية Classic skills، والمهارات التقليدية Traditional skills،

ومهارات التوظيف Employability Skills، والمهارات البسيطة Simple Skills، والمهارات البشرية Human Skills، وهذه الأخيرة جاء التأكيد عليها مع بدايات الثورة الصناعية الرابعة ربما بسبب التحذير من زوال الكثير من الوظائف؛ لأن الآلة لديها المهارة المطلوبة لذلك، بمعنى آخر، جاء هذا المصطلح "المهارات البشرية" ليُطمئن المقبلين على الحياة العملية أن مهاراتهم البشرية كالذكاء العاطفي ومهارات التعلم والتواصل والتفكير ستبقى مهمة. كذلك المهارات التقنية يوجد لها عدة اصطلاحات مثل: Technical Skills والمهارات الصعبة أو الصلبة Hard Skills.

ثانيًا/ التحديث المستمر للمهارات، والإنتاج الغزير للمقالات الصحفية ذات العلاقة التي تُشير للمصدر أحيانًا بعناوين مختلفة، وأحيانًا لا تُشير.

ثالثًا/ عدم الاتفاق على تعريف المهارة، وعدم تفرقة بعض الباحثين بين المهارات والجدارات (الكفاءات) والقدرات ونحوها من المصطلحات ذات العلاقة، والذي يراه الباحث وسار عليه في هذه الدراسة هو التركيز على المهارات بمعناها المصطلح عليه لُغويًا بالدرجة الأولى. في واقع الأمر، تعددت تعريفات المهارة، وقد اختار الباحث المعنى الواسع لمفردة "مهارة" وهو القدرة على عمل شيء ما للوصول إلى نتائج محدّدة في وقت محدّد، أو جهد محدّد، أو كليهما، أو بتعريف قاموس كامبريدج: القدرة على القيام بنشاط أو عمل بشكل جيد، خصوصًا بعد ممارسته، بينما الجدارات (الكفاءات) هي القدرة على فعل شيء جيد. (cambridge.org)، هذه الدراسة لم تستبعد الجدارات (الكفاءات) بسبب التداخل الواقع بينها وبين المهارات،

وإنما استبعدت بعض الدراسات التي ناقشت الجدارات (الكفاءات) فقط دون المهارات، مثل دراسة UNESCO (2016)، إذ لم تتطرق الدراسة لمهارات سوق العمل.

يجدر التنبيه إلى أن التفريق النظري الفلسفي الدقيق بين المهارات والجدارات (الكفاءات) يقع خارج نطاق هذه الدراسة، والممارسون للموارد البشرية لديهم تفريق عملي بين المهارات والجدارات (الكفاءات)، ولديهم إطارات عمل وتعريفات خاصة يمكن تناولها في بحث مستقل.

### أهمية الدراسة:

راجعت هذه الورقة الأدبيات السابقة مراجعة منهجية، سواء دراسات صادرة عن جهات حكومية أو دراسات صادرة عن مراكز بحثية أو دراسات صادرة عن منظمات تجارية، والهدف من هذه الورقة هو محاولة فهم الواقع والمستقبل، وما يتطلبه سوق العمل من خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بمهارات سوق العمل في مدة زمنية محدّدة، مرتبطة ببدء الثورة الصناعية الرابعة وتأثيرها وما تحمله من تأثير تقني وغير تقني، كذلك تهدف هذه الورقة لإظهار الأسئلة المهمة في موضوع البحث، وتقترح إطاراً نظرياً أولياً يسهم في معرفة حدود البحث مستقبلاً، فهذه الورقة الوصفية تمثّل الأرضية للانطلاق للبحث الميداني الاستكشافي.

هناك كم هائل من المهارات التي يحتاج إليها الممارسون في سوق العمل، وحسب موقع LinkedIn هناك ما لا يقل عن ٥٠٠٠٠ مهارة مهنية في العالم، وهناك ارتباط ملحوظ بين الدراسات في هذا المجال، والدراسات التي ناقشت

مخرجات التعليم من حيث استهدافها لتهيئة الطلاب لسوق العمل، مثال ذلك دراسة Chalkiadaki (2018) ، ودراسة Reynolds., Tavares., & Notari (2017) ، هذه الدراسات دراسات تعليمية تربوية بالدرجة الأولى، والباحث لم يهمل جميع الأبحاث التعليمية التربوية خصوصاً ذات العلاقة المباشرة بمجال البحث، مثل الدراسات التي حلّلت مهارات الخريجين. المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية الحكومية منها والأهلية، والمنظمات التجارية، أسهمت بتقديم الدراسات ورفع الوعي حول مهارات سوق العمل ومهارات المستقبل، كما سيأتي تفصيله.

### أهداف الدراسة ومبرراتها:

هدفت هذه الدراسة للوصول لبعض الاستنتاجات المهمة ذات العلاقة بواقع المهارات العملية المطلوبة لسوق العمل، وهي كما يلي:

أولاً/ تمهيد الطريق لدراسة تُحدّد احتياج واقع سوق العمل في المملكة العربية السعودية من المهارات المطلوبة، وبناء أرضية معرفية تنطلق منها الأبحاث الميدانية Empirical Studies إن شاء الله. دراسات عالمية مثل دراسة المنتدى الاقتصادي العالمي (2020) The Future of Jobs Report قد يعترها ما يعترها من نقص في دقة البيانات المدخلة وتحليلها، مما يؤكد القيام بدراسة محلية شاملة. ثانياً/ التحقق والتثبت مما تنشره وسائل الإعلام من استطلاعات للرأي ومقالات صحفية ونتائج غزير لكُتّاب الرأي. على سبيل المثال، نشرت صحيفة المدينة في ٢٠١٨ / ٠٤ / ٢٨ مقالاً بعنوان: التعليم ومهارات القرن الحادي والعشرين، وذكرت الكاتبة ما نصه: "وقد لخص الباحثون مهارات القرن الواحد

والعشرين التي لا بد أن يمتلكها أبنائنا في ثلاث مجموعات رئيسية من المهارات كالتالي: مهارات التعلم والابتكار (الإبداع)، ومهارات الثقافة الرقمية، ومهارات الحياة والمهنية". (خيرى، ٢٠١٨) ذُكر ذلك دون استناد لمصادر أو بيانات.

ثالثاً/ تحديد المعالم الأولية للمهارات المطلوبة لسوق العمل استناداً للمنشورات العلمية، وتحديد نوعية تلك المهارات هل هي شخصية أم تقنية، وإبراز أهم عشر مهارات مطلوبة.

رابعاً/ الإسهام في رسم منهجية علمية لدراسة هذا النوع من الموضوعات وذلك بتحديد عناصر الشمول والاستبعاد للدراسات والكتابات ذات العلاقة. خامساً/ في ضوء الاستنتاجات التي سوف يتم التوصل إليها يمكن الخروج بالعديد من التوصيات التي يمكن لمتخذي القرارات في سوق العمل الاسترشاد بها في هذا المجال.

### المنهجية:

Systematic Review أو المراجعة المنهجية منهج بحثي يهدف إلى التقليل من التحيز بالبحث الشامل والنظر في الأبحاث والدراسات المنشورة وغير المنشورة، وهذا هو منهج هذا البحث. مثل باقي المنهجيات البحثية، المراجعة المنهجية للأدبيات ذات العلاقة تتطلب شفافية البحث والفحص الدقيق، وكذلك الاحتفاظ بمصادر البيانات التي أُجريت عليها المراجعة المنهجية. في البحوث الإنسانية والاجتماعية خاصة، وخلافاً للمراجعة التقليدية للأدبيات Traditional Literature Review، تأتي المراجعة المنهجية لتكون أكثر

موضوعية وأبعد عن شخصية الباحث؛ ذلك أن المراجعة المنهجية مستعارة من أبحاث العلوم الطبيعية في الأصل وتحديدًا الأبحاث الطبية والصحية، يؤكد ذلك التزام الباحث بالإجراءات المتبعة في المراجعة المنهجية التي قد لا تكون ضرورية في الطريقة التقليدية لمراجعة الأدبيات. تُعدُّ طريقة البحث هذه مناسبة؛ لأنها تُسهم في تجميع الأدبيات الأكاديمية الحالية بطريقة موثوقة ودقيقة مستندة إلى (بروتوكول) قد لا يكون متبعًا في المراجعة التقليدية للأدبيات (Laar, V., Deursen, V., Dijk, V & Haan, JD, 2017)، وتسمح بالنقد التحليلي وليس فقط المناقشة (Hart, 1999). (انظر الملحق رقم ٢: ملخص شامل للدراسات محل المراجعة).

### البروتوكول:

الإجراءات المتبعة في المراجعة المنهجية في هذه الورقة (البروتوكول) التي اعتمدت لفحص الأوراق كانت كما يلي:

أولاً/ تحديد الموضوع، وتحديد الغرض من الدراسة ونطاق البحث.

الموضوع هو المهارات التي يحتاج إليها العاملون في سوق العمل، والغرض من الدراسة هو مراجعة ما كُتب في هذا الموضوع، والخروج - في فقرة التوصيات - بأسئلة أكثر تحديداً تتعلق بسياق الواقع العملي في المملكة العربية السعودية، مع اعتبار الاختلاف الثقافي والاجتماعي والتنظيمي كما هو موضح في أسئلة البحث المذكورة في المقدمة.

ثانياً/ البحث عن الدراسات ذات الصلة الداخلة في نطاق البحث وتجميعها.

وذلك بالبحث في قواعد البيانات والأبحاث والدراسات المنشورة وغير المنشورة، والنظر في الكلمات المفتاحية والمصطلحات والكلمات ذات الدلالة. ومراعاةً لطبيعة هذا الموضوع وواقعيته وديناميكيته، فإن البحث في المجالات العلمية المحكّمة peer-reviewed journals قد لا يكون كافياً بسبب الوقت - الذي قد يُحتسب بالسنوات- الذي تحتاجه الأوراق العلمية المنشورة في المجالات العلمية المحكّمة لتُنشر وتظهر للقراء والمهتمين، وقتها -وخلال إجراءات النشر- قد تكون تغيّرت بعض الأحوال في سوق العمل والمهارات المطلوبة لذلك. العديد من المنظمات العالمية مثل المنتدى الاقتصادي العالمي (www.weforum.org) والمنظمات الحكومية والخاصة تُصدر باستمرار تقارير ودراسات حول مهارات سوق العمل جديرة بالنظر والتحليل. هذا النوع من الأبحاث -أقصد الدراسات المتعلّقة بمهارات سوق العمل- ينظر للدراسات التي انبثقت من واقع حياة الناس، وليس من النظرية فحسب، ويسمح هذا النوع من الأبحاث بالشمول والتنوع في الأوراق ذات العلاقة العامة grey literature.

الباحث نظر في المكتبة الرقمية السعودية (sdl.edu.sa) وغيرها من المكتبات الرقمية وقواعد البيانات، وكان المنهج الرئيس لتجميع الدراسات والتقارير هو التتبع والاستقراء على مدى سنتين، ومتابعة ما يُنشر وما يُشار إليه في بعض وسائل الإعلام، وليس فقط النظر في قواعد البيانات واستخلاص ما تنطبق عليه المعايير من الدراسات والتقارير.

ثالثاً/ تقييم الدراسات المجموعة (الفحص):

لأن هذه الدراسة تنظر فقط في الدراسات الحديثة الداخلة في نطاق الثورة الصناعية الرابعة التي انطلقت في دافوس عام ٢٠١٦ أو قبلها بقليل حتى نهاية عام ٢٠٢٠، من دون حدود مكانية، لم تشمل هذه الدراسة الدراسات القديمة، وكذلك لم تشمل هذه الدراسة الدراسات النظرية التي تعمّقت في المفهوم النظري للمهارات. أيضاً، كان فحص الدراسات دقيقاً بحيث نظر الباحث إلى عنوان الدراسة أو التقرير، والمنظمة التي أصدرت الدراسة أو التقرير، ثم قراءة الدراسة أو التقرير كاملاً، والتأكد من انسجامه مع معايير الدراسة. تقييم جودة الدراسات والتقارير كان يدويّاً بالقراءة الشاملة الدقيقة وليس تقنياً، إذ لم يستعمل الباحث بعض تقنيات الذكاء الاصطناعي في تجميع واستبعاد بعض الدراسات؛ نظراً لاختلاف المصطلحات ذات العلاقة بالبحث المباشر لها سابقاً، وقد تيسّرت للباحث فرصة التفرغ العلمي وقت جائحة كورونا حين التزم الجميع بالتوجيهات الرسمية المتعلقة بمنع التجوّل. بعد ذلك كله، لم يجد الباحث ضمن الدراسات والتقارير المجموعة ما يستحق الاستبعاد إلا خمسة أنواع من الأوراق:

الأول/ التقارير والدراسات الصادرة بعنوان مهارات سوق العمل أو قريباً من هذا العنوان، ولكنها في واقع الأمر مشاريع عملية وليست دراسات أو تقارير تناولت الجانب المفاهيمي للموضوع الداخلة ضمن نطاق هذه الدراسة، مثال ذلك مشروع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية المعنون بـ: "مهارات المستقبل" (www.mcit.gov.sa).

الثاني/ التقارير والدراسات التي ناقشت قياس المهارات وأجابت عن سؤال

"كيف، وماذا" مثل (Deming, 2017)، أو الدراسات التي بحثت مهارات سوق العمل على مستوى المنظمة وليس على مستوى الأفراد مثل الدراسة المميزة الصادرة عن معهد تشارترد للأفراد والتنمية (CIPD, 2020).

الثالث/ المقالات الصحفية التي تُعبر عن رأي الكاتب، وليس بالضرورة رأي منظمة بعينها، ولم تُعزَّ نتائجها إلى مصادر محدّدة، ومثال ذلك التقارير المختصرة التي تصدرها صحيفة مكة (<https://makkahnewspaper.com/>) والمنشورات والتصاميم (Infographic) غير المحصورة المنشورة في وسائل التواصل الاجتماعي التي لم تبين على دراسة أو استطلاع، وهذه التصاميم كثيرة ومتنوعة، وموقع ([www.businessphrases.net](http://www.businessphrases.net)) فيه العديد منها.

الرابع/ الدراسات التي لم تحقق شرط الوقت وعُملت قبل ٢٠١٦ أو بعد عام ٢٠٢٠، فهناك عدد كبير من الإسهامات العلمية المميّزة، لكن استبعادها الباحث عن التحليل والدراسة بسبب تاريخ الدراسة، ومن أمثلة تلك الدراسات: دراسة (Thomas & Brown, 2011) ودراسة (Wagner, 2010)، باستثناء دراسة واحدة لمنتدى الاقتصاد العالمي نُشرت عام (٢٠١٥) لها ارتباط وثيق بالتقنية، وقامت بمسح مفيد وشامل لمائة دولة حول العالم، وصاحبت إرهاصات وبدائيات الثورة الصناعية الرابعة.

الخامس/ الأدلة الإرشادية المتعلّقة بمهارات سوق العمل مثل: الدليل الاسترشادي لبنك المهارات الحكومية، الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ([fahr.gov.ae](http://fahr.gov.ae)).

إجمالاً، يمكن تلخيص معايير الاستبعاد والشمول (Inclusion and Exclusion Criteria) للإسهامات العلمية ذات العلاقة في الجدول التالي:

الجدول رقم ١: معايير الاستبعاد والشمول للدراسات محل المراجعة.

الشمول Inclusion	الاستبعاد Exclusion	تفصيل أو أمثلة	نوع المعيار
√		Journal articles, Conference papers, Reports, Dissertations, Empirical Study, Theoretical studies, Books, Books Chapters.	دراسات علمية مُحكَّمة، أو تقارير منشورة اعتمدت على منهجية علمية.
	√	خطط التطوير لبعض الوزارات والهيئات الحكومية. LEARNING AND SKILLS AT WORK (CIPD,2020) Essential Skills Resources, (www.skillscompetencescanada.com)	المشاريع العملية الحكومية، أو الدراسات التي ناقشت المهارات على مستوى المنظمة.
√		دراسة داخلية لشركة أرامكو (بعض نتائجها منشورة في مجلة القافلة (٢٠١٩). دراسة المركز الوطني للقياس Improving the Alignment Between the Labour Market and Education	دراسات غير منشورة
	√	THE FUTURE OF JOBS IN THE MIDDLE EAST by McKinsey & Company (2018)	دراسات حول مستقبل الوظائف ولم تبحث الدراسة مهارات محددة.
	√	These 4 skills can make the world better after COVID-19	دراسات لم تذكر المنهجية العلمية المتبعة.
	√	Frameworks and Business Models الأدلة الاسترشادية (www.fahr.gov.ae)	النماذج الإدارية العملية المشتملة على أدوات مساعدة مثل قياس المهارة، أو الأدلة الإرشادية.
	√	Competency Framework UNESCO Competency Framework	التقارير التي تحدثت عن الجدارات (الكفاءات) فقط دون Competencies المهارات.
	√	كثيرة جداً، مثل تقارير صحيفة مكة (٢٠١٨، ٢٠١٩، ٢٠٢٠)	المقالات الصحفية التي تحمل طابع الرأي الشخصي

الشمول Inclusion	الاستبعاد Exclusion	تفصيل أو أمثلة	نوع المعيار
		The Guardian (2018)	للكتاب، أو تنشر نتائج بعض الدراسات من دون ذكر للمصدر.
	√	The Soft Skills Disconnect	الإسهامات العلمية قبل تاريخ ٢٠١٦ أو بعد عام ٢٠٢٠.
√		محلي، وإقليمي، وعالمي	مكان النشر
√		كمية، أو نوعية، أو مختلط، أو مراجعة البيانات، أو مراجعة الدراسات، أو مراجعة السياسات.	منهجية البحث

رابعاً/ تحليل كل دراسة على حدة، ثم تجميع النتائج Synthesis Results. بعد تجميع النتائج كان أمام الباحث خيار البحث المختلط النوعي والكمي؛ ذلك أن البحث الكمي فقط لم يكن كافياً لتحليل النتائج ومناقشتها وإيجاد أوجه الاختلاف والاتفاق، واختار الباحث إظهار النتائج ومناقشتها بأسلوب يسرد القصة Narrative، ويجمع النتائج الرئيسة ويناقشها، ويقدم للقارئ نتيجة واضحة لما تم في الدراسات السابقة، ويفسح الطريق للأبحاث القادمة.

لاختيار المهارات الأكثر ظهوراً، اعتمد الباحث معيار "مبدأ التكرار"، إذ اعتبر الباحث تكرار ذكر المهارة في الدراسات محل المراجعة موضوعاً ذا أهمية، وذلك أمر مقرر في أدبيات البحث العلمي. مبدأ التكرار مهم في البحث العلمي؛ لأنه يُظهر المنتظم في الظهور الذي يعكس الأهمية والحضور (Hu, Bao, Wang, 2011). مع ضرورة التأكيد على أن التكرار وحده لا يكفي لتأكيد نتائج البحث المستخلصة من البيانات، بل يحتاج ذلك إلى زيادة تحقُّق وبخاصة في البحث النوعي الذي يستعمل المقابلات كأداة للبحث (Bryman,

(2016). في بحث مثل هذا كان الغرض المراجعة المنهجية للأدبيات ذات العلاقة ثم الإجابة عن السؤال الرئيس للبحث وهو: ما المهارات المطلوبة لسوق العمل على مستوى الفرد حسب الدراسات والتقارير؟ اعتمد الباحث على عامل التكرار لإظهار بعض نتائج البحث مثل المهارات العشر الأكثر ظهوراً، والغالب على المهارات المطلوبة من حيث كونها بشرية شخصية أو تقنية، بعد أن حصر الباحث جميع المهارات وقسّمها ثم أظهر المتكرر منها بنسبة أعلى من غيره. (يُنظر الملحق رقم ١: قائمة المهارات مع التفصيل في نوعية المهارات).

## نتائج البحث والمناقشة:

### أولاً/ التقرير الوصفي الإحصائي للنتائج:

كانت الزيادة المطردة في الدراسات ملحوظة وبخاصة في الأعوام من ٢٠١٦ حتى ٢٠١٩، وقد تُفسّر الزيادة المطردة في عام ٢٠١٦ وما تبعه، بمزامنة الإعلان شبه الرسمي للثورة الصناعية الرابعة في دافوس عام ٢٠١٦. من جهة أخرى، حصل هناك تراجع ملحوظ في الدراسات في عام ٢٠٢٠؛ ربما بسبب تأثير جائحة كورونا (كوفيد ١٩)، وما تبعها من تعليق لبعض الأنشطة العلمية، وتقليل النفقات على البحث العلمي بسبب الضرر الاقتصادي الذي لحق معظم دول العالم.

#### الجدول رقم ٢ سنوات النشر للأبحاث محل المراجعة.

المجموع	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥
٣٨ دراسة	٧	١٣	٨	٧	٢	١

على الصعيد المكاني، لم تكن الدراسات محصورة في دولة محدّدة، وإنما كانت متنوعة. الدراسات العالمية تحديداً كان لها النصيب الأكبر بواقع ٢٢ دراسة من أصل ٣٨ دراسة روجعت؛ ويرجع سبب ذلك للنشاط الملحوظ للمنظمات العالمية وبخاصة المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum)، وكذلك المنظمات الربحية العالمية ذات الحضور والنشاط في الحياة المهنية مثل منظمة LinkedIn المهتمة بمهارات سوق العمل ومتابعة المستجدات فيه. المنظمات الحكومية وغير الربحية في المملكة العربية السعودية تحديداً كان لها إسهامات مشكورة؛ إذ قدمت تلك المنظمات ثمان دراسات حلّلت فيها واقع مهارات سوق العمل في السياق الاقتصادي السعودي، واعتمدت منهجية

المراجعات السابقة Literature Review. الجدول التالي يوضح التوزيع الجغرافي للدراسات محل المراجعة.

الجدول رقم ٣: التوزيع الجغرافي للدراسات محل المراجعة.

المجموع	محلي، المملكة العربية السعودية	دول محددة غير المملكة العربية السعودية	علمي يشمل المملكة العربية السعودية	علمي، أو لم تُحدد الدراسة مكاناً معيناً ولم تشمل المملكة العربية السعودية
٣٨ دراسة	٨	٨ هي: الإمارات العربية المتحدة، وأمريكا، وكندا، والمملكة المتحدة، وألمانيا، وأستراليا. (بعض الدراسات شملت أكثر من دولة).	٣	١٩

يتبع ذلك الحديث عن الجهة (المنظمة) التي أصدرت الدراسة، إذ تنوّعت تلك الجهات ما بين منظمات عالمية، وجهات حكومية، ومنظمات تجارية، ومنظمات غير ربحية. المنتدى الاقتصادي العالمي - كما سلف - كان له إسهام مشكور في النشر حول هذا الموضوع، سواء من خلال الدراسات السنوية التي يصدرها، أو المراجعات لتلك الدراسات ونشرها بأكثر من طريقة. مما يُلاحظ -أيضاً- أن المنظمات التجارية العالمية وغير العالمية أسهمت بتقديم ١٤ دراسة، تلتها المنظمات غير الربحية. الجدول التالي يوضّح بالتفصيل نوع المنظمات التي أصدرت الدراسات محل المراجعة:

## الجدول رقم ٤ : توزيع المنظمات مصدر الدراسة.

المجموع	مشارك	منظمات غير ربحية	منظمات ربحية	منظمات حكومية	منظمات عالمية
٣٨ دراسة	٢ الدراسات الصادرة عن جهات حكومية بالتعاون مع منظمات ربحية، مثل: Oxford Strategic Consulting & King Abdelaziz University	٩ مثل: مؤسسة مسلك الخيرية، ومركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية	١٤ مثل: لينكدان، LinkedIn، وبيرسون و Pearson، و Accenture، و Deloitte و	٧ مثل: كلية هارفارد كينيدي Harvard Kennedy School ومنها أيضًا الدراسات المنشورة في مجلات صادرة عن جهات حكومية مثل: مجلة صدى الموارد البشرية الصادرة عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في الإمارات العربية المتحدة.	٦ مثل: المنتدى الاقتصادي العالمي World Economic Forum

المنهجية المستعملة في الدراسات محل المراجعة كانت متنوعة—أيضًا— ما بين منهجية كمية Quantitative ونوعية Qualitative ومختلطة Mixed Methods، وغلب استعمال المنهجية النوعية (٢٣ دراسة من أصل ٣٨ دراسة)؛ وقد يعود سبب ذلك إلى طبيعة الموضوع وما يحتاج إليه من تحليل عميق، وبيان للأسباب والمقدمات التي قادت للنتائج، وتوضيح للعلاقات بين المهارات، والتغيير المستمر في المهارات المطلوبة لسوق العمل، يؤيد ذلك أن المنهجية الكمية قد لا تكون كافية لتفصيل الحديث والتعريف بكل مهارة، ولا سيما أن هذه المهارات يغلب عليها المهارات البشرية المتجددة (٧٨,٥٪).

للمهارات البشرية أو الشخصية، مقابل ٢١,٥٪ للمهارات التقنية) - كما سيأتي-. إضافة إلى ذلك كانت أدوات بحثية مثل الملاحظة والمقابلة ضروريات لفهم واقع المهارات وسبر أغوارها. هذه الإسهامات العلمية متعددة المنهجيات أفادت الباحث كثيراً في تصوّر واقع المهارات المطلوبة لسوق العمل حسب سياق الدراسات والتقارير محل المراجعة. الجدول التالي يلخص المنهجيات المستعملة في الدراسات محل المراجعة:

الجدول رقم ٥: المنهجيات المستعملة في الدراسات.

كمية	نوعية	مشتركة	المجموع
٤	٢٣	١١	٣٨ دراسة

إجمالاً، وفيما يتعلق بنوعية المهارات، انتهى الباحث إلى وجود ١٠٧ مهارات متداولة في الأدبيات ذات العلاقة، كان نصيب المهارات التقنية منها ٢٣ مهارة بنسبة قدرها ٢١,٥٪، و ٨٤ مهارة بنسبة قدرها ٧٨,٥٪ للمهارات البشرية أو الشخصية (يُنظر الملحق رقم ١: قائمة المهارات مع التفصيل في نوعية المهارات)، في الجدول رقم ٦ توضيح للمهارات العشر الأكثر تكراراً من بين ١٠٧ مهارات.

الجدول رقم ٦: المهارات العشر الأكثر تكراراً.

#	المهارة	التكرار	النوع
١	حل المشكلات	٢٣	المهارات البشرية
٢	الكفاءة في الاتصال والتواصل	١٨	المهارات البشرية
٣	المرونة والتأقلم والتكيف	١٧	المهارات البشرية
٤	التفكير الإبداعي	١٦	المهارات البشرية
٤	استخدام الحاسب الآلي، والمهارات التقنية العامة	١٦	المهارات التقنية
٥	التفكير الناقد	١٢	المهارات البشرية
٧	التفكير التحليلي (التحليل المعلّل، تحليل الأعمال، الذكاء التحليلي)	١١	المهارات البشرية

المهارات البشرية	١١	القيادة	٧
المهارات البشرية	١١	التعامل مع الآخرين وتقبلهم (المشاركة، العمل الجماعي)	٧
المهارات البشرية	٩	الذكاء العاطفي	٨

### ثانيًا/ مناقشة النتائج الرئيسية:

رغم أن العديد من الدراسات محل المراجعة ارتبطت بالثورة الصناعية الرابعة وما تحمله من طبيعةٍ تقنية، إلا أن ذلك لم يقلل من أهمية المهارات البشرية الشخصية التي فاقت المهارات التقنية في العدد والأهمية والتوقعات، وأهميتها - المهارات البشرية الشخصية- تزيد مع مرور الوقت حسبما أكدته أكثر من دراسة من الدراسات المشمولة في هذه المراجعة سواء على المستوى العالمي أو المحلي.

أكدت الكثير من الدراسات أهمية المهارات القابلة للنقل، وهي المهارات البشرية الشخصية، أو كما سمّتها بعض الدراسات: المهارات الحياتية. يؤكد ذلك نسبة المهارات البشرية الشخصية مقارنةً بالمهارات التقنية (٢١,٥٪ للمهارات التقنية، و٧٨,٥٪ للمهارات البشرية أو الشخصية)، ويؤكد ذلك - أيضًا- تقارير مثل: Humans Wanted: Robots Need You التي ذكرت أنه على الرغم من أهمية المهارات التقنية التي فصلها التقرير، تظل المهارات الإنسانية الشخصية مهمة وأصعب في الحصول عليها في سوق العمل من المهارات التقنية، وبينما تقول ٣٨٪ من المنظمات: إنه من الصعب تدريب المهارات التقنية المطلوبة، قالت ٤٣٪: إنه من الأصعب تعليم المهارات الإنسانية الشخصية التي تحتاج إليها تلك المنظمات، مثل مهارات التعلم والتفكير التحليلي والتواصل والإبداع؛ إذ يمكن للمرشحين الذين يستطيعون إظهار

مهارات معرفية أعلى وإبداع وقدرة على معالجة المعلومات المعقدة، إلى جانب القدرة على التكيف والتأقلم أن ينجحوا طيلة حياتهم المهنية. Humans (Wanted: Robots Need You, 2018)

الدراسات محل المراجعة أكدت -أيضاً- أنه بحلول عام ٢٠٣٠ سينمو الطلب على المهارات البشرية والمهارات الاجتماعية والعاطفية عبر جميع الصناعات بنسبة ٢٦٪ في الولايات المتحدة و ٢٢٪ في أوروبا، حيث أفادت دراسة: THE COMING SKILLS REVOLUTION Humans Wanted How Canadian youth can thrive in the age of disruption أن هناك خمس مهارات لا يمكن تعليمها للآلات أو الروبوتات، ومن ثمّ ستكون أساسية للأشخاص لتوظيفهم في المستقبل، والمهارات الخمس هي: الاستماع الفعّال، والتحدث، والتفكير الناقد، وفهم واستيعاب القراءة Reading Comprehension، والتوجيه والمتابعة Monitoring. كذلك ذكرت دراسة: The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them أن ٥٧٪ من كبار القادة اليوم يرون أن المهارات الحياتية الشخصية أكثر أهمية من المهارات التقنية.

من المؤكد وجود الاختلاف في الاحتياج للمهارات حسب حاجة المنظمات، ولكن نطاق هذا البحث كان عامّاً وعلى مستوى الأفراد، والمهارات البشرية الشخصية مشتركة ومهمة وقابلة للنقل تحسباً لتغيير المسار الوظيفي. وحول ارتباط المهارات بالتعليم، أكدت أكثر من دراسة من الدراسات محل المراجعة أن أنظمة التعليم لا توفّر المهارات التي يحتاج إليها سوق العمل، وطالبت أنظمة التعليم بإعداد الطلاب وتجهيزهم بالمهارات اللازمة لسوق

العمل. ويرى الباحث أن الواجب على منظمات التعليم العام والتعليم العالي تهيئة الطلاب وتسلحهم بالمهارات الأساسية التي تشمل أصول المهارات الحياتية، مثل القراءة والكتابة وأساسيات التواصل ومبادئ التفكير وتقنيات التعلّم والمهارات التقنية ونحوها، وليس من مهام منظمات التعليم متابعة ما يحتاج إليه سوق العمل فيما يتعلق بالمهارات الدقيقة المتجددة، فذلك مجاله التدريب وليس التعليم. مناهج التعليم عمومًا يُتوقع منها الاستقرار النسبي والشمول، والتغيير يكون حسب المصلحة العامة وحسب الواقع الذي يفرض نفسه ويحتاج إليه عامة الناس.

إضافة إلى ذلك، لا يخفى اختلاف المجال بين النظر للمهارات من زاوية احتياج سوق العمل، وتحديد ذلك من قِبَل باحثين ممارسين في سوق العمل، وبين تربويين ينظرون للمهارات من زاوية تعليمية. في واقع الأمر، بعض الدراسات محل المراجعة خلطت بين النظرية التعليمية، ونظرية المال والأعمال. علاوة على ذلك، فإن المهارات نفسها متعددة التعاريف والمستويات، مهارة الإبداع كمثال قد تكون شخصية فردية، وقد تكون مشتركة ناتجة عن عمل فريق، وقد تكون تنظيمية لا تقوم إلا تحت مظلة منظمة معيّنة كالجامعات ومراكز الأبحاث والمراكز المتخصصة برعاية الموهبة. مثال آخر: التواصل، إذ تكرر كثيرًا كمهارة أساسية، ولكنه يتضمّن عدة مستويات، بدءًا من التواصل باللغة الأم، إلى التواصل باللغات المكتسبة أو المتعلّمة، أعني التواصل متعدد اللغات باختلاف الثقافات، وهناك -أيضًا- التواصل في البيئات الرقمية، والتواصل المكتوب وأدواته المختلفة عن التواصل الشفوي ... إلخ. بناءً على

ذلك، يمكن الخروج بنتيجة تقترح أن النظر للمهارات المطلوبة لسوق العمل يجب أن يكون من زاوية إدارية عملية ووفق نظرية إدارة الموارد البشرية خاصة، والمال والأعمال عامة، مع الاستعانة بما يراه التربويون والإفادة من إسهاماتهم العلمية المتميزة، ولكن لا يكون النظر في موضوع مهارات سوق العمل ابتداءً من وجهة نظر تربوية تعليمية تولد من رحم المنظمات التعليمية.

### ثالثاً/ الفجوات والنقص في الدراسات محل المراجعة:

غالب الدراسات السابقة التي رُوجعت أُلقت الضوء على جوانب مهمة في عالم المال والأعمال، وزوّدت أصحاب القرار ببيانات حصرية، كما كشفت تلك الدراسات عن مهارات يجب أخذها بعين الاعتبار، سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المنظمات، وقد بُذلت في تلك الدراسات جهود كبيرة، وتعرضت لمراجعة وتدقيق، ثم خرجت بصورة عصرية وبعرض مشوّق للقارئ، إلا أن النظر الفاحص لتلك الدراسات كشف عن بعض الفجوات التي يمكن تلافيها في الأبحاث القادمة.

التوقعات كانت حاضرة في الدراسات، إذ قدمت نتائج تحمل ميولاً نظرية (مجموعة وجهات نظر)، وليس بالضرورة حقائق ناتجة عن تتبع دقيق. هذا في واقع الحال ليس منقصةً في الدراسات محل المراجعة؛ لأن طبيعة البحث في مثل هذا الموضوع تتطلب إعمال الذهن والتفكير في المستقبل دون الجزم بذلك، والمحذور هو اعتماد تلك التوقعات وتحويلها لواقع يفرض نفسه ثم مطالبة مناهج التعليم بتبنيها وتدريسها للطلاب.

الافتراض Assumption كان حاضرًا في بعض الدراسات، وربما كان سبب ذلك تعميم نتائج البحث لتشمل سياقات مختلفة عن سياق البحث، من تلك الافتراضات ما وقعت به دراسة The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth مع تركيز على متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، ولم تذكر المهارات التقنية صراحة، ولكنها افترضت وجودها عند الجميع بحكم طبيعة الحياة في عصر الثورة الصناعية الرابعة، وهذا واضح في تفاصيل الدراسة حول الإبداع التقني، وافترضت أن القارئ يفهم معنى هذه المصطلحات. مثال آخر، افترضت بعض الدراسات التي عُملت في دول متقدمة مثل كندا والولايات المتحدة، أن المهارات التي خرجت بها يحتاج إليها الناس خارج تلك الدول، وتحدثوا عنها بلغة التعميم دون تقييد لتلك النتائج بسياق البحث الأصلي، أقصد واقع سوق العمل في كندا أو الولايات المتحدة.

وحول مصادر تلك الدراسات، فالكثير من الدراسات محل المراجعة كانت في الدول المتقدمة فقط، والدراسات التي عُملت في المملكة العربية السعودية يُلاحظ عليها أنها دراسات غير دورية، ومعتمدة على مراجعة الدراسات السابقة، وبعضها دراسات غير منشورة، والبعض الآخر من الدراسات التي عُملت في المملكة العربية السعودية شملت عينة قليلة ومتواضعة، وهذه الدراسات وإن كانت لم تخلُ من فائدة وإضافة، إلا أنه لا يمكن الاعتماد عليها في صناعة القرارات ورسم السياسات.

ويتبع الحديث عن السياق الجغرافي الحديث عن الدراسات والتقارير العالمية التي قد تفتقر للدقة بسبب اختلاف السياقات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية بين الدول. مثال ذلك مهارة التواصل باللغة الإنجليزية المطلوبة في سوق العمل السعودي، بينما لم تُذكر في الدراسات إلا مرتين من دون تأكيد. يؤكد ذلك إخفاق الدراسات العالمية ذات الطابع الشمولي في الخروج بإجماع أو اتفاق على رأي واضح حول المهارات المطلوبة في سوق العمل (Steger & James, ٢٠١٩). أيضاً الدراسات العالمية قد تكون موجهة من دول (متقدمة) ذات اقتصادات قوية ولا تستطيع هذه الدول الفكك عن سياقها المحلي الذي قد تمليه على الدول ذات الاقتصادات الضعيفة من دون مراعاة للاختلافات والفروق.

وحول الجهة مصدر الدراسة: دُكر سابقاً في هذه المراجعة أن هناك ١٤ دراسة من أصل ٣٨ دراسة صدرت عن منظمات تجارية ربحية، وهذا أثار تساؤلاً لدى الباحث حول الغرض من تلك الدراسات، هل هو الإسهام العلمي؟ أم التسويق التجاري لتلك المنظمات؟ هذا التساؤل قد يؤثر على موثوقية الدراسات المنشورة من قبل تلك الجهات الربحية. كذلك وجد الباحث أن حضور المنظمات التعليمية والبحثية كالجامعات ومراكز الأبحاث كمصدر للدراسات لم يكن هو الغالب (٩ من أصل ٣٨ دراسة، وبعضها كان بالمشاركة مع منظمات ربحية).

## الخاتمة والتوصيات:

قدمت هذه الدراسة توطئة للباحث الذي ينوي التعمق في مناقشة تفاصيل مهارات سوق العمل من حيث تحليل المهارات وتحديد مستوياتها وتحديد تعريفاتها والوصول إلى وجهات نظر أقرب للعلم الممنهج وليس بالضرورة تقديم حقائق مطلقة، فذلك متعذر في مثل هذا النوع من الأبحاث.

من الضروري في رأي الباحث أن يُبحث الموضوع بحثًا أكبر يُعطي تصورًا أكثر شمولية وعمقًا يتناول المفاهيم المعقدة للمهارات التي رُوجعت في هذه الدراسة وغيرها، مع ضرورة التركيز على السياق الثقافي والاجتماعي والقانوني والتعليمي في المملكة العربية السعودية، والاهتمام الخاص بتحقيق التوازن بين الاحتياجات الشخصية والاجتماعية للأفراد وتنمية مهاراتهم الموجهة نحو تحقيق النتائج المهنية التنظيمية.

على الرغم من تحديد مجال البحث، وحصره في إطار زمني ومفاهيمي محدد، يبقى السؤال قائمًا حول ما إذا كانت جميع المهارات على قدم المساواة في سوق العمل المعاصر. هذا سؤال يستحق البحث مستقبلاً، وسيكون من المفيد نظريًا وعمليًا أن نرى مزيدًا من العمق في تحليل المهارات وبيان مستوياتها من حيث الأولوية.

ختامًا ووفقًا للاستنتاجات، الدراسات التي ظهرت بعد جائحة كورونا (كوفيد 19) لم تكن ضمن إطار هذه الدراسة إلا قليلاً رغم تأثيرها على واقع سوق العمل، ومن ذلك خروج بعض أصحاب المهارات عن سوق العمل واستغناء منظماتهم عنهم رغم تأهيلهم العلمي والمهاري، فهل سنرى في واقع

سوق العمل السعودي توسعاً لمشكلة الباحث عن وظيفة المؤهل أكثر من

الحاجة Overqualified Job Seekers؟

كذلك يقترح الباحث العمل على دراسة دورية مشتركة بين وزارتي التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ للارتباط الوثيق الذي يحمله هذا الموضوع بين التعليم والعمل، تبحث هذه الدراسة المهارات الأساسية التي يحتاج إليها سوق العمل في المملكة العربية السعودية، ويبحث عنها أرباب التوظيف في القطاعات المختلفة، كما قامت بذلك دراسة ( Education and Employers, ) في السياق (The Edge Foundation, National Education Union,2018) الاقتصادي البريطاني.

## المراجع

### المراجع العربية:

١. ثومسون، م (٢٠١٩)، كيف ينظر الشباب السعوديون لمهارات الوظائف المستقبلية؟. الرياض: مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. متوفر على رابط

<https://www.kfcris.com/pdf/2231dd0019824373af076b501.pdf>

٢. خياط، ل، و يا مادا، م. (٢٠١٩)، مستقبل العمل والتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء السياسات المطروحة للنقاش في مجموعة العشرين، الرياض: مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. متوفر على رابط <https://www.kfcris.com/pdf/bed0225f8965ea67636970651.pdf>

٣. خيرى، مريم (١٠١٨، ٢٨ أبريل)، التعليم ومهارات القرن الحادي والعشرين. استرجع في ١٥ يناير، ٢٠٢٠ من الرابط <https://cutt.ly/okxqAAJ>

٤. شداد، ميمونة (٢٠١٩). وظائف المستقبل والمهارات التي يحتاجها. مجلة القافلة، ٦٨ (٣). أرامكو السعودية. متوفر على رابط <https://cutt.ly/ekxqHTz>

٥. الشريف، سامح (١٤٤٠، جمادى الأولى). المهارات الوظيفية. قدرات شخصية ومهنية يبحث عنها سوق العمل، مجلة التنمية الإدارية، (١٦٠)، معهد الإدارة العامة. متوفر على رابط <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Documents/NEW%20160%2eb%20.pdf>

٦. شيراس، ب. (٢٠١٧، نوفمبر)، مهارات القرن ٢١، مجلة صدى الموارد البشرية، (٧). الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. متوفر على رابط <file:///C:/Users/alnam/Downloads/%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D9%85>

[%D9%88%D9%82%D8%B9+%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%1.pdf](#)

٧. عبد الظاهر. م. (٢٠١٩)، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، مجلة صدى الموارد البشرية، (١٠)، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، متوفر على رابط <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/bae472.pdf>

٨. المركز الوطني للقياس. (٢٠١٧)، مهارات التوظيف، دراسة غير منشورة.  
٩. وظائف ومهارات جديدة في سوق العمل. المفاهيم والمهن تتغير (١٤٤١هـ)، مجلة التنمية الإدارية (١٧٥)، معهد الإدارة العامة. متوفر على رابط <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/175-8.aspx>

## المراجع الأجنبية:

- 15 skills LinkedIn say will help you get hired in 2020 - and where to learn them. (2020). Cologne: World Economic Forum. Available at [weforum.org/agenda/2020/09/linkedin-online-elearning-skills-jobs-hiring/](http://weforum.org/agenda/2020/09/linkedin-online-elearning-skills-jobs-hiring/)
- 15 Soft Skills You Need To Succeed When Entering The Workforce. (2019). Jersey City, New Jersey: Forbes. Available at <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/01/22/15-soft-skills-you-need-to-succeed-when-entering-the-workforce/?sh=bb681e>
- ٢٠١٩ STATE OF THE WORKPLACE Exploring the Impact of the Skills Gap and Employment-Based Immigration. (2019). Alexandria, Virginia: Society for Human Resource Management. Available at <https://www.shrm.org/about-shrm/Documents/SHRM%20tate%20f%20orkplace%20Bridging%20he%20alent%20ap.pdf>
- ٢٠١٩ Workplace Learning Report. (2019). Sunnyvale, California: LinkedIn. Available at <https://learning.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/amp/learning-solutions/images/workplace-learning-report-2019/pdf/workplace-learning-report-2019.pdf>
- Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution: an Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work. (2017). Cologne: World Economic Forum. Available at [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_EGW\\_White\\_Paper\\_Reskilling.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Reskilling.pdf)
- Bryman, A. (2016). Social Research Methods. (h ed.). London: Oxford University Press.
- Cambridge Dictionary. (2021). viewed in 5 Feb, 2021, <https://dictionary.cambridge.org/>
- Chalkiadaki, A. (2018). A Systematic Literature Review of 21st Century Skills and Competencies in Primary Education. *International Journal of Instruction*, 11(3).
- Deming, D. J. (2017). *The value of soft skills in the labor market*. NBER Reporter, National Bureau of Economic Research (NBER). Cambridge: MA. (4), pp. 7-11.
- edX Announces Results Of New Survey On Reskilling Trends. (2019). Massachusetts: EDX. Available at: <https://blog.edx.org/edx-announces-results-new-survey-reskilling-trends>
- Ehlers, Ulf. -D., Kellermann, Sarah A. (2019). *Future Skills - The Future of Learning and Higher education. Results of the International Future Skills Delphi Survey*. Karlsruhe. Available at <https://nextskills.org/wp-content/uploads/2020/04/2019-02-23-key-findings-future-skills-report1.pdf>
- Enders, T., Hediger, V., Hieronimus, S., Kirchherr, J., Klier, J., Schubert, J., & Winde, M. (2019, January). *Future skills Six approaches to close the skills gap*. in the World Government Summit. Available at <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20nd%20oci>

[al%2ector/our%2nsights/closing%2he%2uture%2kills%2ap/wgs-future-skills-jan-28-2019.pdf](#)

*Future of Skills 2019 Anticipating what's next for your business.* (2019). California, Sunnyvale: LinkedIn. Available at <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/future-of-skills-for-asia-pacific-2019#form>

*FUTURE SKILLS SUPPORTING THE UAE'S FUTURE WORKFORCE.* (2018). UAE: British Council in the UAE. Available at [https://www.britishcouncil.ae/sites/default/files/bc\\_futureskills\\_english\\_ar18\\_3.pdf](https://www.britishcouncil.ae/sites/default/files/bc_futureskills_english_ar18_3.pdf)

Gary, A. (2016, 19 Jan). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution.* Viewed at 12 Dec, 2020, <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

*GLOBAL SKILLS INDEX 2019.* (2019). Mountain View, California: Coursera. Available at <https://www.coursera.org/business/ebook/gsi2019/>

*GLOBAL SKILLS INDEX 2020.* (2020). Mountain View, California: Coursera. Available at <https://www.coursera.org/gsi>

Hart, C. (1999). *Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination* (t ed.). California: Sage Publications Ltd.

*Here are 5 skills researchers say employers are looking for right now.* (2020). Cologne: World Economic Forum. Available at <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/covid-19-jobs-key-skills/>

*How a Soft-Skills Training Program Can Facilitate Female Employment.* (2017). Cambridge: Harvard Kennedy School. Available at <https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2018-06/socioemotional-training.pdf>

*How Does Your Organization Identify and Hire Great Talent?.* (2017). Ontario: HR.com. Available at <https://www.ibm.com/downloads/cas/YG6ZQP>

Howland, J. L. (2013). *Facts101: Textbook Key Facts.* Contents Technologies Inc. Retrieved 2015-10-03 from <https://en.wikipedia.org/wiki/Skill>

Hu, L. P., Bao, X. L., & Wang, Q. (2011). The repetition principle in scientific research. *Zhong Xi Yi Jie He Xue Bao= Journal of Chinese Integrative Medicine.* 9(9), 937-940.

*Humans Wanted How Canadian youth can thrive in the age of disruption.* (2018). Toronto: Royal Bank of Canada. Available at <https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/humans-wanted-how-canadian-youth-can-thrive-in-the-age-of-disruption.html>

*Humans Wanted: Robots Need You.* (2018). Milwaukee: Manpower Group. Available at <https://cutt.ly/xq9>

*Improving the Alignment Between the Labour Market and Education.* (2020). Oxford: Oxford Strategic Consulting, and Jeddah: King Abdelaziz University. Unpublished paper.

*JOINT DIALOGUE: How are schools developing real employability skills?.* (2018) London: Education and Employers, The Edge Foundation and the

- National Education Union. Available at <https://www.theccdi.net/write/JOINT-DIALOGUE-FINAL-REPORT-3.pdf>
- NEW SKILLS NOW: INCLUSION IN THE DIGITAL ECONOMY*. (2017). Dublin: Accenture. Available at [https://www.accenture.com/t201710102541\\_w\\_/in-en/acnmedia/pdf-62/accenture-new-skills-now-report.pdf](https://www.accenture.com/t201710102541_w_/in-en/acnmedia/pdf-62/accenture-new-skills-now-report.pdf)
- New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology*. (2015). Coligny: World Economic Forum. Available at [http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA\\_NewVisionforEducation\\_Report\\_2015.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report_2015.pdf)
- READINESS FOR THE FUTURE OF WORK*. (2018). Riyadh: Misk. Available at <https://miskglobalforum.com/wp-content/uploads/2018/12/Readiness-for-the-Future-of-Work-2019.pdf>
- Reynolds, R., Tavares, N., & Michele, N. M. (2017). *Twenty-First Century Skills and Global Education Roadmaps*. In book: *2t Century Skills Development Through Inquiry-Based Learning*. Berlin: Springer Science. pp.17-32.
- Soft skills for business success*. (2017) Sydney: Deloitte. Available at <https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/soft-skills-business-success.html>
- Steger, M., James, P. (2019). *Examining the Promise of Global Studies*. In *Globalization Matters: Engaging the Global in Unsettled Times*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 164-186. doi:10.1017/9781108557078.007
- The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. (2016). Coligny: World Economic Forum. Available at [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
- The Future of Jobs Report 2020*. (2002). Coligny: World Economic Forum. Available at <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- The Future of Jobs Report*. (2018). Coligny: World Economic Forum. Available at [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)
- THE FUTURE OF SKILLS EMPLOYMENT IN 2030*. (2017). London: Pearson. Available at <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>
- The Labor Market in Saudi Arabia: Background, Areas of Progress, and Insights for the Future*. (2016). Cambridge: Harvard Kennedy School. Available at [https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD\\_Report\\_Digital.pdf](https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2019-08/EPD_Report_Digital.pdf)
- The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them*. (2019). Sunnyvale, California: LinkedIn. Available at <https://www.linkedin.com/business/learning/blog/top-skills-and-courses/the-skills-companies-need-most-in-2019-and-how-to-learn-them>
- The Skills Companies Need Most in 2020—And How to Learn Them*. (2020). Sunnyvale, California: LinkedIn, available at <https://cutt.ly/Tkxqb>

- Thomas, D., Brown, J. S. (2011). *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change*. Scotts Valley, California: CreateSpace.
- UNESCO Competency Framework. (2016). Paris: Unesco. Available at [https://en.unesco.org/sites/default/files/competency\\_framework\\_e.pdf](https://en.unesco.org/sites/default/files/competency_framework_e.pdf)
- Van Laar, E., Van Deursen, A.J.A.M., Van Dijk, J.A.G.M. & Jos de Haan. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*. (72), 577-588. doi:10.1016/j.chb.2017.03.010
- Wagner, T. (2010). *The global achievement gap: Why even our best schools don't teach the new survival skills our children need-and what we can do about it*. New York: Basic Book.
- Young, S. (2019). *Ultralearning: Master Hard Skills, Outsmart the Competition, and Accelerate Your Career*. New York: Harper Business.

\*\*\*

## AlmrAjç Alçrbyh :

١. θwmswn 'm (2019) 'kyf ynĐr AlšbAb Alçwdywn lmhArAt AlwĐAŶf Almstqbllyh .?AlryAD: mrkz Almlk fySl llbHwθ wAldrAsAt AlĀslAmyh. mtwfr çlŶ rAbT <https://www.kfcris.com/pdf/2231dd0019824373af076b501.pdf>
٢. xyAT 'l. 'w yA mAdA 'm. (2019) 'mstqbl Alçml wAltçlym fy Almmlkh Alçrbyh Alçwdyh fy Dw' AlsyAsAt AlmTrwHh llmqAš fy mjmwçh Alçšryn 'AlryAD: mrkz Almlk fySl llbHwθ wAldrAsAt AlĀslAmyh. mtwfr çlŶ rAbT <https://www.kfcris.com/pdf/bed0225f8965ea67636970651.pdf>
٣. xyry 'mrym (1018 ٢^ 'Ābryl) 'Altçlym wmhArAt Alçrn AlHAdy wAlçšryn. Astrjç fy 15 ynAyr ٢٠٢٠ 'mn AlrAbThttps://cutt.ly/okxqAAJ
٤. šdAd 'mymwnh (2019). wĐAŶf Almstqbl wAlmhArAt Alty yHtAjhA. mjllh AlqAflh ٦^ (3). ĀrAmkw Alçwdyh. mtwfr çlŶ rAbThttps://cutt.ly/ekxqHTz
٥. Alšryf 'sAmH (1440 'jmAdŶ AlĀwlŶ). AlmhArAt AlwĐyfyh. qdrAt šxSyh wmhnyh ybHθ çnhA swq Alçml 'mjllh Altnmyh AlĀdAryh '(160) 'mçhd AlĀdArh AlçAmh. mtwfr çlŶ rAbT <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Documents/NEW%20160%2eb%20.pdf>
٦. šyrAs 'b. (2017 'nwfmb) 'mhArAt Alçrn 21 'mjllh SdŶ AlmwArd Albšryh '(7). AlhyŶh AlAtHAdyH llmwArd Albšryh AlHkwmyh. mtwfr çlŶ rAbT <file:///C:/Users/alnam/Downloads/%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9+%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D9%82%D8%B9+%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%1.pdf>
٧. çbd AlĐAhr. m. (2019) 'AlðkA' AlASTnAçy wAlHAjh llyd AlçAmlh 'mjllh SdŶ AlmwArd Albšryh '( 10) 'AlhyŶh AlAtHAdyH llmwArd Albšryh AlHkwmyh 'mtwfr çlŶ rAbT <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/bae472.pdf>
٨. Almrkz AlwTny llqyAs. (2017) 'mhArAt AltwĐyf 'drAsh çyr mnšwrh .
٩. wĐAŶf wmhArAt jdydh fy swq Alçml. AlmfAhym wAlmhn ttçyr ١ ٤ ٤ ٤ h '( -mjllh Altnmyh AlĀdAryh (175) 'mçhd AlĀdArh AlçAmh. mtwfr çlŶ rAbT <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/175-8.aspx>

\*\*\*

الملحق رقم ١ : قائمة المهارات مع التفصيل في نوعية المهارات.

أولاً: المهارات البشرية (الشخصية أو Soft Skills)		#
التكرار (التكرار العام في جميع المهارات المذكورة في الدراسات)	المهارة	
أولاً/ المهارات الشخصية + (٢)		
١٧	المرونة والتأقلم والتكيف	١
١	المنابرة	٢
٤	المبادرة	٣
٣	الإقناع	٤
١	الاستعداد للعمل	٥
٢	معرفة الأولويات وإدارتها، (التخصص في العمل)	٦
١	التطور المستمر	٧
٢	الانضباط والالتزام	٨
١	تحمل المسؤولية	٩
٤	إدارة الذات والوعي الذاتي	١٠
١	التنسيق	١١
٢	الثقة	١٢
٣	الاستقلالية والأصالة	١٣
١	خفة الحركة	١٤
١	اليونة	١٥
١	التفاني	١٦
١	العمل الذكي	١٧
١	تطوير عقلية العمل الحر	١٨
١	الحماس	١٩
٤	القدرة على التعامل مع الضغوط (إدارة الإجهاد)	٢٠
١	الدافعية	٢١
٢	الرشاقة الشخصية Personal Agility	٢٢

٢٣	الكفاءة الذاتية	١
٢٤	صنع الإحساس Sense Making	١
٢٥	الإيجابية	٢
٢٦	الملاحظة (اليقظة)	٢
٢٧	وضع الأمور في سياقها	١
٢٨	طرح الأسئلة	١
٢٩	الشجاعة في اقتراح التوصيات	١
٣٠	التواضع	١
<b>ثانيًا/ مهارات التعلم والابتكار والإبداع + (٣)</b>		
١	الرغبة في التعلم	١
٢	تعليم الآخرين وتدريبهم	١
٣	التعلم النشط	١
٤	التعلم مدى الحياة (التطوير الذاتي المستمر)	٦
٥	التعلم المستقل	١
٦	الفضول المعرفي	٢
٧	معرفة الأنظمة والقوانين وفهمها (المهارات القانونية)	٢
٨	التعلم العميق	١
٩	التعلم بالآلة	١
١٠	مهارة البحث	٣
١١	التعلم التفاعلي (إستراتيجيات التعلّم)	٢
<b>ثالثًا/ مهارات التفكير + (٤)</b>		
١	التفكير الناقد	١٢
٢	التفكير التحليلي (التحليل المبعّل، تحليل الأعمال، الذكاء التحليلي)	١١
٣	التفكير الإبداعي (الإبداع والابتكار)	١٦
٤	التعامل مع التعقيد والغموض	١
٥	التأمل	١
٦	التفكير المستقبلي (القدرة على التنبؤ، تحديد حاجة السوق)	٤

٢	الإدراك (المهارات العليا للإدراك، المرونة الإدراكية)	٧
١	القدرة على التخيل	٨
<b>رابعاً/ المهارات الإدارية العامة والمالية</b>		
١١	القيادة	١
١	Mentoring الرقابة والتوجيه	٢
١	التخطيط	٣
١	التنظيم	٤
١	التسويق	٥
٣	القيادة في المبيعات (مهارات البيع)	٦
٣	إدارة الوقت	٧
٥	صناعة القرار	٨
٢٣	حل المشكلات (المعقدة، بطريقة إبداعية)	٩
٤	أخلاقيات العمل	١٠
٣	إدارة الأشخاص (إدارة الأفراد)	١١
٢	إدارة المشاريع	١٢
٢	التفاوض	١٣
١	إدارة التغيير	١٤
١	الإنتاجية	١٥
<b>خامساً/ المهارات الاجتماعية</b>		
٣	العمل بفعالية مع فريق	١
٤	التعاون	٢
١١	التعامل مع الآخرين وتقبلهم (المشاركة، العمل الجماعي)	٣
٩	الدكاء العاطفي (التعاطف)	٤
٤	الوعي الثقافي والاجتماعي والتجاري (الوعي بسوق العمل)	٥
٣	العمل في بيئة متعددة الثقافات	٦
١	المواطنة العالمية	٧
١	القدرة على التعامل مع التفاعلات البشرية المعقدة	٨
١	التسامح مع الأمور الغامضة	٩

١٠	تعليم وتدريب زملاء العمل	١
١١	التعامل مع المواقف الجديدة	١
١٢	بناء العلاقات الجيدة	٢
١٣	خدمة العملاء	٢
<b>سادسًا/ مهارات الاتصال</b>		
١	القراءة	٢
٢	الكتابة	١
٣	الاستماع (الفعل، النشاط)	٣
٤	التحدث، وتقديم العروض	٣
٥	اللغة الإنجليزية	٣
٦	الكفاءة في الاتصال والتواصل	١٨
<b>ثانيًا: المهارات التقنية (Technical or Hard Skills)</b>		
<b>المهارة</b>		<b>التكرار (التكرار العام في جميع المهارات المذكورة في الدراسات)</b>
١	استخدام الحاسب الآلي، والمهارات التقنية العامة	١٦
٢	الثقافة الرقمية (المعرفة الرقمية)	٢
٣	الوصول السريع للمعلومة عبر التقنية	١
٤	معرفة الأنظمة الرقمية (المهارات الرقمية)	٢
٥	مهارة التعامل مع الآخر في الواقع الافتراضي	١
٦	إدارة البيانات وتحليلها والتعامل معها	٥
٧	الذكاء الاصطناعي	٤
٨	الأتمتة	١
٩	التصميم والبرمجة ولغات البرمجة	٥
١٠	تحليل النظم	٢
١١	المهارات العددية	١
١٢	الحوسبة السحابية Clouding	٢
١٣	تصميم تجربة المستخدم (العميل)	٢

١	تطوير تطبيقات الهواتف	١٤
٢	إنتاج الفيديو	١٥
١	الترجمة	١٦
٢	الأمن الحاسوبي	١٧
١	التسويق الإلكتروني	١٨
١	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	١٩
٤	التعاملات الرقمية (بلوكتشين)	٢٠
١	المواطنة الرقمية	٢١
١	الحوسبة العلمية	٢٢
١	المهارات المالية للعصر الرقمي	٢٣

## الملحق رقم ٢: ملخص شامل للدراسات محل المراجعة:

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
١	New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology	World Economic Forum	2015	عمالية شملت قرابة ١٠٠ دولة نامية وغير نامية ليس منها المملكة العربية السعودية	سياسات التعليم في ١٠٠ دولة.	كمية ونوعية، والأدوات المستعملة هي الاستبانة survey، ومراجعة السياسات، والمقابلات.	سياق الدراسة تعليمي انتهية الطلاب لسوق العمل. تتحدث الدراسة عن المهارات التي يحتاجها الطلاب لسوق العمل.	المهارات الأهم للطلاب ١٦ مهارة وهي (بصرف بسير): التعلم، التقنية، المالية، الحاسوبية، التفكير النقدي، حل للمشكلات، الإبداع، التواصل، التعاون، الفضول، المبادرة، للتأثير، التكيف، الوعي الثقافي والاجتماعي، القيادة.
٢	The Labor Market in Saudi Arabia: Background, Areas of Progress, and Insights for the Future	Harvard Kennedy School	٢٠١٥ ثم ٢٠١٦ بعد إعلان رؤية السعودية ٢٠٣٠	صنر أولاً عام ٢٠١٥ ثم حُرِّث عام ٢٠١٦ بعد إعلان رؤية السعودية ٢٠٣٠	واقع سوق العمل في المملكة العربية السعودية. Macro-Level Study.	مراجعة السياسات، ومراجعة بعض الأدوات ذات العلاقة.	سوق العمل السعودي في ضوء متطلبات رؤية ٢٠٣٠ مع ربط ذلك بمخرجات التعليم. تركيز الدراسة كان على الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل وتأثير ذلك على النقص في المهارات المطلوبة. يُنظر أيضًا دراسة (Khwaja & Haidar, 2018)	هناك قلق حول ملائمة مخرجات التعليم لسوق العمل. مهارات مخرجات التعليم غالبًا مقتصرة على المهارات الإنشائية أو التعليم وليس التقنية. مهارات مثل أخلاقيات العمل ومهارات التعامل مع الآخرين، هي الأصعب في الحصول عليها، ففي حين أفاد ٣٩ في المائة من أصحاب العمل أن المهارات المتعلقة بأخلاقيات العمل مهمة للغاية، أفاد ١,٤ في المائة فقط أنه من السهل العثور على الباحثين عن عمل الذين يتمتعون بأخلاقيات العمل القوية.
٣	The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution	World Economic Forum	2016	عمالية في عدة دول، منها المملكة العربية السعودية.	٣٧١ مشارك ما بين رؤساء للموارد البشرية ومديري منظمات علمية وأكاديميين.	extensive survey	التقرير يتحدث عن مستقبل الوظائف في الأصل مع تركيز على متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. لم يذكر التقرير المهارات التقنية صراحة، ولكنه افترض وجودها عند الجميع بحكم طبيعة الحياة في عصر الثورة الصناعية الرابعة، وهذا واضح في تفصيل التقرير حول الإبداع التقني واستخدام الروبوتات. عالمًا، التقرير يؤكد أن	التقرير لخص أهم عشر مهارات وهي: حل المشكلات المعقدة، والتفكير النقدي، والإبداع، وإدارة الأشخاص، والعمل مع الآخرين coordinating 'with others' والدكاء العاطفي، وصناعة القرار، والقدرة على الشبؤ

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
							المهارات الاجتماعية مثل المتكافؤ العاطفي ستكون مطلوبة أكثر من المهارات التقنية.	بالاحتياج service orientation، التفويض، والإدراك والمرونة فيه.
٤	How a Soft-Skills Training Program Can Facilitate Female Employment	Harvard Kennedy School	٢٠١٧	المملكة العربية السعودية	واقع سوق العمل في المملكة العربية السعودية. Macro-Level Study.	مراجعة السياسات، survey و	تقييم احتياجات للمهارات الاجتماعية والعاطفية وتوفير التدريب الاجتماعي العاطفي لطلاب الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية.	يواجه أصحاب العمل في المملكة العربية السعودية صعوبة في العثور على باحثات عن عمل من ذوي المهارات الشخصية المهمة، مثل أخلاقيات العمل والتواصل، مع تفاعل بمستقبل أفضل وبخاصة مع تفعيل نظام التعليم المدمج blended learning للإناث تحديًا، تظهر نتائج للمسح أن ٤٤٪ من أصحاب العمل ذكروا أنه من المهم للغاية أن تمتلك الموظفات مهارات تتعلق بأخلاقيات العمل، ولكن ٣٧٪ فقط من أصحاب العمل أفادوا أنه من السهل العثور على طالبات عمل يتمتعن بأخلاقيات عمل قوية، وحددت الدراسة خمس مهارات: أخلاقيات العمل، والمهارات الشخصية، والمهارات التنظيمية، والمهارات التقنية، والقيادة.
٥	THE FUTURE OF SKILLS EMPLOYMENT IN 2030	Pearson	٢٠١٧	US & UK	الخبراء في المجال، والسياسات الحكومية وغير الحكومية، واقع الوظائف، والتحليل الآلي للمهارات والقدرات والمميزات المعرفية.	منهجية مختلطة mixed-method تشمل: مراجعة الأدبيات، وتحليل الاتجاهات TRENDS ANALYSIS التي يمكن أن يتخذها المهنيون بالتعليم وصانعو السياسات وكذلك الأفراد لإعداد أنفسهم بشكل أفضل للمستقبل. التقرير طويل (١٢٤ صفحة) وهو من أفضل ما	هذه الدراسة شاملة وموجهة لتحديد احتمالية تغير واقع التوظيف بسبب تأثير التقنية، وما يرتب على ذلك من تغير في الوظائف المطلوبة لسوق العمل. أيضًا، تشير الدراسة إلى الإجراءات التي يمكن أن يتخذها المهنيون بالتعليم وصانعو السياسات وكذلك الأفراد لإعداد أنفسهم بشكل أفضل للمستقبل. التقرير طويل (١٢٤ صفحة) وهو من أفضل ما	الدراسة خلصت إلى نتائج من أهمها: لقطاعات التي تتطلب مهارات متقدمة مثل قطاعات المقاولات والزراعة لن تتأثر كثيرًا في المقابل، سيكون طلب مرتفع على مهارات أهمها ثلاث مهارات: للمهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين،

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
							اطّلع عليه الباحث؛ لشموله ودقة منهجيته.	ومهارات الإدراك العليا، والمهارات المتعلقة بالأنظمة interpersonal skills, higher-order cognitive skills, and systems skills بالإضافة إلى للمهارات وهي: خدمة العملاء والمهارات الشخصية، ومهارة صنع القرار، والمهارات التقنية، ومهارات التفكير، وتحليل العمليات.
٦	NEW SKILLS NOW: INCLUSION IN THE DIGITAL ECONOMY	Accenture	٢٠١٧	علية في دولة	٤٠ مشاركاً في اللقاءات من المختصين في الإدارة والتعليم والممارسين في سوق العمل.	هذه الدراسة أجابت عن أسئلة مهمة، الذي له علاقة منها بمجده الدراسة هو: ما هي المهارات اللازمة في عصر الاقتصاد الرقمي؟ المهارات في عالم الاقتصاد الرقمي (المهارات الرقمية) ولكنها تحدثت عن المهارات الشخصية وغيرها وأفادت في ذلك.	مع تفصيل جيد ومفيد لكل مهارة، انتهت الدراسة إلى ست مهارات جديدة يحتاجها مستقبل سوق العمل وهي: مهارات التعامل مع الآخرين واقعياً وفكرياً، حل المشاكل بطريقة إبداعية، والتعلم وتطوير المستمران والتأقلم مع التغيير، مهارة التعامل مع التقنية والبيانات، الاستعداد للعمل والمنافسة، التخصص في العمل ومعرفة الأولويات.	
٧	Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution an Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work	World Economic Forum	٢٠١٧	علية شاملة للمملكة العربية السعودية.	مجموعة من القادة في التعليم وعالم المال والأعمال.	مبادرة نظمها المنتدى الاقتصادي العالمي لمناقشة مستقبل التعليم والعمل، لوضع رؤية مشتركة حول القضايا الناشئة ذات العلاقة بالتأثير الصناعي الرابعة. يوجد في قائمة المراجع أبحاث ودراسات كثيرة ومفيدة حول مهارات سوق العمل.	التقرير ناقش براه معرني ملحوظ قضية تجديد وتطوير المهارات upskilling and reskilling ولم يتحدث عن مهارات بعينها إلا ما ذكر عرضاً مثل المهارات التقنية، واستعرض التقرير ١٤ تجربة في ١٤ دولة في القطاع الخاص، والعام، والقطاع المدني، والأكاديمي. في سياق شركة أرامكو السعودية هناك تأكيد مستمر على مهارات التعلّم والتطوير الذاتي.	

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
٨	مهارات العمل في القرن ٢١	مجلة صدى للموارد البشرية الاتحادية للموارد البشرية الحكومية	٢٠١٧	عالية، استعرضت تجارب عدة دول، وعرضت نتائج دراسات متنوعة.	الأدبيات المشورة	مراجعة الأدبيات	التقرير جاء في سياق التعليم، وفي الوقت ذاته يركز على المهارات الحياتية ذات العلاقة بالتوظيف وسوق العمل.	اتتهى التقرير إلى نتائج مهمة أبرزها: أهمية مهارة التعلّم، وإتقان المهارات الرقمية كذلك أهمية المهارات الحياتية، مثل العمل مع الفريق، والعمل في بيئة متعددة الثقافات، وحل المشكلات، والتكيف مع التغيير، والقدرة على المرونة، ومهارات التفكير.
٩	مهارات التوظيف "دراسة غير مشورة"	للرّكز الوطني للقياس	٢٠١٧	محلية، المملكة العربية السعودية	الأدبيات المشورة	المقارنة للرجعة Benchmark	الدراسة غير مشورة، وجاءت كمقارنة مرجعية ضمن مشروع مهارات التوظيف وإعداد الاختبارات القياسية عليها.	اتتهت هذه الدراسة الشاملة إلى أهمية ٢٧ مهارة يمكن تصنيفها في المجموعات التالية: مهارات التواصل: (القراءة، والكتابة، والاستماع، والتحدث). مهارات التعامل مع المعلومات والبيانات: (التفسير، والتحليل، والوصول لها وتقييمها، وتنظيمها وحفظها). المهارات الشخصية والعرفية: (القيادة، اتخاذ القرار، وحل المشكلات، للمسؤولية، إدارة الذات، إدارة الوقت، المرونة والتكيف، والانتماء، فهم الأنظمة) المهارات الاجتماعية: (المشاركة، وتعليم وتدريب زملاء العمل، والقدرة على العمل في بيئة متنوعة ثقافياً، تقبل الآخرين). المهارات التقنية: (استخدام الحاسب، واختيار التقنية). مهارات التفكير: (التفكير الإبداعي، والتفكير الناقد).
١٠	Soft skills for business success	Deloitte	٢٠١٧	أستراليا	استطلاع الرأي، وتحليل البيانات	تساوت Deloitte Access Economics مع خبراء الصناعة	ديكوتكو. طلبت من Deloitte Access Economics تقييم أهمية الحصول على المهارات الشخصية	التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات بالإضافة إلى الحكم العاطفي والأخلاقيات المهنية والمواطنة

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
						الرئيسيين وحللت البيانات التفصيلية الجديدة من LinkedIn و Workible ، لتقييم الطلب الدولي وإخفي على هذه المهارات ومدى توفرها في سوق العمل الأسترالي.	وقياسها لفهم المجالات التي تحتاج إلى تحسين في القوى العاملة والشركات الأسترالية بشكل أفضل.	العالية كانت مهارات مطلوبة في التقرير. ستتم أهمية للمهارات الشخصية، وستستحوذ المهن التي تتطلب مهارات بسيطة على ثلثي الوظائف بحلول عام ٢٠٣٠، مقارنة بنصف جميع الوظائف في عام ٢٠٠٠. ومن المتوقع أن ينمو عدد الوظائف في المهن التي تتطلب مهارات ناعمة soft-skill intensive إلى ٢.٥ أضعاف معدل الوظائف في المهن الأخرى.
١١	How Does Your Organization Identify and Hire Great Talent?	HR.com بالتعاون مع IBM	٢٠١٨	الولايات المتحدة الأمريكية، ولم يوضح التقرير مكان البقية.	٥٥٥ محصص في وممارس في للوارد البشرية	Survey	الدراسة كانت حول تكاليف التوظيف، والبحث في رضا أصحاب العمل حول نتائج ممارسات التوظيف، وتحديات التوظيف، واختيار للممارسات التقنية في التوظيف.	الغور على الموظفين ذوي المهارات المطلوبة كان هو التحدي الأول (٦٣٪). للممارسين في الموارد البشرية. المهارات المطلوبة تعتمد على حاجة المنظمة، لكن في التقرير تأكيداً على المهارات التقنية.
١٢	المهارات الوظيفية. قدرات شخصية ومهنية يبحث عنها سوق العمل	معهد الإدارة العامة، مجلة التسمية الإدارية	٢٠١٨	المملكة العربية السعودية	مختصون بالتوظيف، ومجموعة من الطلاب.	حلقة نقاش	سياق الدراسة كان في المهارات التي يحتاجها سوق العمل وفق التغير المستمر الحاصل في الأونة الأخيرة. من المهم أن يكون لدينا مهارات قابلة للنقل تحسباً لتغير المسار الوظيفي (مهارات مشتركة). قد تكون للمهارات التقنية أقل أهمية من المهارات الناعمة.	المهارات التقنية وتكنولوجيا المعلومات، مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات الاتصال والتواصل، والتفكير النقدي، وحل للمشكلات، واتخاذ القرارات، مهارات التقديم، للمهارات القيادية، مهارات التأقلم، ومهارات البحث، الذكاء العاطفي، اللغة الإنجليزية، وتحمل ضغوط العمل.
١٣	READINESS FOR THE FUTURE OF WORK	مؤسسة مسلك الخيرية، ومجموعة الإيكونوميست	٢٠١٨	علنية في ٢٥ دولة	٢٥ ألف شاب في ٢٥ دولة.	كمية نوعية	قامت وحدة للمعلومات التابعة لمجموعة الإيكونوميست بإعداد إطار قياس مؤشر الشباب العالمي وأعدت للمخصص البحثي	لا توفر أنظمة التعليم ما يكفي من المهارات اللازمة للقرن الواحد والعشرين، ورغم وجود برامج تعليمية في

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
							<p>والتحليلي. كان التركيز على أربعة مجالات رئيسة: المهارات المستقبلية، والتوظيف، وريادة الأعمال، والمواطنة العلمية. التقرير ليس في أعلى درجات الصياغة اللغوية، وفيه تكرار في بعض المواضيع.</p> <p>تكرر في التقرير عبارة: "مهارات القرن الحادي والعشرين" تسمع مرات دون شرح لمضمونها كما تكرر عبارة "مهارات ريادة الأعمال" ثلاث مرات مع ذكر ثلاثة مؤشرات عامة مثل: التدريب على ريادة الأعمال.</p> <p>يُنظر أيضاً تقرير: Readiness for the Future of Work low- فيه تفصيل حول skills, middle-skills and High skills</p>	<p>المهارات الرقمية إلا أن ذلك لم ينعكس على الواقع العملي. هناك إجماع على أهمية المهارات التقليدية والتقنية مثل: مهارة حل المشكلات، والتفكير الناقد، مهارات إدارة التغيير والتكيف مع الواقع، والمهارات الرقمية (مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات).</p>
١٤	The Future of Jobs Report	World Economic Forum	٢٠١٨	علية	مسؤولو الموارد البشرية في كبرى الشركات العالمية	Survey	<p>الدراسة ذات ارتباط وثيق بالثورة الصناعية الرابعة، وهي استكمال للدراسة السابقة التي كانت بعنوان: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution (يناير ٢٠١٦)</p>	<p>تشير نتائج الدراسة إلى أنه حتى الآن لا تزال الكثير من جهود تطوير للمهارات مقتصرة على مجموعة ضيقة من الموظفين ذوي المهارات العالية والقيمة العالية، كما ناقشت الدراسة باستفاضة مصطلحين وهما: reskilling and upskilling أخيراً، ذكرت الدراسة مجموعة من المهارات التي سيكون لها احتياج عام ٢٠٢٢ وهي: التفكير التحليلي والابتكار، واستراتيجيات التعلم والتعليم النشط، والإبداع والأصالة، والمبادرة، تصميم وبرمجة التكنولوجيا، التفكير النقدي والتحليلي، حل المشكلات المعقدة، القيادة والتأثير الاجتماعي، الذكاء</p>

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
								العاطفي، وحل للمشكلات، والتفكير، وتحليل النظم.
١٥	FUTURE SKILLS SUPPORTING THE UAE'S FUTURE WORKFORCE	British Council in the UAE	٢٠١٨	الإمارات العربية المتحدة	بعض القياديين من القطاع الخاص.	كيمي ونوعي، مثل Survey، ولقائبات المعمقة، ومراجعة الأدبيات، ومنهج التفكير التصميمي Design Thinking approach	تلقي هذه الدراسة نظرة خارجية حول ما يطلبه سوق العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتقييم مستقبل الوظائف، وتحديد المهارات اللازمة لتلك الوظائف، وما يمكن القيام به اليوم لإعداد شباب الإمارات بشكل أفضل.	ناقشت الدراسة مهارات محددة، وانتهت إلى أهمية المهارات التالية: المهارات التقنية. المهارات المعرفية خصوصاً: العلوم، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات. STEM مهارة اللغة الإنجليزية. وافقت الدراسة مع أهمية المهارات التي ذكرتها دراسة المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠١٦) وهي: حل المشكلات للقيادة، والدكاء العاطفي، والتفكير النقدي، وصناعة القرار، والإبداع، والتبؤ بالاحتياج Service orientation وإدارة الأفراد، والتفاوض، والتسويق، والمرونة الإدراكية.
١٦	JOINT DIALOGUE: How are schools developing real employability skills?	Education and Employers, The Edge Foundation, National Education Union	٢٠١٨	UK	للسؤولين عن التوظيف في الشركات الكبيرة والصغيرة في القطاعات الخاصة والعامه والثالثة، و٦٢٦ معلماً.	كيمي ونوعي، مراجعة الأدبيات (٢١ دراسة متخصصة)، ومقابلات Focus Group Discussions، واستبيانات Online Survey	تستهدف هذه الدراسة كيف توفر المدارس للشباب الفرص لتطوير وممارسة المهارات والكفاءات الحيوية التي طالب بها أصحاب العمل في للشورت والدراسات الاستقصائية الأخيرة. الدراسة ومركزة على المهارات المحددة التي يبحث عنها أصحاب العمل، وأين يتم تطويرها، وكيف يمكن للمدارس أن تعطي تلاميذها أفضل فرصة لوضعهم في مكانهم لزيادة قابليتهم للتوظيف. الدراسة تبحث للمهارات والجدارات. الدراسة مميزة لأن العينة شملت للمدارس والمختصين في التعليم وسوق العمل.	الدراسة انتهت إلى مهارات وجدارات (كفاءات) ذات أهمية، وخلصت إلى ذلك من خلال مراجعة الأدبيات، ثم ناقشت تلك النتيجة مع المعلمين وواقع تدريس هذه المهارات والجدارات في المدارس. بينما هنا أن نذكر للمهارات والجدارات وهي: المهارات: حل للمشكلات، والتواصل، والإدارة الذاتية، والعمل مع الفريق، والإبداع، والمهارات العددية، والمهارات التقنية أو الرقمية، والوعي بسوق العمل. الجدارات: الثقة والمرونة والتأقلم.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
١٧	Humans Wanted: Robots Need You	ManpowerGroup Infocorp وشركة	٢٠١٨	عليا في دولة ليس منها المملكة العربية السعودية.	١٩٠٤١٧ صاحب عمل	كمي، شغل مسجل للمؤسسات: توظيف المزيد من الأشخاص، وخلق المزيد من الوظائف وزيادة المهارة حتى يكون لديهم القوة العاملة التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح.	يقدم هذا التقرير عرضًا لكيفية تغيير الأتمتة للطريقة التي تعمل بها المؤسسات: توظيف المزيد من الأشخاص، وخلق المزيد من الوظائف وزيادة المهارة حتى يكون لديهم القوة العاملة التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح.	على الرغم من الهارت التقنية التي أكدها التقرير، تظل المهارات الإنسانية (الشخصية) مهمة، وأصعب في الحصول عليها في سوق العمل من المهارات التقنية. بينما تقول ٣٨٪ من المنظمات إنه من الصعب تدريب المهارات التقنية المطلوبة، قالت ٤٣٪ إنه من الأصعب تعليم المهارات الإنسانية التي يحتاجها مثل التفكير التحليلي والتواصل. يمكن للمرشحين الذين يستطيعون إظهار مهارات معرفية أعلى وإبداع وقدرة على معالجة المعلومات المعقدة، إلى جانب القدرة على التكيف وإمكانية القبول، توقع نجاح أكبر طوال حياتهم المهنية. بحلول عام ٢٠٣٠، سيمو الطلب على المهارات البشرية والمهارات الاجتماعية والعاطفية - عبر جميع الصناعات بنسبة ٢٦٪ في الولايات المتحدة و ٢٢٪ في أوروبا.
١٨	Humans Wanted How Canadian youth can thrive in the age of disruption	Royal Bank of Canada	٢٠١٨	كندا	كمي ونوعي، تحليل البيانات، واستطلاع رأي أصحاب العمل وصانعي السياسات والمعلمين والمستشارين والشباب الكنديين في جميع أنحاء البلاد لفهم ما يمكن لاقتصاد المهارات في المستقبل	التقرير ناقش اقتصادات المستقبل والمهارات وتفصيل المهارات المهمة والأهم. التقرير ناقش ٣٥ مهارة. ملحق بالتقرير للمنهجية وفيها تفصيل ثري علميًا ومفيدًا، عنوان للملحق: <b>Technical Annex and Methodology Humans Wanted: The future of work and how it's not what you think</b>	انتهى التقرير إلى خمس مهارات لا يمكن تعليمها للآلات أو الروبوتات، ومن ثم ستكون أساسية للأشخاص توظيفهم في المستقبل، والمهارات الخمس هي: الاستماع الفعال، والتحدث، والتفكير النقدي، وفهم واستيعاب القراءة والمراقبة.	

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
١٩	STATE ٢٠١٩ OF THE WORKPLACE Exploring the Impact of the Skills Gap and Employment-Based Immigration	SHRM Society for Human Resource Management	٢٠١٩	US	---	مراجعة الأدبيات	التقرير ناقش احتياج الولايات المتحدة للمهارات بحسب القطاع، ولناقش الفجوة Gap في المهارات أكثر من مناقشة للمهارات المطلوبة في سوق العمل.	حلل التقرير للمهارات التقنية، والمهارات الناعمة مثل: حل المشاكل، والتفكير النقدي، والابتكار والإبداع، والتعامل مع التعقيد والغموض، والتواصل.
٢٠	GLOBAL SKILLS INDEX 2019	Coursera	٢٠١٩	عالمية في ٦٠ دولة شاملة المملكة العربية السعودية	قاعدة البيانات الخاصة بـ Coursera	لم يجد الباحث منهجية مكتوبة للدراسة (منهجية بناء للمؤشر)، ولكن يظن الباحث أن الورقة كما هي طبيعة للمؤشرات اعتمدت فقط على البيانات المجموعة في المنظمة، حيث إن لديها بيانات ٣٨١ مليون متعلم وأكثر من ٣٠٠٠ دورة تدريبية من أفضل الجامعات ومعلمي الصناعة في العالم، وتمتلك للمنظمة واحدة من أكبر قواعد بيانات المهارات.	انتهت الدراسة إلى نتائج منها: أن أوروبا هي الأفضل في المهارات، حيث تشكل الدول الأوروبية ما يزيد عن ٨٠٪ من الفئة لتنشيط (البيع الأعلى عالمياً) في مجالات الأعمال والتكنولوجيا وعلوم البيانات. يزداد الطلب على التكنولوجيا وعلوم البيانات، بينما يتقلص الطلب على مهارات الأعمال مثل التواصل ومهارات البيع.	
٢١	The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them	Linkedin	٢٠١٩	غير محدد بمكان، ولم تنظر الدراسة للمكان بقدر ما ناقشت المهارات ذاتها.	---	تحليل البيانات للتفوية لدى LinkedIn	التقرير يحدد للمهارات الناعمة والصلبة التي يبحث عنها أرباب العمل لعام ٢٠١٩ من بين ٥٠ ألف مهارة. تقرير: 2018 Workplace Learning Trends الصادر عن LinkedIn مكمّل لهذا التقرير.	يبحث أصحاب العمل عن مزيج من المهارات الصلبة والناعمة، مع تفوق في الإبداع. تتوافق النتائج مع تقرير مستقبل الوظائف الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي The Future of Jobs Report 2018، والذي خلص إلى أن المهارات "البشرية" مثل الأصالة، والمبادرة، والإبداع، وإدارة الوقت، والتعاون، والقدرة على التكيف، والتفكير النقدي من المرجح

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
								<p>أن تزداد قيمتها مع تقدم التكنولوجيا والأتمتة. يقول ٥٧٪ من كبار القادة اليوم: إن المهارات الشخصية أكثر أهمية من المهارات الصعبة. الدراسة أيضًا لم تشمل المهارات الصلبة، وانتهت إلى عشر مهارات صلبة مهمة: الحوسبة السحابية، اللدكاء الاصطناعي، التحليل للعامل analytical reasoning، إدارة الأفراد، وتصميم تجربة المستخدم User Experience Design وتطوير تطبيقات الهواتف، وإنتاج الفيديو، والقيادة في المبيعات، والترجمة، وغيرها حيث ذكر التقرير ٢٥ مهارة مطلوبة.</p>
٢٢	Future of Skills 2019 Anticipating what's next for your business ويُسمى أيضًا "Future of Skills" report	LinkedIn	٢٠١٩	Asia-Pacific تحديًا أستراليا، والهند، واليابان، وسنغافورة، وماليزيا، وتايلاند، وفيتنام، واندونيسيا، وكوريا، والفلبين، والصين "هونج كونج"، وتايوان، واليابان.	٤١٣٦ موظف ٨٤٤٠ محقق ٤١٣٦ موظف في الموارد البشرية وغيرها، و٨٤٤٠ بالتعلم والتطوير المهنيين في أستراليا، والهند، واليابان، وسنغافورة.	مراجعة البيانات لآخر خمس سنوات، واستبانة شملت ٤١٣٦ موظف في الموارد البشرية وغيرها، و٨٤٤٠ بالتعلم والتطوير (L & D) المهنيين في أستراليا، والهند، واليابان، وسنغافورة.	<p>تهدف هذه الدراسة إلى فهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ما المهارات المتزايدة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ (APAC)؟</li> <li>• كيف يمكن لبيانات المهارات المتزايدة أن تشير إلى التحولات والابتكارات في الصناعات؟</li> <li>• كيف تطور الأدوار، وكيف يمكن إثبات موفيتك في مستقبل الأعمال؟ الدراسة مميزة لأنها جمعت بين المختصين بالتطوير والتعليم، والممارسين في سوق العمل.</li> </ul> <p>الدراسة بحثت مصطلح <b>Rising skills</b> باختصار: المهارات التي شهدت نموًا في السنوات القليلة الماضية في نظر الممارسين، وتتألف عليها للمنظمات. قد تكون هذه المهارات</p>	<p>المهارات الناعمة تغطي بتقدير متزايد، وسيكون هناك المزيد من الأتمتة واللدكاء الاصطناعي في مكان العمل. فيما يتعلق بـ <b>Asia-Pacific Rising skills</b> ركر التقرير على <b>skills</b> التي تعتمد على التقنية، وبعض المهارات غير التقنية كذلك مهمة، ومن أمثلتها: المهارات القانونية، والتسويق الإلكتروني. التقرير ذكر أمثلة كثيرة للمهارات، وقسمها حسب الدول: أستراليا، والهند، واليابان، وسنغافورة، وماليزيا، وتايلاند، وفيتنام، واندونيسيا، وكوريا، والفلبين، والصين "هونج كونج"، وتايوان، واليابان.</p>

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
							وليدة الآن، ولكن من المحتمل أن تشهد اعتمادًا واسع النطاق في المستقبل.	
٢٣	Workplace ٢٠١٩ Learning Report	LinkedIn	٢٠١٩	علنية	١٢٠٠ مطور مواهب وأكثر مواهب وأكثر من ٢١٠٠ متعلم في مكان العمل.	مراجعة البيانات الخاصة بالمنظمة، وكذلك باستطلاع أكثر من ١٢٠٠ مطور مواهب (متخصصون في مجال البحث والتطوير والموارد البشرية مع مسؤوليات (L&D) وأكثر من ٢١٠٠ متعلم في مكان العمل في جميع أنحاء العالم لفحص اتجاهات الصناعة.	التقرير جاء في سياق تطوير مكان العمل الحديث، والاهتمام (L & D). في التقرير تركز واضح على (L&D).	٢٠١٩ هو عام الاختراق breakout لتسمية المواهب؛ بسبب تطور مكان العمل الحديث، حيث صرنا نرى تحولًا نحو التركيز على التعلم والتطوير (L & D). ستبقى للمهارات الناعمة، والتعلم، مهارات مهمة. والتقرير يتفق مع التقرير الآخر للعبون : The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them
٢٤	كيف ينظر الشباب السعوديون لمهارات الوظائف المستقبلية؟	مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية	٢٠١٩	المملكة العربية السعودية	الشباب السعوديون، ولم يذكر التقرير عددهم أو جنسهم.	كمي "استبيان"، ونوعي "مجموعات نقاش"، وفيه مراجعة لبعض الأدبيات السابقة.	يتناقش التقرير رؤية الشباب السعوديين لمستقبلهم ولسوق العمل، والمهارات التي يحتاجونها.	انتهى التقرير إلى أهمية المهارات التقنية (المهارات الصعبة) والبسيطة، التقنية هي: مهارات الحاسب المتقدمة، ولغات البرمجة. والمهارات البسيطة هي: القدرة على التخيل، وسخفة الحركة، والمرونة، والليونة، والإبداع، والقيادة، وحل المشاكل، ومهارة إدارة المشاريع، والقدرة على تحديد حاجة السوق، والتفاني، والعمل الذاتي، وتطوير عقلية العمل الحر، والتعلم مدى الحياة، والحماس، والقدرة على التعامل مع الضغوط. من المرجح أن تظل القدرات غير التقنية مطلوبة في وظائف المستقبل بشكل كبير.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
٢٥	مستقبل العمل والتعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء السياسات المطروحة للنقاش في مجموعة العشرين	مركز للثلاث فيض للبحوث والدراسات الإسلامية	٢٠١٩	المملكة العربية السعودية	_____	مراجعة الأدبيات	يناقش هذا التقرير ثلاث قضايا مهمة هي: الفرص التي خلقها اقتصاد المنصات، والوظائف غير المنطوية للشباب والنساء، والحاجة لسياسة حماية اجتماعية جديدة، والبحث عن نماذج جديدة للتأهيل.	يُزعم أن التقرير يناقش مستقبل العمل والتعليم، أشار التقرير إلى بعض المهارات مثل: البرمجة، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (مهارات تقنية-اجتماعية)، ومهارات التواصل، الإبداع، والتكاهن العاطفي، القدرة على التعامل مع التفاعلات البشرية المعقدة، والمهارات المالية للعصر الرقمي.
٢٦	وظائف المستقبل والمهارات التي يحتاجها	مجلة الثقافة، أرامكو	٢٠١٩	غير محدد بمكان، والأمن في القطاع الحكومي، وشبهه الحكومي، والخاص، وأكاديميون،	مدنيو الموارد البشرية ومستشاروها في القطاع الحكومي، وشبهه الحكومي، والخاص، وأكاديميون،	حلقة نقاش	ماذا يريد سوق العمل وفق الثورة الصناعية الرابعة. الاعتماد الآن على الأجهزة بنسبة ٧١٪، والإنسان ٢٩٪. لكن هذه النسبة ستصبح متساوية في المستقبل القريب.	انتهت حلقة النقاش إلى أهمية للمهارات التالية: المهارات التقنية كالبرمجة، والمهارات الإنسانية مثل: الابتكار، والتفكير الإبداعي، والابتعا، والتعلم مدى الحياة، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، ومهارات التواصل والاتصال، والقدرة على التكيف على التغيير، والوعي التجاري (للشركات الصغيرة)، والمهارات القيادية (للشركات الكبيرة)، والتعلم العميق، والتعلم بالآلة.
٢٧	Future Skills The future of learning and higher education (International Delphi Survey)	Baden-Wuerttemberg Cooperative State University in Karlsruhe, Germany	٢٠١٩	عالية	خبراء في التعليم والتجارة.	كسي ونوعي، وكانت الأدوات: تحليل الخبراء، مقابلات معمقة، واستبانة.	التقرير ذكر ١٦ مهارة، وقسمها إلى ثلاثة أبعاد: ١. Subject مهارات تتعلق بقدرات الأفراد الذاتية والشخصية على التعلم والتكيف والتطور، وفي هذا البعد سبع مهارات: الاستقلالية، والمبادرة الذاتية، الإدارة الذاتية، والحاجة / الدفاعية، والرشاقة الشخصية Personal agility. ٢. Object مهارات تتعلق بقدرة الفرد على	التقرير ذك ١٦ مهارة، وقسمها إلى ثلاثة أبعاد: ١. Subject مهارات تتعلق بقدرات الأفراد الذاتية والشخصية على التعلم والتكيف والتطور، وفي هذا البعد سبع مهارات: الاستقلالية، والمبادرة الذاتية، الإدارة الذاتية، والحاجة / الدفاعية، والرشاقة الشخصية Personal agility. ٢. Object مهارات تتعلق بقدرة الفرد على

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
								التصرف فيما يتعلق بمهمة أو قضية معينة تتعلق بموضوع معين، وهي خمس مهارات: الرشاقة، والإبداع، والتسامح مع الأمور الغامضة، والمعرفة الرقمية، والقدرة على التفكير والتعلم. 3- World مهارات تتعلق بالبيئة الاجتماعية (البعد الاجتماعي) والبيئة التنظيمية، وهي أربع مهارات: صنع الإحساس أو المعنى -Sense making والتفكير المستقبلي، ومهارات التعاون، والكفاءة في الاتصال.
٢٨	التكاهن الاصطناعي والحاجة لليد العاملة (مهارات المستقبل)	مجلة صدى اللوراد البشرية (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية)	٢٠١٩	علمية	---	مراجعة الأدبيات المستقبل، وتحليل الفجوة بين سوق العمل والمهارات المطلوبة، وتحديث بشيء من التفصيل حول اضطراب للمهارات.	التقرير يتحدث عن مهارات المستقبل، وتحليل الفجوة بين سوق العمل والمهارات المطلوبة، وتحديث بشيء من التفصيل حول اضطراب للمهارات.	هناك مهارات مهمة وهي على أنواع: المهارات القائمة الآن مثل المرونة، والمهارات التي لا زالت في طور النشوء مثل تطوير التكنولوجيا والتعاملات الرقمية (بلوكشين)، والثانية ستصبح أكثر أهمية في المستقبل. سيكون هناك طلب على الموظفين الذين يتمتعون بمهارات التواصل وحل للمشاكل ويمكنهم العمل ضمن فريق.
٢٩	Future skills Six approaches to close the skills gap	World Government & Summit Mckinsey and Company	٢٠١٩	لألمانيا، مع ذكر بعض الأمثلة الأخرى مثل سنغافورة وفلندا.	---	تحليل ٣٠ مبادرة في ألمانيا حول مهارات المستقبل واضح مع برامج التعليم.	هناك تركيز كبير على التقنية، وريظ واضح مع برامج التعليم.	قُيّمت المهارات إلى خمس فئات: للمهارات المستقبلية: وهي المهارات التي ستصبح أكثر أهمية للعمل المهني والمشاركة في المجتمع في السنوات الخمس القادمة، مثل بلوكشين. المهارات التكنولوجية؛ وهي المهارات الرقمية، وستؤدي هذه المهارات إلى خلق فرص عمل جديدة.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
								مهارات المواطنة الرقمية: المهارات الرقمية التي سيحتاجها الجميع في حياتهم المهنية والمشاركة في المجتمع. المهارات الكلاسيكية: التي يحتاجها الجميع في حياتهم المهنية والمشاركة في المجتمع، مثل مهارات التعامل مع اللوائح الجديدة، وحل المشكلات. المهارات المشتركة بين التخصصات: التي تجمع مهارات المواطنة الرقمية والمهارات الكلاسيكية.
٣٠	edX Announces Results Of New Survey On Reskilling Trends	EDX	٢٠١٩	غير محدد بمكان	١٠٠٠ مستهلك، و٩١٧ موظف	survey	تركيز الدراسة كان على النقص في المهارات	هناك نقص كبير في المهارات المتعلقة بالبيانات، والتقنية، والمهارات الشخصية مثل إدارة المشاريع والقيادة.
٣١	15 Soft Skills You Need To Succeed When Entering The Workforce	Forbes.com	٢٠١٩	غير محدد بمكان	أعضاء منظمة Forbes	حلقة نقاش	موضوع النقاش كان حول المهارات الناعمة Soft Skills	هناك ١٥ مهارة مهمة: التعاطف Empathy، القدرة في التأثير على الأقران، التكاء العاطفي، الفضول والإيجابية، الاستماع النشط، التواضع، التواصل والاتصال، حل المشكلات بطريقة إبداعية، التكيف والقدرة على الخروج من الصعوبات Resilience، الملاحظة، القدرة على وضع الأمور في سياقها Ability to Contextualize، طرح الأسئلة، الشجاعة في اقتراح التوصيات، بناء العلاقات، الوعي الذاتي.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
٣٢	The Skills Companies Need Most in 2020— And How to Learn Them	LinkedIn	٢٠٢٠	غير محدد بمكان، ولم تنظر الدراسة للمكان يقدر ما ناقشت المهارات ذاتها.	---	تحليل البيانات للثبوت لدى LinkedIn	التقرير يحدد للمهارات الناعمة والصلبة التي يبحث عنها أرباب العمل لعام ٢٠٢٠.	قريب من نتائج تقرير: <b>The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them</b> مع تعديل طفيف مثل إضافة: التكاه العاطفي محل إدارة الوقت في المهارات الناعمة، وإضافة بلوكشين في Blockchain في المهارات الصلبة.
٣٣	وظائف ومهارات جديدة في سوق العمل.. للفاهم والمهن تتغير	معهد الإدارة العامة، مجلة التنمية الإدارية	٢٠٢٠	السياق في المملكة العربية السعودية وغيرها.	خبراء علميون في الاقتصاد، ومسؤولون للموارد البشرية	حلقة نقاش	تأثير الثورة الصناعية الرابعة على طبيعة العمل والمهارات.	هناك احتياج للمهارات التقنية عمومًا، وكذلك مهارات تحليل البيانات الضخمة، والأمن الحاسوبي، والعلوم والتكنولوجيا، والرياضيات، والهندسة وتقنية النانو. كذلك مهارات أخرى مثل: التواصل الجيد بالمغترب العربية والإنجليزية، والمهارات التحليلية والبحثية والفكرية، والرغبة في التعلم وإجراء الأبحاث اللازمة، والمرونة والقدرة على إدارة الأولويات، والمهارات الشخصية وإقامة علاقات جيدة، والمهارات القيادية والسلوك الإيجابي، والتخطيط والتنظيم والالتزام بالمواعيد النهائية، ومعرفة الثقافات والتكيف مع الجنسيات المختلفة، والقدرة على حلّ للمشكلات، والعمل بفعالية ضمن فريق العمل.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
٣٤	Improving the Alignment Between the Labour Market and Education	Oxford Strategic Consulting & King Abdelaziz University	٢٠٢٠	المملكة العربية السعودية (تقرير غير منشور)	---	مراجعة الأدبيات والسياسات العالمي، ومن مؤسسة دبي للمستقبل.	تعزيز التقرير كان على الموازنة بين التعليم وسوق العمل. التقرير ينقل من تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي، ومن مؤسسة دبي للمستقبل.	مما أكدته التقرير أن الإنسان يحتاج إلى تطوير مهارات فريدة من نوعها للتنافس مع أمتة التكاه الاصطناعي، من أهم تلك للمهارات: الابتكار والإبداع، والتفكير النقدي، والعمل الجماعي، ومهارات التعامل مع الآخرين.
٣٥	Here are 5 skills researchers say employers are looking for right now	World Economic Forum	2020	غير محدد مكان	---	تحليل إعلانات الوظائف الموجودة في قاعدة بيانات LinkedIn	التقرير ربط تحليل المهارات المطلوبة بجماعة كوفيد ١٩ وتأثيرها على التوظيف في أمريكا والصين وغيرها.	"المهارات الناعمة" أو الشخصية interpersonal جاءتت على رأس القائمة، وبخاصة خمس مهارات وهي: مثل التواصل، وحل المشكلات، للمهارات التحليلية، وخدمة العملاء Customer service، والخامس: القيادة.
٣٦	GLOBAL SKILLS INDEX 20٢٠	Coursera	٢٠٢٠	عالمية	قاعدة البيانات الخاصة بـ Coursera	تحليل البيانات	التقرير مرتبط بتأثير COVID-19 والثورة الصناعية الرابعة على سوق العمل والمهارات المطلوبة.	أبرز النتائج: مجالات العمل ذات للوالب عالية المهارة خاصة للمهارات التكنولوجية شهدت اضطراباً أقل بسبب COVID-19. -أهم خمس مهارات شائعة تتعلق بـ COVID-19 شهدت إقبالاً من الممارسين في منصة Coursera هي: الصحة العامة، التعرف على الأعراض، وفهم عوامل الخطر، والتباعد الاجتماعي، وتتبع الاتصال Contact Tracing. -زاد الطلب على مهارات التنمية الشخصية مثل الثقة وإدارة الإجهاد واليقظة بنسبة ١٢٠٠٪ بين المتعلمين الأفراد.

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
٣٧	15 skills LinkedIn say will help you get hired in 2020 - and where to learn them	World Economic Forum	2020	غير محددة يمكن	بيانات من ٦٦٠ + مليون محترف في شبكتها و ٢٠ + مليون قائمة وظائف ل تحديد المهارات ال مطلوبة بشدة بالنسبة لتوظيفها.	تحليل البيانات	مهارات مطلوبة عام ٢٠٢٠ وهي: أولاً/ المهارات التقنية: بروكشين، والحوسبة السحابية والموزعة، والمنطق التحليلي، الذكاء الاصطناعي، تصميم تجربة العميل، تحليل الأعمال، مهارة التسويق، مهارة البيع، الحوسبة العلمية، إنتاج الفيديو. ثانياً/ للمهارات الناعمة: الإبداع، والإقناع، التعاون، التأقلم، الذكاء العاطفي.	انتهى البحث إلى ١٥ مهارة مطلوبة عام ٢٠٢٠ وهي: أولاً/ المهارات التقنية: بروكشين، والحوسبة السحابية والموزعة، والمنطق التحليلي، الذكاء الاصطناعي، تصميم تجربة العميل، تحليل الأعمال، مهارة التسويق، مهارة البيع، الحوسبة العلمية، إنتاج الفيديو. ثانياً/ للمهارات الناعمة: الإبداع، والإقناع، التعاون، التأقلم، الذكاء العاطفي.

<p>- يأتي التفكير وحل للمشكلات في الصفوف الأولى لقائمة أفضل ١٠ مهارات التي يعتقد أصحاب العمل أنها ستتم في غضون الخمس سنوات المقبلة، لتواصل الحفاظ على صدارة القائمة منذ النسخة الأولى لهذا التقرير والصادرة في عام ٢٠١٦.</p> <p>- تستمر الفجوات في المهارات في الارتفاع مع تغير المهارات غير المطلوبة عبر الوظائف في السنوات الخمس المقبلة. أعلى المهارات والمهارات التي يرى أصحاب العمل أن السوق بحاجة لها في الفترة التي تسبق عام ٢٠٢٥ هي:</p> <p>- يتوقع ٩٤٪ من قادة الأعمال من الموظفين اكتساب مهارات جديدة للوظيفة، وهذه النسبة زادت من ٦٥٪ في عام ٢٠١٨.</p> <p>- أهم ١٠ مهارات يتطلبها سوق العمل بحلول ٢٠٢٥ هي:</p> <p>التفكير التحليلي والابتكار التعليم التفاعلي واستراتيجيات التعلم حل المشكلات للمقدة التفكير النقدي والتحليل الإبداع والقيادة القيادة والتأثير الاجتماعي</p>	<p>يركز التقرير على أمرين: الاضطرابات الاقتصادية المرتبطة بجائحة كوفيد ١٩ والنظرة المتوقعة للتكنولوجيا والمهارات في السنوات الخمس المقبلة.</p>	<p>كمية ونوعية، وتحليل البيانات.</p>	<p>كبار للمدنيين التنفيذيين وقادة الشركات.</p>	<p>علية</p>	<p>2020</p>	<p>World Economic Forum</p>	<p>The Future of Jobs Report 2020</p>	<p>٣٨</p>
---	--	--------------------------------------	--	-------------	-------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------

#	عنوان الدراسة	المؤلف أو المصدر	سنة النشر	مكان الدراسة	عينة الدراسة، أو مجال البحث	منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة	سياق الدراسة	ملخص النتائج
								استخدام التكنولوجيا والمراقبة والتحكم تصميم التكنولوجيا والبرمجة للمرونة وتحمل الضغوط الاستنتاج وحل المشكلات والتصور التقرير تزي جناً في مناقشة مهارات المستقبل القريب والتغير المستمر الذي ستمر بها المهارات التي يحتاجها سوق العمل.

\*\*\*