



مقالات RCD

قياس القدرات القيادية وبنائها في عصر الذكاء الاصطناعي

تأليف

برنت أوريل

رافاييل كولارد

ترجمة

علي الحارس



تنويه
ان كل الآراء الواردة في هذا المقال تعبر عن رأي كاتبها

نبذة عن مركز الرافدين للحوار

يُعدُّ مركزُ الرافدين للحوار RCD من المراكز النوعية في العراق التي تجمعُ على منبرها النخب السياسية والاقتصادية والأكاديمية الناشطة في تداول الافكار البناءة، فهو مركز فكري مستقل (THINK TANK)، يعمل على تشجيع الحوارات في الشؤون السياسية والثقافية والاقتصادية بين النخب كافة؛ لتعزيز التجربة الديمقراطية، وتحقيق السلم المجتمعي، ورفع مؤسسات الدولة والمجتمع بالخبرات والرؤى الاستراتيجية؛ ابتغاء تفعيل دورها والارتقاء بأدائها. ويمثل المركز فضاءً حراً يتسم بالموضوعية والحياد ويوظف مخرجاته لمساعدة صناع القرار وتوجيه الرأي العام نحو بناء دولة المؤسسات.

تأسس المركز في الاول من شباط (فبراير) 2014 في مدينة النجف الأشرف على شكل مجموعة افتراضية في الفضاء الالكتروني تضم عددا من السياسيين والأكاديميين ورجال الدولة التنفيذيين والقضاة والدبلوماسيين ورجال الدين، وقد تطورت الفكرة لاحقاً، ليتم إكسابها الصفة القانونية عن طريق تسجيل المركز في دائرة المنظمات غير الحكومية NGO التابعة للأمانة العامة لمجلس الوزراء العراقي.

يضم «مركز الرافدين للحوار RCD» اليوم كمشاركين في برامجه وفعالياته ونشاطاته أكثر من خمسة الاف عضو عراقي وعربي واوربي واسيوي من التوجهات السياسية والاختصاصات الأكاديمية كافة، اتفق فيه الجميع على اعتماد الحوار ركيزة أساسية لمواجهة المشكلات، وإنتاج حلول استراتيجية، تتناغم ورؤية المركز في بناء شرق اوسط جديد ومختلف ينطلق من عراقٍ مزدهر. كما يعمل في اروقة المركز وضمن كوادره المتقدمة أكثر من 70 شخصاً فاعلاً ومن مختلف الاختصاصات قد توزعوا ما بين مجلس الادارة وهيأة المستشارين والباحثين وزملاء المركز والكادر الاداري فهم يتنافسون فيما بينهم من اجل تقديم النتائج العلمية والثقافية والرؤى السياسية والاجتماعية والاقتصادية الرصينة التي تخدم الوطن والمواطن.

لم يكتفِ المركز بالتواصل الالكتروني، بل أقام مجموعة من النشاطات على أرض الواقع شملت عدداً من الندوات والمؤتمرات وورش العمل والجلسات الحوارية التخصصية والملتقيات السنوية وفي مجالات متعددة، كما عمد المركز الى الاهتمام بالنتائج العلمية والثقافية والسياسية والاقتصادية التي تصدر في قارتي اوريا واسيا حاملاً على عاتقه ترجمتها الى اللغة العربية للاستفادة منها، فضلاً عن طباعة الكتب المؤلفة ذات الصلة بالواقع السياسي والثقافي والاقتصادي والامني، كما شرع بنشر سلسلة الاطاريح والرسائل الجامعية التي تعنى بالأمور التي تخدم الصالح العام فقد تمت طباعة مجموعة منها، كما اعد المركز مجموعة من استطلاعات الرأي الميدانية الى غير ذلك فضلاً عن اصداره مجلة علمية محكمة تضم بين طياتها مجموعة من الابحاث والمقالات العلمية والثقافية تحت مسمى مجلة (رواقات).

فيما يعد ملتقى الرافدين (RCD-FOURM) معلماً بارزاً ضمن انشطة المركز والذي يعد الاول من نوعه في العراق، والاكثر سعةً وتنظيماً، ويهدف الى اثراء الحوار بين صناع القرار والخبراء في القضايا التي تهم البلد والشرق الاوسط، وتعزيز النقاشات بشأنها، وتبادل الخبرات وابرار الاتفاقيات ومذكرات التفاهم وآليات التعاون.

قياس القدرات القيادية وبنائها في عصر الذكاء الاصطناعي

تأليف
برنت أوريل

زميل أقدم في مجال العمالة والوظائف (مركز أميركان إنتربرايز).

رافاييل كولارد

باحث مشارك (مركز أميركان إنتربرايز).

مركز أميركان إنتربرايز، الولايات المتحدة الأمريكية

9 نيسان/أبريل 2025

Measuring and Building Human Leadership in an AI World

By: Brent Orrell & Raphaël Colard

April 09, 2025

American Enterprise Institute AEI

ترجمة
علي الحارس

صدرت مؤخرًا عن (المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية) ورقة عمل عنوانها (قياس القدرات القيادية باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي)، وقدّمت الدليل على أنّ الذكاء الاصطناعي قد يؤدي في وقت قريب دورًا مركزيًا في تقييم المهارات البشرية الناعمة، والتي طالما اعتُبرت عصيّة على القياس الموضوعي لشدة تعقيدها وذاتيتها.

أجرى الدراسة (بن ويدمان Ben Weidmann) و(ديفيد ديمينغ David Deming) وزملاؤهما في كلية كينيدي للحقوق التابعة لجامعة هارفرد، وتضمّنت الدراسة (249) مشاركًا قادوا فرقًا بشرية وفرقًا أخرى من الذكاء (عناصر ذكاء اصطناعي AI-agent teams) لأداء مهمّات تعاونية لحلّ المشكلات. ولقياس القدرات البشرية استخدم الباحثون "مهمّات لكشف الصفات الشخصية الخفية"، حيث تمّ توزيع معلومات ذات أهميّة حاسمة بشكل غير متساوٍ بين أعضاء الفرق، وتوجّب على قادة الفرق أن يكتشفوها ويحدّدوها. وتبيّن أنّ من نجح في هذه المهمّات (سواءً كان فريقهم بشريًا أو من الذكاء الاصطناعي) مالوا إلى الإكثار من الأسئلة مقارنةً بغيرهم، وإلى تشجيع تبادل الأدوار في المحاور، واستخدام ضمير الجمع (نحن).

وكانت النتائج صادمة: إذ تقاربت قدرات الفعّالية القيادية في نوعي الفريقين كليهما (بترابط قوي مقداره 0.81). والقدرات القيادية القوية تنبع، خلافًا للمؤهّلات الرسمية، من أنماط سلوك ترعى التعاون (نوع من أنواع الذكاء العاطفي المجتمعي-الثقافي يُدعى: المهارات غير الإدراكية).

وبما أنّ الدراسة توصّلت إلى أنّ هذه الأنواع من المهارات لا ترتبط بالعرق أو الجندر أو غيرهما من تصنيفات الهوية، فإنّ استخدام الذكاء الاصطناعي ربّما يوفّر فرصًا لمزيد من الأشخاص، مهما كانت خلفياتهم، كي يكتشفوا قدراتهم القيادية ويطوّروها. وفضلاً عن ذلك، فإنّ الواقع الجديد، المتمثّل بالتزايد المحتوم لتولّي الذكاء الاصطناعي أداء المهمّات التقنية الضيّقة، من المرجّح أنّه سيزيد علاوات المهارات المجتمعية-العاطفية؛ وعندما يزداد الطلب على أمثال هذه المهارات فإنّ ذلك قد يعود بمنافع تطال أولى الفطنة المجتمعية أكثر ممّا تطال أولى المواهب التقنية.

وتفيدنا نتائج الدراسة أيضًا في تحسين الجوانب المتعلقة بالتوظيف والتدريب والتقييم في المناصب القيادية؛ إذ يمكن للمنظّمات أن تتجاوز السير الذاتية الثابتة ومقابلات التقييم الذاتي لتتوجّه نحو تقييم ديناميكي للأداء يعكس كيفية ممارسة الشخص للقيادة بشكل فوري. وبفضل هذه الدراسة يمكن لبرامج التدريب أن تكون أفضل استهدافًا، لتركّز على تطوير عادات التواصل والمحكمة العقلية المجتمعية الأكثر أهميّة. وفي أيدينا حاليًا دليل على أنّ الذكاء الاصطناعي بارع في تدريب البشر على مهارات القيادة،

وذلك وفقاً لنتائج البحوث التي أُجريت على العاملين في مجال (خدمة العملاء)، وما توصل إليه برنامج تجريبي لتدريب (مستشاري علاج متعاطي المخدرات).

وبالرغم مما سبق، فإنّ بعض جوانب الدراسة توضّح الفجوات التي ما تزال قائمة بين قيادة عناصر من الذكاء الاصطناعي وبين قيادة عناصر من البشر، لأنّ الذكاء الاصطناعي فشل، عند تعامله مع العواطف، في فهم ومحاكاة النطاق الكامل للسلوك البشري؛ وعلى سبيل المثال: عندما عبّر القادة عن شعور إيجابي (كالتشجيع، أو التقمّص العاطفي، أو التحمّس) حدثت أيضاً تحسّسات قابلة للقياس بين أعضاء الفريق البشري، دون أن يحدث الأمر نفسه في فريق الذكاء الاصطناعي، ممّا يشير إلى حقيقة مفادها أنّ عناصر الذكاء الاصطناعي تعجز عن الردّ بالمثل أو التكيّف العاطفي، وتفتقر إلى الحسّ البشري في طريقة عملها، فالذكاء الاصطناعي لا يفكر أو يشعر كما الإنسان. ويبقى السؤال معلّقاً حول ما إذا كنّا بحاجة حقيقية إلى ذكاء اصطناعي "محفّز" عاطفياً (أي: يعدّل سلوكه وفقاً للمدخلات العاطفية). وفي الوقت نفسه، وكما كتبتُ في مقالة سابقة، إنّ وجود فرق بشرية تعمل مع الذكاء الاصطناعي هي (التركيبة المثلى) لتوليد أفضل الحلول والدفع بعجلة الابتكار.

إنّ هذه الحدود التي رسمتها الأبحاث تحمل أنباءً سارّة للبشر، وإن كانت محبطة لعناصر الذكاء الاصطناعي؛ فما نجده من عجز في التفكير العاطفي والإستراتيجي في سلوك هذه العناصر يعني أنّ البشر ما يزالون متفوّقين في المهمّات الدقيقة والمعقّدة التي تشكّل مجال التفاعل ما بين الناس في الحياة والعمل. ومن الممكن أن يصبح الذكاء الاصطناعي قادراً، في يوم ما، على محاكاة هذه الخصائص، ولكننا لا نجد مؤشّرات على وجود هذه القدرة في يومنا هذا، ممّا يجعل الطّلاب والمهنيين الشباب والعَمال المتمرّسين، على حدّ سواء، مطالبين باستثمار ما لديهم من "ميزة نسبية" فريدة، مقابل الذكاء الاصطناعي، كي يضمنوا استمرار هذه التقنية الجديدة القوية بتقوية المهارات البشرية، وليس الحلول محلّها.



www.alrafidaincenter.com



009647826222246



[alrafidaincent](https://twitter.com/alrafidaincent)



[alrafidaincenter.com](https://www.facebook.com/alrafidaincenter.com)



[alrafidaincent](https://www.telegram.com/alrafidaincent)



ص . ب . 252



info@alrafidaincenter.com



مركز الرافدين للحوار RCD



العراق - النجف الاشرف - حي الحوراء - امتداد شارع الاسكان
العراق - بغداد - الجادرية - قرب تقاطع ساحة الحرية