

## تکنه



## قطب هوش مصنوعی اروپا

فرانسه تلاش زیادی می کند تا خود را به عنوان قطب هوش مصنوعی در اروپا معرفی کند و قوای خود را بر فناوری سریع در حال رشد و تبلیغاتی قرار دهد. «امانوئل مکرون» رئیس جمهور فرانسه هفته گذشته، گفت: «من فکر می کنم ما در قاره اروپا در هوش مصنوعی شماره یک هستیم و باید شتاب کنیم.» بسیاری از کشورها به دنبال این هستند که خود را قطب هوش مصنوعی معرفی کنند، چرا که این فناوری انقلابی و برای دولت ها از اهمیتی استراتژیک برخوردار است. هوش مصنوعی از امور مالی گرفته تا مراقبت های بهداشتی تأثیر گذار بر صنایع تلقی می شود، اما خود پروژه «هوش مصنوعی» نیز در میانه نبرد فناوری گسترده تر میان چین و ایالات متحده گرفتار شده است. هیا هو در مورد هوش مصنوعی تا حدودی به دلیل ماهیت ویروسی چت ربات (ChatGPT) تولید شرکت آمریکایی (OpenAI) ایجاد شده است. هوش مصنوعی عبارتی بود که در کنفرانس سالانه فناوری فرانسه (Viva Tech)، بر زبان همه بود؛ کنفرانسی که مجموعه شرکت هایی از استارت آپ ها گرفته تا شرکت های فناوری، همراه با شرکت هایی از صنایع مختلف مانند لوازم آرایشی و بانکی در آن حضور داشتند.

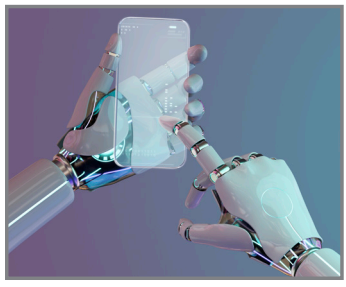
«مکرون»، رئیس جمهوری فرانسه «برونو لومر»، وزیر دارایی فرانسه و «ژان نوبل بارو»، وزیر دیجیتال در این رویداد شرکت و بر حمایت دولت از پیشروی فناوری هوش مصنوعی در فرانسه تأکید کرد. مکرون در مصاحبه ای با خبرنگاران گفت: «ما دیوانه وار روی آموزش و تحقیق سرمایه گذاری خواهیم کرد.»

در حالی که ایالات متحده به لحاظ بسیاری معیارها، پیشرو در هوش مصنوعی در نظر گرفته می شود، فرانسه امیدوار است بتواند عقب نشینی کند. مکرون می گوید: «واضح است که ایالات متحده شماره یک جهان است، دلیل خوبی هم وجود دارد، آمریکا بازار داخلی بزرگی است. من از فرانسوی های خوام که به وضوح فاصله موجود را بر گیرند، باید در این زمینه خیلی بیشتر سرمایه گذاری کنیم، توسعه پیدا کنیم و بیشتر شتاب کنیم.» با وجود این جاه طلبی ها، پاریس حتی در داخل اتحادیه اروپا با رقابت سختی مواجه است.

متخصصان معتقدند فرانسه قطعاً این شانس را دارد که در اروپا پیشتاز باشد، اما با رقابت سختی از سوی آلمان و انگلیس روبه روست. «ریشی سوناک»،

نخست وزیر انگلیس در هفته گذشته پیشنهاد خود را برای تبدیل شدن این کشور به یک مرکز جهانی هوش مصنوعی مطرح کرد. فرانسه برای رسیدن به موفقیت باید از هوش مصنوعی برای ایجاد

زمینه های اقتصادی که در حال حاضر در آن دست بالا را دارد استفاده کند؛ مانند تولید و داروسازی. مقطع کنونی یک زمان کلیدی برای استراتژی، شناسایی حوزه های خاص و سرمایه گذاری هتگفت بر روی هوش مصنوعی است تا برتری در این رقابت سخت تثبیت شود. شرکت های آمریکایی در حال حاضر بر گفت و گوهای مربوط به هوش مصنوعی مسلط هستند. نام هایی مانند «مایکروسافت» که در سرمایه گذاری کرد و سازنده تراشه های (Nvidia) است همچنان در صدر جدول هوش مصنوعی باقی مانده اند. به گفته مکرون، فرانسه همچون ایالات متحده یک شرکت غول در هوش مصنوعی ندارد، اما می خواهد دو یا سه «بازیگر بزرگ جهانی» در این فناوری ایجاد کند. برای رشد سریع استارت آپ های خود، فرانسه از بانک ها برای سرمایه گذاری حمایت می کند. با تأکید بر پتانسیل و درک اهمیت پیشرفت های هوش مصنوعی، استارت آپ فرانسوی (Mistral AI) طی چهار هفته با جمع آوری ۱۰۵ میلیون یورو راه افتاده است. تعدادی دیگر از استارت آپ های محلی فرانسه نیز محصولات خود را در (Viva Tech) به نمایش گذاشته اند.



## تنهانبروی محرک جوانان

امروزه محتوای رسانه های اجتماعی با تأکید بسیار بر کار بیشتر جوانان، گویا ارزشی را برای آن ها خلق می کند. اکثر جوانان در این پلتفرم ها در حال نمایش کار بی وقفه خود هستند و حتی نشان می دهند که کار پاره وقتی نیز در کنار کار اصلی خود دارند. همین مسئله باعث می شود تا جوانان رغبت به کار بیشتر داشته باشند. تحقیقات صورت گرفته همچنین نشان می دهد که دیگر عامل تأثیر گذار بر انجام ساعات کاری بیشتر، تمایل جوانان به کار برای کارفرمایان اخلاقی و هدفمند است. بسیاری در این نسل عمیقاً به موضوعاتی مانند تنوع و همچنین برابری حقوق جنسیتی اهمیت می دهند و با خوشحالی برای شرکت هایی که این انتظارات را بر آورده می کنند سخت کار می کنند. جوانان به بهبود برابری دستمزد در شرکت خوش بین بوده و حس خوبی نسبت به پیشرفت شرکتی که برای آن کار می کنند دارند.

## خطر فرسودگی شغلی برای جوانان

به نظر می رسد که روند انجام اضافه کاری به این زودی هادر نسل (Z) تغییر نخواهد کرد و این جوانان اضطراب های شغلی بسیاری را تجربه خواهند کرد. این نسل با مفاهیمی مانند تعادل بین کار و زندگی آشناست اما عصر اضطراب، به او اجازه لذت از این مفاهیم تازه را نخواهد داد. آن ها به امید پیشرفت، با اضطراب ها و ترس های بسیاری مواجه می شوند. همین مسئله باعث می شود تا بدون استراحت و بی وقفه کار کنند و اگر نتوانند سرعت اضافه کاری را کاهش دهند با فرسودگی شغلی روبه رو خواهند شد. البته این فرسودگی برای برخی از کارگران هم اکنون اتفاق افتاده و این نسل در محیط کار با اضطراب و فرسودگی شغلی دست و پنجه نرم می کند. همچنین نتایج مطالعات نشان می دهد که کارگران جوان بیشتر از هر گروه سنی دیگری با احساس استرس روبرو می شوند. جوانان به دلیل شرایط بد اقتصادی، ترس زیادی از بیکار شدن دارند و فشار کاری زیادی را تحمل می کنند.

در چنین شرایطی محققان معتقدند که کارگران جوان باید راهی برای عقب نشینی از این وضعیت پیدا و از اثرات مخرب آن جلوگیری کنند. این پرسش به زمان و خود آگاهی زیادی نیاز دارد که چگونه می توانم اخلاق کاری خود را حفظ کنم اما به روشی هوشمندانه تر کار کنم که در طول زمان دچار فرسودگی شغلی نشوم؟



هوش مصنوعی هنوز نوبا هستند و دقیقاً نمی دانیم که به چه شکلی رشد خواهند کرد. البته بخش بزرگی از این رشد به نحوه تصمیم گیری شرکت ها برای به کارگیری هوش مصنوعی بستگی دارد. در مطالعاتی که مایکروسافت در ماه های فوریه و مارس انجام داده، ۳۱ درصد از رهبران کسب و کار گفته اند که هوش مصنوعی بهره روری را در میان کارکنان افزایش خواهد داد. ۲۹ درصد گفته اند که هوش مصنوعی به کارمندان برای انجام کارهای ضروری اما تکراری و روزمره کمک خواهد کرد و ۲۵ درصد نیز گفته اند که صرف زمان کارمندان برای فعالیت های کم ارزش کمتر خواهد شد. «ریچارد بالدوین»، اقتصاددان و استاد مؤسسه فارغ التحصیل ژنو در سوییس، در یک رویدادی که به تازگی برگزار شده گفته که هوش مصنوعی کار شماران نمی گیرد، بلکه کسانی که از هوش مصنوعی استفاده می کنند، کار شمارا می گیرند. پس اگر نگران هستید که هوش مصنوعی روی حرفه شما چه اثری دارد، استفاده از آن را شروع کنید.

## خطر فرسودگی شغلی برای جوانان

## چرا نسل «زد» تا این اندازه کار می کند؟

سنین جوانی احساس فرسودگی کنند. اما چرا جوانان به دنبال این هستند که تا جایی که می توانند کار کنند؟



آینده می توانستند خانه بخرند. اما اکنون تنها راه نجات از این وضعیت برای جوانان کار بیشتر و وقف خود در شرایط کاری طولانی تر و سخت تر است. در واقع جوانان با کار بیشتر می خواهند به کارفرمای خود ثابت کنند که انتخاب آن ها در این سمت درست بوده و آن ها لایق آن شغل هستند. بدیهی است که در چنین شرایطی جوانان فضای رقابتی شدیدی را تجربه خواهند کرد. کلیشه هایی در مورد جوانان نسل (Z) وجود دارد که آن ها تنبل و عاشق کار از راه دور هستند. اما رها البته چیز دیگری را نشان می دهد. براساس نتایج تحقیقات این اضافه کاری ها و سختکوشی ها لزوماً به افزایش دستمزد منجر نمی شود. این در حالی است که در سنین بالاتر افراد احساس می کنند که در ازای کار بیشتر باید پاداش و افزایش حقوق دریافت کنند، اما جوانان نسل (Z) اصلاً این گونه فکر نمی کنند. حتی این تحقیقات نشان داده که فقط نیمی از این جوانان انتظار افزایش حقوق پس از یک سال کاری را دارند؛ در حالی که این مسئله در گروه های سنی دیگر به دوسوم هم می رسد. در واقع تنها یک سوم از این جوانان فکر می کردند که برای این سختکوشی باید پاداش دریافت کنند.

## هوش مصنوعی کار شمارانمی گیرد

سطح متوسط دیگر مشاهده کرد؛ مترجمان، طراحان وب، وکلا، کدنویسان، حسابداران، کپی رایترها یا متخصصان منابع انسانی. مهارت هایی که از طریق درجات پیشرفته یا سال ها تجربه در یک نقش یا شرکت خاص ایجاد شده اند، ممکن است به زودی در یک ابزار هوش مصنوعی مولد گنجانده شوند و سطح ورودی را کاهش دهند. اگر کارفرمایان یک کارمند با تجربه کمتر اما با مهارت استفاده از ابزار هوش مصنوعی را به یک کارمند با تجربه و با حقوق بالاتر ترجیح دهند، می توان حدس زد که در آینده نزدیک برای بازار کار جهانی چه اتفاقی خواهد افتاد.

این جنس اتفاقات قبلاً هم در برخی از بازارهای مالی رقم خورده است. به طور مثال در معاملات وال استریت، این تاجران و فروشنده گان برتر بودند که به واسطه تسلط بر بازار به کار گرفته می شدند. اما در چند دهه گذشته بانک ها برای کاهش هزینه ها، بسیاری از آن ها را از بازار خارج کرده و کارمندان رده پایین تر با ابزارهای فنی بهتر را جایگزین کردند. حتی یک کلمه برای این فرایند جایگزینی وجود داشت: «جوان گرایی.» در چند ماه گذشته شرکت های فناوری فقط مشاغل خود را کاهش ندادند، بلکه بسیاری از این مشاغل دیگر جایگزینی نخواهد داشت. طی چند هفته، مدیرعامل (IBM) استخدام تقریباً ۸۰۰۰ شغل را که می توانستند از هوش مصنوعی در آن استفاده کنند، متوقف کرد. گروه BT (غول مخابراتی بریتانیا) اخیراً اعلام کرد که ۵۵۰۰۰ شغل را کاهش می دهد و هوش مصنوعی می تواند تا سال ۲۰۳۰ جایگزین ۱۰ هزار شغل شود.

## استفاده از هوش مصنوعی

مطمئناً موارد زیادی درباره هوش مصنوعی وجود دارد که هنوز چگونگی انجام آن نامشخص است. ابزارهای

در شرایط اقتصادی کنونی، جوانان بسیار تمایل دارند تا خود را وقف کار و شغل کنند و ساعات های طولانی را مشغول به کار باشند؛ این امر موجب شده تا آن ها در همان

## گزارش

## الهام اظهري

روزنامهنگار

اگر یک نمونه جوان تازه فارغ التحصیل شده در انگستان را در نظر بگیریم، این جوان باید به طور معمول ۳۰ ساعت در هفته را در یک شغل پاره وقت برای پرداخت اجاره خانه خود صرف کند. حتی بعد از اینکه توانست یک کار تمام وقت مناسب هم پیدا کند، لازم است ساعات زیادی را با اضافه کاری پر کند تا بتواند از پس هزینه ها بر آید. البته جوانان برای حفظ شغل خود در سمت های شغلی مختلف نیازمند به روز بودن اطلاعات و رصد فضای کاری حتی در روزهای تعطیل هستند. این شرایط فقط معطوف به طیف خاصی از جوانان نیست و اکثر نیروهای شاغل در انگستان این وضعیت را تجربه می کنند. آمار نشان می دهد که جوانان این کشور احتمالاً بیشترین میزان اضافه کاری بدون حقوق را انجام می دهند.

## آمارهای جهانی چه می گویند؟

نتایج تحقیقاتی که به تازگی روی ۲۲ هزار کارگر در ۱۷ کشور مختلف جهان انجام شده نشان می دهد که افراد ۱۸ تا ۲۴ ساله تمایل دارند با شروع زود هنگام و کار کردن تا دیروقت، ۸ ساعت و ۳۰ دقیقه کار بدون مزد در هفته انجام دهند. این رقم در مقایسه با سایر گروه های سنی به ترتیب برای افراد ۴۵ تا ۵۴ سال ۷ ساعت و نیم و برای بالای ۵۵ سال، ۵ ساعت و نیم است که نشان دهنده تفاوت های معنادار در اختصاص دادن زمان جوانان به کار است. این جوانان که به نسل (Z) معروف هستند، از ابتدا مجبور بوده اند که در محیط های کاری سخت فعالیت کنند. بسیاری از آن ها کار حرفه ای خود را در دوران کرونا شروع کرده اند و عده ای در سنین پایین تجربه اخراج را داشته اند. همچنین به خاطر وضعیت اقتصادی بعد از همه گیری کرونا، شاهد کاهش فرصت های شغلی، کاهش دستمزد ها... بوده اند و به همین خاطر نیازمند رقابت بیشتر برای ابقا در سمت های خود هستند. کارشناسان معتقدند که این امر باعث شده بسیاری از آن ها با احساس ناامنی در مورد شغل و آینده شغلی طولانی مدت خود تلاش کنند از رز خود را با تابش ساعت های اضافی به کار فرما ثابت کنند. نتیجه این وضعیت، استرس بیشتر برای کارمندان جوان و فرسودگی بیشتر در بلندمدت خواهد بود. به گفته «نلاریچاردسون»،

## گزارش

همان طور که این روزها همه جا درباره آن صحبت می شود، هوش مصنوعی تأثیر زیادی بر فضاهای کاری خواهد داشت و احتمالاً بهره روری کارگران را افزایش خواهد داد. اما مانند همه بازی های دیگر، این بازی هم برنده ها و بازنده هایی دارد.

بر اساس مطالعات انجام شده به نظر می رسد هوش مصنوعی بیشترین تأثیر منفی را روی کارگران با توانایی های متوسط خواهد داشت. افرادی که در سطح و توان متوسط فعالیت می کنند. اما دلایل این امر چه می تواند باشد؟ متخصصان چند دلیل برای این مسئله عنوان کرده اند:

## یاری هوش مصنوعی به کارگران

## کم تجربه

چند دانشگاه به تازگی دسترسی به دستیار مکالمه مبتنی بر هوش مصنوعی را بر روی ۵۲۰۰ نامندیده پشتیبان مشتریان در یک شرکت نرم افزاری مورد مطالعه قرار داده و دریافته اند که این ابزار تا ۱۴ درصد به افزایش بهره روری کارکنان کمک می کند. البته این کارگران تازه کار بوده اند که بیشترین بهره را از این دستیار هوش مصنوعی برده اند. در واقع کارگران کم تجربه و کم مهارت می توانند با کمک هوش مصنوعی الگوهای رفتاری که باعث افزایش بهره روری می شود را به دست آورند. درس ها و تجربه هایی که ماه ها افراد برای به دست آوردن آن وقت صرف می کنند می تواند به وسیله یک ابزار هوش مصنوعی جمع شود و کارگران سباده با کمک آن شکاف عملکردی بین خود و همکاران با تجربه را کاهش دهند. در واقع کارگران فقط در مدت دو ماه، به همان اندازه کارگران حرفه ای تر، تجربه کسب می کنند.