



مهندسی آینده: چطور انسان ها برگ برنده، عصر عصر هوش مصنوعی می شوند؟

زمین زیر پایمان در حال لرزیدن است.

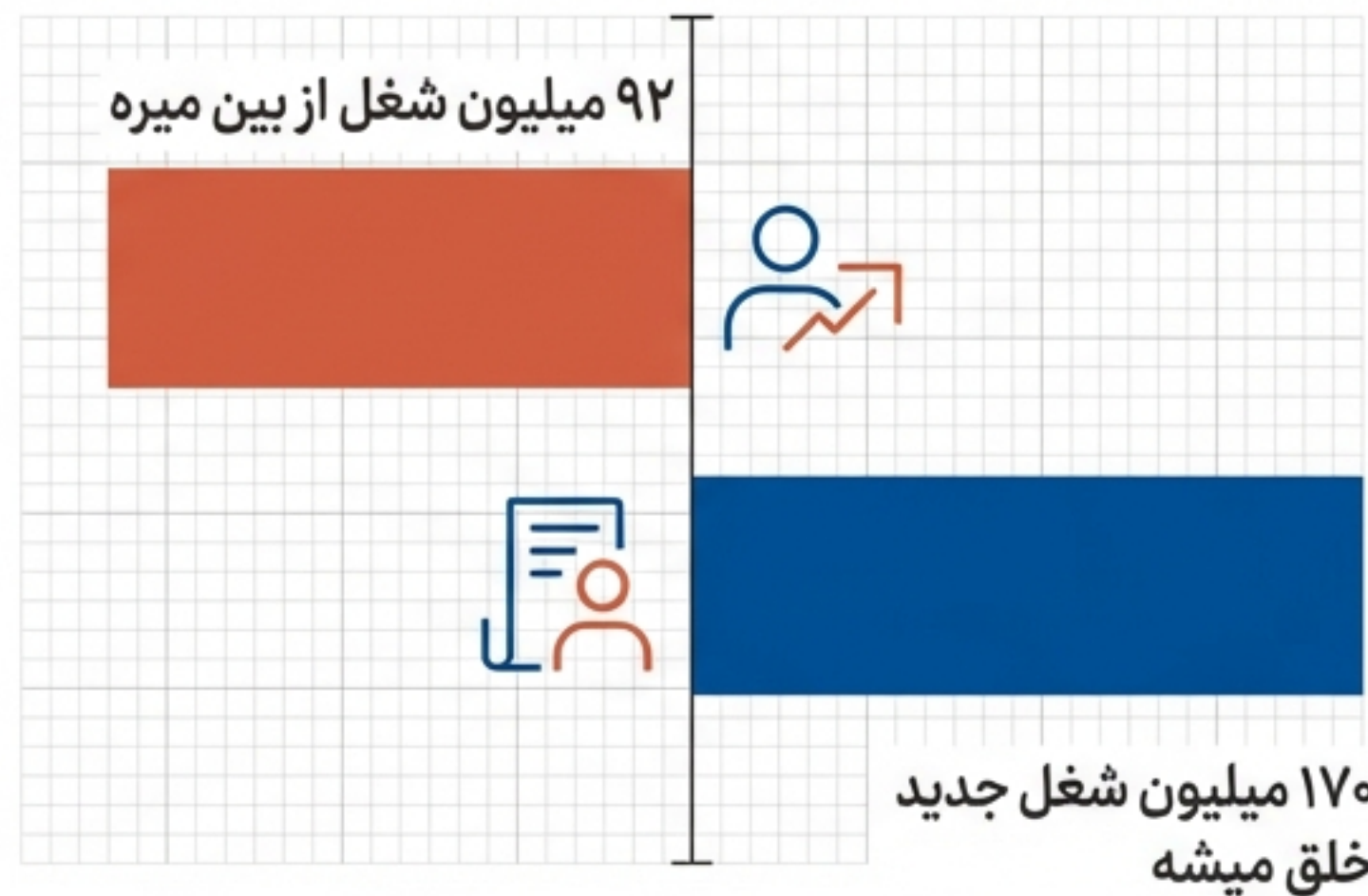
«قضیه این نیست که شغل‌ها دارن عوض میشن؛ کل سیستم داره از نو طراحی میشه. تو دنیای جدید، سرمایه یا تکنولوژی به تنهایی تعیین‌کننده نیست، بلکه توانایی ما در پرورش استعدادها و پتانسیل‌های انسانی حرف اول رو می‌زنه.»

«این یعنی دیگه نمیشه با فرمول‌های قدیمی بازی کرد. ما به یک نقشه جدید نیاز داریم.»

۴۰%



از مهارت‌های اصلی
زیر و رو میشن



پارادوکس بزرگ هوش مصنوعی



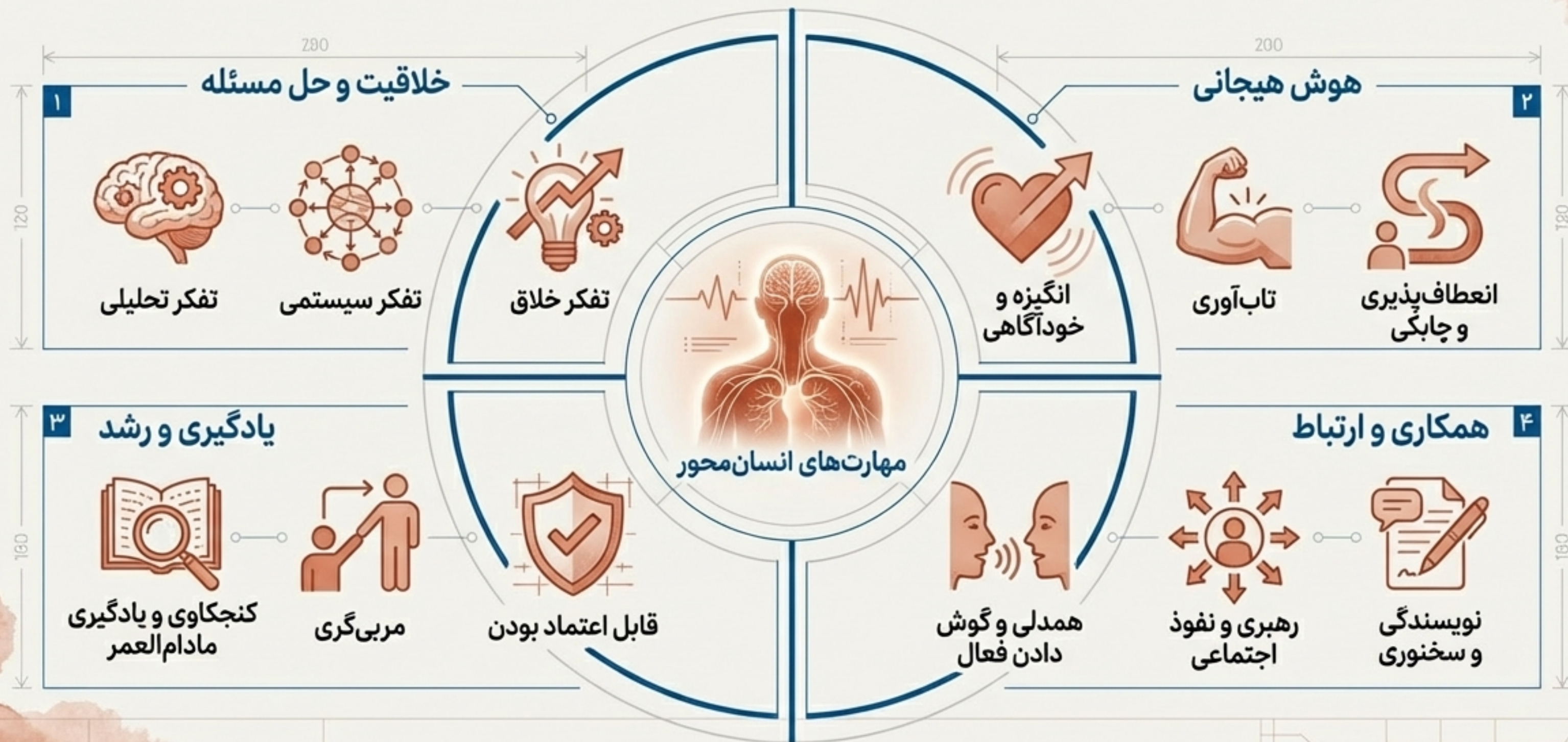
«فکر می‌کنید تو عصر ماشین‌های هوشمند، با ارزش‌ترین دارایی ما چیه؟ مهارت‌های فنی و کدنویسی؟ نه دقیقاً.»

«حقیقت اینه: هرچقدر هوش مصنوعی و اتوماسیون بیشتر رشد می‌کنن، با ارزش‌ترین توانایی‌های حرفه‌ای، نه فنی، بلکه انسانی میشن.»

«مهارت‌هایی مثل خلاقیت، نوآوری و سازگاری که قبلاً بهشون "مهارت‌های نرم" می‌گفتن و دست‌کم گرفته می‌شدن، امروز تبدیل به پول رایج بازار کار شدن. این مهارت‌ها پل بین پیشرفت تکنولوژی و نتایج معنادار برای جامعه هستن.»

نقشه‌ی فنی ابرقدرت‌های انسانی ما.

«خب، این مهارت‌های "انسان‌محور" دقیقاً چی هستن؟ این‌ها توانایی‌های منحصربه‌فردی هستن که به ما اجازه می‌دن با تغییرات سازگار بشیم، نوآوری کنیم و با بقیه تعامل معنادار داشته باشیم. بیاید اجزای اصلی این نقشه رو ببینیم:»



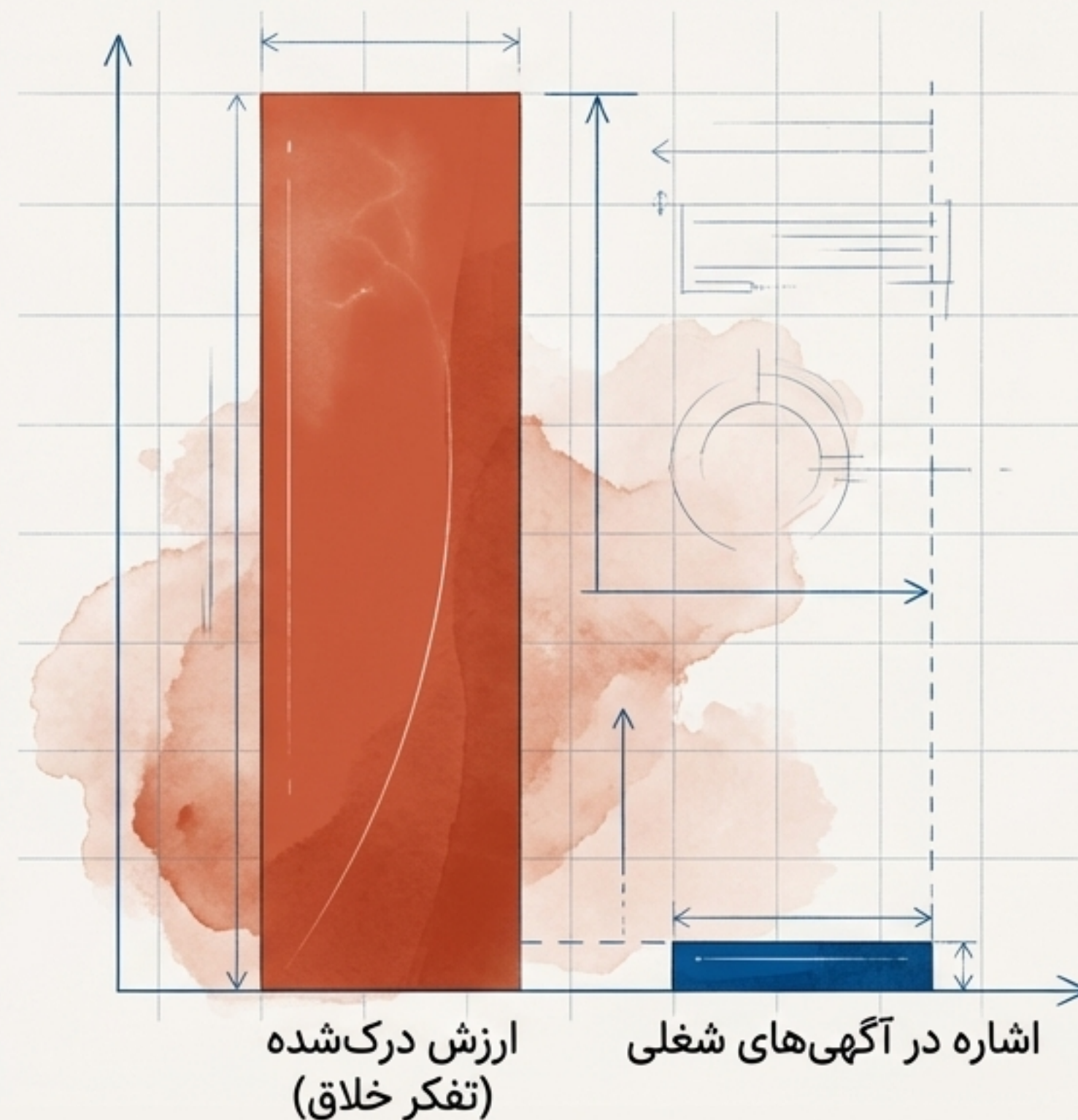
پارادوکس ارزش: همه می‌خوانش، ولی هیچ‌کس نمی‌بینش!

«یک معمای عجیب وجود داره. کارفرماها می‌گن این مهارت‌ها براشون خیلی باارزشه، اما موقع استخدام یا ترفیع، به‌ندرت بهشون توجه می‌کنن.»

فقط ۷۲٪ از آگهی‌های شغلی در آمریکا حداقل به یکی از این مهارت‌ها اشاره می‌کنن.

«تفکر خلاق، باارزش‌ترین مهارت انسانی از نظر کارمندان، اما جزو مهارت‌هاییه که کمترین توجه رو در استخدام و ترفیع به خودش جلب می‌کنه.»

این مهارت‌ها در بازار کار تقریباً "نامرئی" هستن.



کارنامه‌ی جهانی مهارت‌های انسانی: کجاها قوی هستیم و کجاها می‌لنگیم؟

«این چالش فقط برای یک شرکت یا یک کشور نیست. یک نگاه به کارنامه‌ی جهانی نشون میده میده که ما به عنوان یک گونه، نقاط قوت و ضعف مشترکی داریم.»

نقطه‌ی قوت نسبی:

«تقریباً ۶۰٪ مدیران در دنیا معتقدن که سیستم‌های آموزشی، توانایی - توانایی 'کار با دیگران' رو خوب پرورش میدن.»

نقاط ضعف بزرگ:

«اما کمتر از نصف مدیران فکر می‌کنن که خلاقیت، کنجکاوی یا تاب‌آوری تاب‌آوری به خوبی توسعه پیدا کرده.»



زنگ خطر اصلی

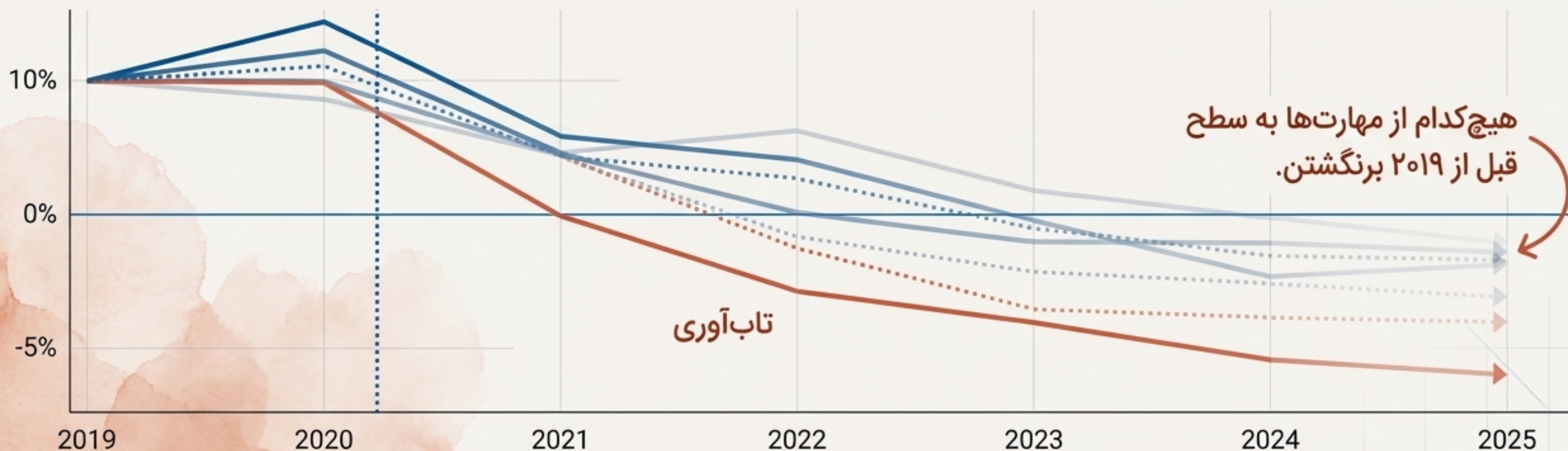
«کنجکاوی و یادگیری مادام‌العمر» در تمام مناطق دنیا ضعیف‌ترین نمره رو می‌گیره. این یک چالش جانش جهانی برای ساختن ذهنیت‌های آماده برای آینده است.»



ابر قدرت شکننده‌ی ما.

«همیشه فکر می‌کردیم این مهارت‌ها "ماندگار" هستن. اما یک حقیقت غافلگیرکننده وجود داره: این مهارت‌ها به شدت شکننده و به شوک‌های خارجی حساسن.»

دوران کرونا این شکنندگی رو به ما ثابت کرد. فرصت تمرین، همکاری و گرفتن بازخورد کم شد و مهارت‌ها شروع به فرسایش کردن.»
(این یعنی این مهارت‌ها مثل عضله می‌مونن؛ اگه تمرین نکنیم، تحلیل میرن.)



زره ضد هوش مصنوعی ما.

«خبر خوب اینه: همین مهارت‌هایی که شکننده هستن و نیاز به مراقبت دارن، کمترین احتمال اتوماسیون توسط هوش مصنوعی رو هم دارن.»

ماشین‌ها می‌تونن پردازش کنن، پیش‌بینی کنن و بهینه‌سازی کنن، اما نمی‌تونن همدلی کنن، الهام بخش باشن یا اعتماد بسازن.»

این‌ها مزیت استراتژیک ما در دنیای جدید هستن.»

مهارت‌های فنی



مهارت‌های انسانی



**فقط ۱۳٪
احتمال دگرگونی**

«چون به قضاوت، درک زمینه و تجربه‌ی زیسته‌ی انسانی زیسته‌ی انسانی وابسته‌ان که ماشین‌ها فاقد اون هستن.»

برنامه‌ی مهندسی سه مرحله‌ای برای ساختن آینده.

«خب، چطور این ابرقدرت‌های شکننده و نامرئی رو پرورش بدیم و بهشون ارزش بدیم؟ با یک برنامه‌ی مهندسی دقیق و سه مرحله‌ای. برای باز کردن پتانسیل کامل مهارت‌های انسانی، باید این سه کار رو به صورت سیستماتیک انجام بدیم:»



مرحله ۱: ارزیابی | دیدن تمامیت یک انسان.

«اولین قدم اینه که از معیارهای قدیمی و تک بعدی (مثل معدل و سابقه کار) عبور کنیم. ما باید تمامیت یک انسان انسان رو ارزیابی کنیم: چطور فکر می‌کنه، چطور با شرایط جدید سازگار میشه و چطور مهارت‌هاش رو در موقعیت‌های واقعی به کار می‌گیره.»

راهکار:

«به جای آزمون‌های تئوری، از ارزیابی‌های مبتنی بر عملکرد استفاده کنیم. شبیه‌سازی‌ها، پروژه‌های گروهی واقعی و بازخوردهای ۳۶۰ درجه به ما نشون میدن که یک فرد واقعاً چه توانایی‌هایی داره.»

«باید به "فرآیند فکر کردن" اهمیت بدیم، نه فقط به "نتیجه‌ی نهایی".»



مرحله ۲: توسعه | ساختن یک باشگاه برای مهارت‌های انسانی

«مهارت‌های انسانی با خواندن کتاب به دست نمیان. اون‌ها از طریق تمرین عمدی، بازخورد و قرار گرفتن در محیط‌های حمایتی رشد می‌کنن.»

اصل کلیدی:

«باید "فضاهای امن" بسازیم. محیط‌هایی که افراد بتوانن در اون‌ها آزمایش کنن، شکست بخورن، بازخورد بگیرن و بدون ترس از قضاوت، رشد کنن. درست مثل یک باشگاه ورزشی برای انسانیت ما.»

نقش تکنولوژی:

«ابزارهای جدید مثل شبیه‌سازهای هوش مصنوعی می‌تونن مکالمات سخت رو شبیه‌سازی کنن یا پلتفرم‌های واقعیت مجازی می‌تونن کار تیمی تحت فشار رو تمرین بدن. این‌ها فضاهای امنی برای تمرین بدون ریسک هستن.»

مرحله ۳: اعتبارسنجی | مرئی کردن مهارت‌های نامرئی.

«حتی اگه بهترین مهارت‌ها رو داشته باشیم، تا وقتی که قابل دیدن، قابل حمل و قابل اعتماد نباشن، ارزشی در بازار کار ندارن.»
«این کار باعث میشه کارفرماها بتونن مهارت‌ها رو ببینن، بهشون اعتماد کنن و براشون ارزش قائل بشن.»



داستان‌هایی از خط مقدم: این اصول در عمل چه شکلی هستند؟

«این‌ها فقط ایده‌های قشنگ نیستن. شرکت‌ها و دانشگاه‌های پیشرو در سراسر دنیا همین الان دارن این مدل رو پیاده می‌کنن.»



PwC

«این شرکت یک سیستم جهانی برای اعتبارسنجی مهارت‌های انسانی مثل "ذهنیت فراگیر" با استفاده از گواهی‌های دیجیتال ساخته. این گواهی‌ها به کارمندا کمک می‌کنن توانایی‌هاشون توانی‌هاشون رو به شکل قابل اثبات نشون بدن و مدیران از این داده‌ها برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک استفاده می‌کنن.»

«**۹۰.۹٪** از دریافت‌کنندگان گواهی معتقد بودند که توانایی‌شان برای رفتار فراگیرتر بهبود یافته است.»



Tecnológico de Monterrey

«این دانشگاه کل سیستم آموزشی خودش رو بر پایه‌ی "یادگیری مبتنی بر چالش" بازطراحی کرده. بیش از **۵۰٪** برنامه درسی روی حل مشکلات دنیای واقعی متمرکز شده و دانشجویها با پورتفولیو و گواهی‌های دیجیتال که توانایی‌هاشون رو نشون میده، فارغ‌التحصیل میشن.»

«بیش از **۵۰٪** برنامه درسی روی حل مشکلات دنیای واقعی متمرکز است.»



نقشه‌ی راه شخصی شما.

«این یک مسئولیت همگانیه. هر کدوم از ما می‌تونیم از جایگاه خودمون یک قدم برداریم:»



برای افراد و یادگیرندگان

- «مهارت‌های انسانی خودتون رو از طریق پروژه‌های واقعی و تجربیات عملی مستند کنید. یک پورتفولیوی دیجیتال بسازید که فرآیند فکر کردن شما رو نشون بده.»



برای مدیران و رهبران سازمان‌ها

- «در آگهی‌های شغلی و ارزیابی‌های عملکرد، به صراحت به مهارت‌های انسانی اشاره کنید. فضاهاى امن برای تمرین و بازخورد ایجاد کنید. گواهی‌های دیجیتال رو در فرآیندهای استخدام و ترفیع به رسمیت بشناسید.»



برای مربیان و سیستم‌های آموزشی

- «برنامه‌های درسی رو طوری طراحی کنید که یادگیری عملی، بازخورد و تامل در اون‌ها نقش محوری داشته باشه. به دانش‌آموزان کمک کنید پورتفولیوهای دیجیتال بسازن.»

«در عصر هوش مصنوعی،
مزیت رقابتی واقعی،
انسان بودن است.»

مجمع جهانی اقتصاد