

اکثریت کارکنان کمپانی‌ها خواهان آموزش هوش مصنوعی‌اند.

ما باید آن‌ها را توانمند کنیم<sup>۱</sup>

نویسنده: دنیس مکیول، مسئول ارشد اجرایی گروه ادکو<sup>۲</sup>

منبع: تارنمای مجمع جهانی اقتصاد

[www.weforum.org](http://www.weforum.org)

تاریخ انتشار: ۲۳ ژانویه ۲۰۲۴.

مترجم: حمیدرضا زرنگار.

اشاره:

دنیای کار به ویژه در پی همه‌گیری کووید ۱۹ دستخوش تغییرات بی‌سابقه‌ای شد، در گروه ادکو راه‌حلی در برابر مسائل جدید مبتلابه منابع انسانی و در راستای شکل‌دادن به روش‌های جدید کار جستجو می‌گردد. این مقاله بخشی از مباحث ارائه‌شده در جلسه اخیر سالانه مجمع جهانی اقتصاد است.

به سختی بتوان فناوری دیگری را تصور کرد که در مدت زمان کوتاهی این چنین فراگیر شده باشد. در کم‌تر از نه ماه، استفاده از هوش مصنوعی مولد<sup>۳</sup> آن قدر در تجارت گسترده شد که انگار این فناوری سال‌ها با ما بوده است و با پیشرفت‌های مستمری که با سرعت سرسام‌آور انجام می‌شوند، به راحتی می‌توان فهمید که چرا پیشگویان می‌گویند که هوش مصنوعی مولد می‌تواند تریلیون‌ها دلار در افزایش بهره‌وری به اقتصاد جهانی بیفزاید. اما هر قدر هم که این فناوری چشمگیر باشد، بعید به نظر می‌رسد که بتواند آن کارایی و رفاه وعده داده شده را نادیده بگیرد. توانمندسازی کارکنان برای استفاده حداکثری از این پتانسیل فناوری به ظاهر بی‌حد و حصر، چیزی است که باید به درستی اجرا گردد تا کار انجام شود.

<sup>۱</sup> A majority of workers want AI training from their companies .We must empower them

<sup>۲</sup> Denis Machuel, Chief Executive Officer, Adecco Group

<sup>۳</sup> Genrative AI

مطالعه سالانه نیروی کار جهانی توسط گروه/دکوروبی بیش از ۳۰ هزار کارمند در ۲۳ کشور بیانگر نرخ شگفت انگیز پذیرش ۷۰ درصدی هوش مصنوعی در محل کار است. بیاید فقط به آن فکر کنیم: در عرض چند ماه از زمان راه اندازی ربات چت جی پی تی<sup>۴</sup> متعلق به کمپانی *آپن آل*<sup>۵</sup> تقریباً سه چهارم کارمندان می گویند که از آن یا یکی از نمونه ها در طیف وسیعی از ابزارهای مشابه استفاده می کنند. به علاوه ۶۲ درصد افراد می گویند که تأثیر هوش مصنوعی بر شغلشان مثبت خواهد بود و به آن ها کمک می کند در زمان صرفه جویی نموده و آنان را آزاد می کند تا روی کارهای مهم تر تمرکز نمایند.

با این حال کمی که عمیق تر می شویم در می یابیم که این تحقیق مسائلی را آشکار می کند که اگر با آن ها مقابله نشود، وعده های چت جی پی تی به مخاطره افتاده و تضعیف می گردد.

اولین مورد آن است که پتانسیل واقعی فناوری و تأثیری که بر مشاغل می گذارد، به درستی شناسایی نمی شود. مورد دوم آن است که دسترسی بسیار نابرابر به فناوری، تهدیدی برای ایجاد طبقه ای از «داشته ها» و «نداشته ها» در نیروی کار است.

سوم آن که بسیاری کارگران با راهنمایی اندک یا بدون راهنمایی کارفرما به حال خود رها می شوند. موضوع دسترسی یکی از نگرانی ها است، زیرا برخی - معمولاً تحصیل کرده ها و ثروتمندترها - تصمیم گرفته اند تا حرفه خود را توربوشارژ (تقویت) کنند؛ در حالی که برخی دیگر در مسیری آهسته هدایت می شوند.

داده های ما نشان داد که ۷۸ درصد از کارکنان با درآمد بالاتر - برای مثال، آنهایی که درآمد ۶۰ هزار دلار یا بیش تر دارند - گفته اند که از هوش مصنوعی مولد استفاده می کنند؛ در حالی که تنها ۶۰ درصد از کارکنان زیر این آستانه درآمدی چنین چیزی را انجام می دهند. ارشدیت نیز یک عامل بود، به طوری که ۸۷ درصد از مدیران در مقایسه با ۵۲ درصد از غیر مدیران گفتند که از هوش مصنوعی مولد بهره می گیرند.

همچنین پیشرفت تحصیلی بالاتر با نرخ پذیرش بالاتر همبستگی دارد، به طوری که ۷۶ درصد از افراد دارای مدارج تحصیلی در مقابل ۵۱ درصد افراد با مدارک تحصیلی دبیرستانی از هوش مصنوعی استفاده می کنند.

---

۴ چت جی پی تی Chat GPT یا Chat Generative Pre-Trained Transformer یک ربات چت هوش مصنوعی است که توسط شرکت OpenAI توسعه یافته است. چت جی پی تی یک هوش مصنوعی مولد است. این دسته از ربات ها قادر به خلق محصولات جدید هستند. با توجه به حجم عظیم داده های آموزش داده شده، هوش مصنوعی چت جی پی تی قادر به تولید پاسخ های انسان مانند است. توانایی آن در ثبت پیام ها و سوالات قبلی کاربران و توانایی یادگیری از آن ها از دیگر مزایای این ربات هوش مصنوعی است. چت جی پی تی از پیام های قبلی برای شکل دهی پاسخ بعدی استفاده می کند.

صرفنظر از آن چه که نیروی کار می اندیشد، گروه ادِکو آمادگی را در میان رهبران ارشد نیز ارزیابی می کند. یافته های اولیه از نظرسنجی رهبران تجاری ما در ۲۰۰۰ مدیر اجرایی شرکتی<sup>۶</sup> که قرار است در هفته های آینده به طور کامل منتشر شود، نشان می دهد که تنها ۴۳ درصد از مدیران معتقدند که تیم رهبری شرکت آن ها از مهارت ها و دانش کافی هوش مصنوعی برای درک خطرات و فرصت های ارائه شده توسط فناوری برخوردار است.

من بر آن باورم برای آن که کسب و کارها واقعاً وعده کامل هوش مصنوعی مولد را تحقق بخشند، کارمندان باید در تمام سطوح با تمام سابقه، سطح تحصیلات و سطح درآمد راهنمایی شوند تا به درستی گستره کامل پتانسیل فناوری را درک کنند و به آن ها جهتی راهبردی و دانشی عملی از مسئولیت داده شود. به علاوه، رهبران ارشد باید به فوریت با هوش مصنوعی آشنا شوند و در مورد تأثیر، ارتباط و فرصت های هوش مصنوعی در محل کار شفافیتی عملی ایجاد نمایند.

۳۵ درصد از پاسخ دهندگان در مطالعه ما که هنوز هوش مصنوعی مولد را قبول نکرده بودند، دلیل را در آن دانستند که به فناوری اعتماد نداشتند؛ در حالی که ۲۷ درصد گفتند که احساس نمی کنند این فناوری با کاری که انجام می دهند مرتبط باشد. من معتقدم کارفرمایان می توانند و باید کارهای بیش تری برای رفع این ترس ها انجام دهند، وگرنه با خطر ایجاد نیروی کار "دو سرعت"<sup>۷</sup> مواجه می شوند.

شرکت ها در هر اندازه که باشند باید به دنبال به کارگیری ابتکارات مهارتی فراگیر هوش مصنوعی در مقیاس خود و در هر سطحی از فعالیت باشند. این یک هدف باز است؛ با توجه به آن که دو سوم پاسخ دهندگان گفتند که فکر می کنند مهارت های هوش مصنوعی گزینه های شغلی آن ها را بهبود می بخشد و آن ها را قابل استفاده تر می کند. علاوه بر این، بیش از نیمی (۵۷ درصد) می خواهند که شرکت هایشان آموزش های لازم را برای کسب مهارت های مورد نیاز ارائه دهند. این موضوع نه تنها به سود کارمندان، بلکه به نفع شرکت نیز است، با توجه به این نکته که هزینه استخدام یک کارمند جدید می تواند هفت برابر افزایش مهارت کارمند فعلی باشد.

---

<sup>۶</sup> C-Suite executives

<sup>۷</sup> وضعیت دو سرعت (Two Speed) در نیروی کار غالباً با رشد چشمگیر دستمزد و پاداش در یک بخش و کندی یا کاهش رشد دستمزد و پاداش در دیگر بخش ها مشخص می شود.