



آینده از آن انسان‌های مسلط به هوش مصنوعی

کریم لاکانی استاد دانشکده بازرگانی هاروارد، متخصص حوزه فناوری محل کار و به‌ویژه هوش مصنوعی است. او معتقد است همان‌طور که اینترنت هزینه انتقال اطلاعات را به‌شدت کاهش داده، هوش مصنوعی نیز هزینه شناخت را کاهش می‌دهد و رهبران باید از این فناوری استقبال و از پتانسیل‌های آن استفاده کنند. لاکانی اخیراً مصاحبه تصویری با سردبیر (HBR) درباره رقابت در عصر هوش مصنوعی داشته که گزیده‌ای از نظرات او در این حوزه را در زیر می‌خوانید.

ماهیت شرکت‌های مدرنی که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ تأسیس شدند و به عنوان نمونه اولیه شرکت‌های بین‌المللی مدرن شناخته می‌شوند، اکنون به دلیل فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، اساساً در حال تغییر است. در این پروسه چند دهه‌ساله، کل معماری کسب‌وکار در بسیاری از اولین شرکت‌های هوش مصنوعی که از یادگیری ماشینی در تجارت خود استفاده می‌کردند تغییر کرده است. در آن زمان و بعد از حضور ماشین در شرکت‌ها، از نظر مدل کسب‌وکار، نحوه ایجاد، جذب و ارائه ارزش، تعداد مشتریانی که به آن‌ها خدمت می‌شد و حتی تعداد محصولات، تغییرات اساسی در معماری کسب‌وکارها رخ داد. برای مثال، اگر کمی به تجربه خود در استفاده از (Google) فکر کنید، اکنون بسیاری از تجربه‌های شما در این پلتفرم کاملاً خودکار است؛ از تبلیغاتی که می‌بینید تا جست‌وجویی که انجام می‌دهید. این افراد نیستند که آن فعالیت‌ها را انجام می‌دهند، الگوریتم‌ها این کار را می‌کنند. در سایر پلتفرم‌های بزرگ تجارت الکترونیک مانند آمازون، علی بابا یا نتفلیکس نیز همین اتفاق رخ می‌دهد. این شرکت‌ها به شیوه‌ای اساساً متفاوت از شرکتی مانند جنرال الکتریک کار می‌کنند. در این شرکت‌ها، ماشین‌الات و الگوریتم‌ها در مرکز قرار دارند. کار به‌صورت خودکار انجام می‌شود. انسان‌ها در واقع الگوریتم‌ها را طراحی، آزمایش و بررسی می‌کنند تا مطمئن می‌شوند که به‌درستی کار می‌کنند، اما معاملات و فعالیت‌های واقعی از طریق ماشین‌ها انجام می‌شود.

اکثر شرکت‌ها انتخابی جز پذیرش هوش مصنوعی و استفاده از فرایند دیجیتال در کارکردهای اصلی ندارند. از بسیاری جهات، زندگی شخصی ما از طریق انجام تراکنش‌ها، استفاده از تلفن‌های هوشمند، دستگاه‌ها و نحوه تعامل با محصولات فناوری معنا پیدا می‌کند. همه این‌ها به معنای این است که همین الان در عصر هوش مصنوعی زندگی می‌کنیم. به‌طور مثال با تجربه استفاده از پلتفرمی مانند اوبر، از دیر رسیدن سه دقیقه‌ای تاکسی‌های اینترنتی عصبانی می‌شویم، اما وقتی من این تجربه را با اولین ورود در سال ۱۹۹۷ به بوستون مقایسه می‌کنم که برای زرو یک تاکسی باید از یک هفته قبل اقدام می‌کردم، متوجه این حضور معنادار فناوری و هوش مصنوعی در زندگی می‌شوم. این مسئله برای تمامی شرکت‌ها اجتناب‌ناپذیر است.

در حال حاضر برای اکثر مدیران دو الزام وجود دارد؛ یکی از این ضروریات یادگیری مستمر است. ایده این نیست که مدیران را به مهندس هوش مصنوعی یا دانشمند تبدیل کنیم اما به عنوان مدیران اجرایی، اکنون این یادگیری جزء ضروریات به حساب می‌آید. مدیران باید هوش مصنوعی را بدانند، نه به این دلیل که قرار است یک مهندس هوش مصنوعی یا یک دانشمند هوش مصنوعی شوند، بلکه به این دلیل که این یادگیری به آن‌ها کمک می‌کند بفهمند تجارت در عصر هوش مصنوعی چگونه کار می‌کند. حتی شرکت‌ها باید روی یادگیری کارمندان خود نیز سرمایه‌گذاری کنند.

ضرورت دوم برای مدیران تغییر و مدیریت تغییر است. این تغییر باید در مدیران به یک مهارت تبدیل شود. این که چگونه به‌طور مداوم تغییر کنند. بسیاری از مدیران نسبت به تغییر مقاومت نشان می‌دهند. بهترین شرکت‌ها آن‌هایی خواهند بود که می‌توانند بفهمند تغییر چگونه به یک مهارت تبدیل می‌شود. این دو عنصر یادگیری و تغییر، عناصر کلیدی هستند که رهبران باید با آن سازگار شوند.

گزارش



با در نظر گرفتن مفهوم ناخوشایندی در برخورد با ملالت، جای تعجب نیست که ملالت اغلب باعث میل شدید برای فرار از موقعیتی (یا شغلی) می‌شود که آن را برانگیخته است. در عصر ارتباطات - که ما در آن قرار داریم - این فرار تنها اندکی فاصله ایجاد خواهد کرد. امروزه که با انگلستان خود به دنیایی از داده‌ها، اخبار فوری، نمایش‌ها و داستان‌ها، پیام‌های دوستان و خانواده، یا گیف‌ها، میم‌ها و کلیپ‌های ویدئویی دسترسی دارید، این دسترسی‌ها حداقل به‌صورت سطحی می‌توانند شما را از ملالت خارج کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که استفاده از تلفن‌های هوشمند نه تنها ذهن را منحرف، بلکه یک ضربه اعتیادآور از دوپامین ایجاد می‌کند که به‌طور موقت ناراحتی ناشی از کسالت را با لذت جایگزین می‌کند. با این حال، این احساس کوتاه‌مدت است، زیرا جست‌وجوی بی‌هدف در فضای مجازی منجر به کاهش سلامت روان و کیفیت زندگی در درازمدت می‌شود. بنابراین دفعه بعد که در محل کار احساس خستگی شدید کردید، قبل از برداشتن گوشی خود تأمل کنید. ملالت می‌تواند مزایای مهمی داشته باشد، و اگر به آنچه احساس می‌کنید و چرایی آن توجه نکنید، این مزایا را از دست خواهید داد.

نقاط ضعف و قوت ملالت

شهرت منفی ملالت، علتی دارد. در محل کار، اغلب به عنوان حالتی تلقی می‌شود که موجب ناراحتی و میل به پایان روز کاری است. ملالت در محل کار با تصمیم‌گیری‌های پرخطر، اشتباهات پرهزینه و حوادث ناشی از بی‌توجهی یا عدم تمرکز مرتبط است و این به‌خاطر خستگی ناشی از ملالت است. همچنین ملالت می‌تواند انواع دیگری از رفتارهای مشکل‌زا را تحریک کند، مانند «تولن‌سایبری» (یعنی مرور غیر مرتبط فضای مجازی با کار) و پاسخ‌های عاطفی کودکانه. قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض فعالیت‌های یکنواخت، حتی می‌تواند باعث توهم شود. اخیراً یک مطالعه از تباط بین خستگی در محل کار و فرسودگی شغلی و همچنین کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک کار را نشان داد. از طرف دیگر، تحقیقات نشان می‌دهد که کسالت، وقتی به‌طور سازنده مدیریت شود جنبه‌های روشن بزرگی دارد. لحظات ملالت می‌تواند یک مکث یا یک استراحت کوتاه برای مغز و بدن شما در دنیایی که برای منحرف کردن حواس، غلبه کردن و تحریک بیش از حد طراحی شده، ایجاد کند. احساس ملالت می‌تواند فضایی برای رؤیاهای پرآرزای ایجاد کند که خلاقیت، ایده‌های جدید و نوآوری را به وجود آورد. همچنین ملالت طولانی‌مدت می‌تواند شما را وادار کند که از خود بپرسید: «آیا من در مسیر درست قرار دارم؟ آیا کار درست را انجام می‌دهم؟»

استفاده بهینه از ملالت

به‌طور کلی پیشنهاد نمی‌شود که به دنبال شغلی باشید که در آن بخش زیادی از روز را با احساس کسالت سپری کنید. با این حال، بهتر شدن در کار ملالت‌بار و استفاده از آن در جهت بهتر، می‌تواند به شما کمک کند تا جنبه‌های مثبت آن را دریافت کنید. در اینجا برخی از این جنبه‌ها را معرفی می‌کنیم:

- توجه: وقتی احساس کردید که ناراحتی ناشی از کسالت و

آیا تا به حال از شغل خود خسته شده‌اید؟ آیا در ساعات کاری‌تان احساس کسالت و ملالت می‌کنید؟ این یعنی شما می‌خواهید یک فعالیت درست داشته باشید، اما به دلایلی قادر به انجام آن نیستید. حتی خود امر مشغولیت داشتن هم پادزهر کسسل بودن نیست؛ ممکن است هم‌زمان هم خیلی شلوغ و هم خیلی

کسل باشید. در اوایل زندگی می‌آموزیم که ملالت سرگرم‌کننده نیست و با افزایش سن ممکن است آن

چگونه از کار کسل‌کننده لذت ببریم؟

را به عنوان اتلاف وقت یا فرصتی از دست رفته برای انجام کاری سازنده‌تر بدانیم. در بهترین حالت، ملالت به عنوان یک تجربه ناخوشایند و آزاردهنده و در بدترین حالت، وضعیتی تلقی می‌شود که احساس عمیقی از بی‌معنایی را برمی‌انگیزد. علاوه بر این، هنگام احساس ناراحتی ناشی از ملالت، زمان به کندی می‌گذرد و روزهای کاری بی‌پایان به نظر می‌رسند.

فرار سریع داشته باشند. «ملالت بی‌تفاوتی» گونه دیگری از ملال است که می‌تواند به‌شکل احساس بی‌علاقگی، بی‌انگیزگی و جدایی عاطفی نسبت به فعالیت‌ها یا رویدادهایی ظهور کند که معمولاً محرک یا لذت‌بخش است. ملال بی تفاوت لزوماً با احساس سرخوردگی یا بی‌قراری همراه نیست، بلکه بیشتر با احساس بی‌تفاوتی و بی‌اهمیتی همراه است. این گونه ملال می‌تواند در نتیجه استرس مزمن، افسردگی، یا سایر مسائل مربوط به سلامت روان رخ دهد و منجر به احساس ناامیدی و درماندگی شود. افرادی که کسالت بی‌حالی را تجربه می‌کنند ممکن است احساس کنند که در حال گذراندن مراحل زندگی بدون هیچ هدف یا لذت واقعی هستند.

تصمیم‌گیری برای تغییر

اکنون پیشنهاد این است که بر اساس نوع کسالت و آنچه در مورد خود یا موقعیت‌تان تشخیص می‌دهید، تصمیم بگیرید که در مورد ملالت چه کاری انجام دهید. شاید این مسئله به سادگی به شما این امکان را می‌دهد که پس از یک دوره شدید ملالت در محل کار بتوانید خود را احیا کنید، یا شاید چیزی در مورد نقش‌تان به شما می‌گوید.

همه نقش‌ها دارای عناصر خاصی هستند که آن‌ها را یکنواخت و خسته‌کننده می‌کند و گاهی اوقات این وظایف باید انجام شود تا به «چیزهای خوب» برسید. اگر مدام ملالت را تجربه می‌کنید، سعی کنید از طریق درگیری در کارآفرینی جهت نشان دادن نقش خود از آن استفاده کنید. ممکن است عمداً با جست‌وجو، تصور و دفاع از ایده‌های جدید در محل کار از ملالت دوری کنید؛ مسئله‌ای که می‌تواند توانایی‌ها و پتانسیل رهبری شما را نیز افزایش دهد. همچنین درگیر شدن در نوسنلاری می‌تواند به مبارزه با احساس بی‌معنایی و پوچی که در هنگام ملالت احساس می‌کنید، کمک کند.

ملالت ذهنی مفید

لحظات بی‌حوصلگی می‌توانند فرصت‌هایی باشند تا به شما کمک کنند از دنیایی پرشتاب و بیش از حد متصل رها شوید و این فرصت را ایجاد کنند که به‌سادگی در لحظه حال باشید. از لحظات کسالت برای مقاصد مثبت به‌جای حواس‌پرتی استفاده کنید. برای مثال، با صرف لحظه‌ای برای نفس کشیدن، انجام فعالیت دیگری که محرک است یا صرفاً گذران ناراحتی به هر شیوه آگاهانه‌ای. از آنجایی که ملالت می‌تواند جرقه خلاقیت باشد، حتی می‌توانید فضایی را برای ملالت به عنوان زمان بدون ساختار در روال کاری خود بگنجانید.

در نهایت باید گفت اگر چه ملالت و بی‌حوصلگی می‌تواند یک احساس ناخوشایند باشد، اما می‌تواند فرصتی برای تأمل در مورد علایق، ارزش‌ها و اهداف شما نیز باشد. با شناخت نوع کسالتی که تجربه می‌کنید و شناسایی علل زمینه‌ای، می‌توانید برای رفع آن گام بردارید و راه‌های جدیدی برای تعامل با دنیای اطراف خود بیابید. کار با ملالت می‌تواند به شما کمک کند تا خلاقیت، انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با موقعیت‌های جدید را توسعه دهید. بنابراین به‌جای تلاش برای اجتناب از خستگی یا نادیده گرفتن آن، کار با آن را به عنوان ابزاری ارزشمند برای رشد شخصی و راهی برای داشتن یک زندگی رضایت‌بخش‌تر در نظر بگیرید.

منبع: hbr.org



کسالت است. می‌تواند احساس آرامش یا احساس خستگی مفرح داشته باشد؛ حسی که منعکس‌کننده یک بی‌تفاوتی کلی و کناره‌گیری نسبت به دنیای بیرونی است. این نوع ملالت می‌تواند به تقویت استراحت و ریکاوری، به‌ویژه در روزهای شلوغ کمک کند.

«ملالت درجه‌بندی شده» نوع دیگری از ملالت است که کمی ناخوشایندتر و یکی از رایج‌ترین انواع آن است و زمانی اتفاق می‌افتد که کاملاً درگیر یک کار یا فعالیت نیستید و ذهن‌تان منحرف می‌شود. این می‌تواند به‌صورت افکار سرگردان بروز یابد یا اینکه حس درماندگی در ایجاد تغییر وضعیت را موجب می‌شود و در عین حال فرد می‌خواهد به نحوی از آن خارج شود.



به‌طور کلی پیشنهاد نمی‌شود که به دنبال شغلی باشید که در آن بخش زیادی از روز را با احساس کسالت سپری کنید. با این حال، بهتر شدن در کار ملالت‌بار و استفاده از آن در جهت بهتر، می‌تواند به شما کمک کند تا جنبه‌های مثبت آن را دریافت کنید

«ملالت جست‌وجویی» نوعی از بی‌قراری و جست‌وجوی فعال برای اعمال جایگزین و حواس‌پرتی برای کاهش تجربه منفی است. (مثلاً از طریق سایر فعالیت‌ها، فعالیت‌های اوقات فراغت، علایق و سرگرمی‌ها) در حالی که این نوع بی‌حوصلگی ناخوشایند است اما در عین حال باعث شعله‌ور شدن فعالیت و پیگیری تغییر می‌شود و اغلب نتایج مثبتی مانند خلاقیت، نوآوری و رشد شخصی دارد.

شکل دیگر ملالت «ملالت واکنشی» است. این نوع ملال در موقعیت‌هایی به وجود می‌آید که فرد ملزم به انجام یک کار تکراری یا خسته‌کننده است. (مانند گیر افتادن در یک جلسه طولانی و بی‌اثر بدون هیچ شانس برای فرار) این یک نوع بی‌حوصلگی کنش‌محور و عمیقاً ناخوشایند است که باعث بی‌قراری و ناامیدی می‌شود و ممکن است به شکل عصبانیت یا پرخاشگری نسبت به دیگران یا تجربه خسته‌کننده بروز کند. کسانی که این نوع ملالت را تجربه می‌کنند ممکن است دائماً در مورد گزینه‌های دیگر شغلی خیال‌پردازی کنند و احساس اضطراب برای ایجاد تغییر یا

ملال به وجود آمده، فوراً از انجام کار در این شرایط اجتناب کنید. توجه به خستگی و شناخت آن به این معناست که توانسته‌اید در برابر و گردی بی‌هدف مقاومت کنید. توجه و نام‌گذاری خستگی خود به منظور هدایت عمدی آن، فرصتی را برای توسعه انعطاف‌پذیری و پتانسیل استفاده از کسالت برای اهداف مثبت باز می‌کند. مهم‌تر از همه، در یک دوره کسالت، تصمیمات فوری مثل ترک شغل خود را به عنوان راهی برای فرار از ملالت در نظر نگیرید.

- رمزگشایی: همه تجارب ملال یکسان نیستند، تحقیقات نشان می‌دهد که «انواع» ملالت به‌طور متفاوتی در بدن و ذهن ظاهر و باعث بروز رفتارهای متفاوتی می‌شوند. رمزگشایی از انواع ملالی که در اوایل کار احساس می‌کنید

می‌تواند به شما کمک کند تا یک برنامه باز برای مقابله با ملالت داشته باشید یا از تشدید یا دخالت آن در تصمیم‌گیری جلوگیری کنید. از خود بپرسید که بی‌حوصلگی به شما چه می‌گوید. آیا ممکن است به دلیل اینکه خیلی طولانی و بدون مکث کار کرده‌اید خسته شده باشید و به یک استراحت کوچک نیاز دارید؟ یا شاید وظایف شما یکنواخت است و انگیزه و انرژی خود را از دست می‌دهید.

به‌طور خاص در نظر بگیرید که از چه چیزی خسته می‌شوید؛ آیا نقش شما، محتوا یا شکل کار، یا چشم‌انداز آینده شغلی شما را خسته کرده است؟ آیا می‌توانید الگویی را رمزگشایی کنید که این احساس ناراحت‌کننده را شعله‌ور می‌کند؟ این می‌تواند فرصتی باشد برای در نظر گرفتن اهداف ارزش‌های خود و اینکه آیا احساس می‌کنید در حال حرکت به جلو هستید یا احساس «گیر کردن» دارید. بر اساس تحقیقات در حین کار پنج نوع بی‌حوصلگی و ملالت وجود دارد که باید برای رمزگشایی ملالت خود در نظر داشته باشید.

«ملالت بی تفاوتی» اولین نوع است. این یکی از انواع مثبت

جوانان هندی، کارمند بودن را ترجیح می‌دهند

ناگزیر است و تا حدودی طبقه خاصی از مردم وجود دارند که نمی‌خواهند سخت کار کنند، بلکه همه تلاش می‌کنند تا شغل دولتی پیدا کنند. «مشکل اصلی در سیستم آموزشی ما این است که بیشتر مدرک‌گرا است تا مبتنی بر مهارت یا دانش. برای اینکه یک جوان ماهر شود، سیستم آموزشی باید رویکردهای عملی مطالعه را به‌جای اتکای صرف بر مطالعات نظری، شامل شود. توسعه مهارت جوانان هندوستان نیاز روز است، هرچند دولت در تلاش است در این زمینه کاری انجام دهد، اما ظاهراً آن‌طور که باید مؤثر نیست. یکی از کاربران با گوئنگا موافق بود که بیکاری یک نگرانی است ولی کمبود کارگران ماهر مانند افراد ساختمانی، رانندگان کامیون و کارگران مزرعه نیز وجود دارد. کاربر دیگری افزایش مهاجرت به کشورهای خارجی به‌ویژه آلمان و کشورهای حوزه خلیج فارس را عامل دیگر کمبود کارگران ماهر دانست.

چندین کاربر اینترنتی با گوئنگا موافق هستند، کاربری در پاسخ به پست گوئنگا گفت: «حقیقت تلخ این است که مراکز آموزش مهارت به سختی دانشجو پیدا می‌کنند. جوانان ما فقط مشاغل کارمندی و پشت میز نشینی می‌خواهند نه شغل تخصصی و کارگری، حتی اگر پول خوبی داشته باشد.» یک کاربر به گوئنگا پیشنهاد کرد: «اگر صنایع گرد هم آیند و مراکز توسعه مهارت خود را راه‌اندازی کنند، کمبود نیروی کار ماهر می‌تواند حل شود. مؤثرترین راه برای برآورده کردن و تطبیق تقاضا همین است که صنایع گرد هم آیند و کالج‌ها و پلی تکنیک‌ها را برای آموزش، تمرین و توسعه مهارت‌های مورد نیاز صنعت ببیزند یا با آن‌ها همکاری کنند.» کاربر دیگری شکاف‌های موجود در سیستم آموزشی هند را مورد توجه قرار داد که منجر به کمبود نیروی کار ماهر شده است. این کاربر نوشت: «به منظور بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه‌های عملیاتی، مکانیزه شدن دستگاه‌ها

گزارش

با وجود ادامه بحران بیکاری در هند که با نزدیک به یک و نیم میلیارد جمعیت به تازگی گوی سبقت جمعیتی را از چین روده و با مشکل بیکاری مواجه است، کمبود «نیروی کار ماهر» یکی از چالش‌های جدی در بازار کار هند به‌شمار می‌آید و بیشتر جوانان جویای مدرک‌گرایی و مشاغل کارمندی هستند.

«هارش گوئنگا»، رئیس یکی از شرکت‌های بزرگ هندی واقع در بمبئی (گروه RPG) معتقد است در حالی که مردم از بیکاری شکایت دارند، شرکت او با کمبود کارگران ماهر مواجه است. در پست گوئنگا در پلتفرم X (که قبلاً به عنوان توئیتر شناخته می‌شد) آمده است: «ما کارگران ساختمانی ماهر می‌خواهیم، اما نیرو به اندازه کافی پیدا نمی‌کنیم! ما رانندگان کامیون باتجربه و ماهر می‌خواهیم و کمبود شدید داریم. کارگران مزرعه می‌خواهیم اما آن‌ها در دسترس نیستند. نمی‌توانیم راه‌حلی پیدا کنیم.»

