**تاثیر هوش مصنوعی در تیم سازی**

1. **تعریف هوش مصنوعی**

وقتی صحبت از هوش مصنوعی می‌شود، بسیاری از اصطلاحات به جای هم استفاده می‌شوند. هوش مصنوعی اصطلاحی است که شاخه ای از علوم کامپیوتر را نشان می دهد که با رفتارهای هوشمندانه و شبیه سازی شده سیستم های کامپیوتری سروکار دارد. این یک تعریف بسیار کلی است و وقتی صحبت از کسب و کارهایی است که در هوش مصنوعی پیشرفت می کنند، این تعریف می تواند بسیار گسترده باشد.

اصطلاح دیگری که در هوش مصنوعی خواهید یافت، یادگیری ماشینی است. این به توانایی یک سیستم کامپیوتری برای بهبود عملکرد و یادگیری مستقل مربوط می شود. فرآیند یادگیری ماشینی پیوسته است و با درک رایانه تکامل یافته است

1. **برخی از حوزه هایی که هوش مصنوعی به آنها ورود کرده**

مفاهیم و اصطلاحات بیشتری هوش مصنوعی را تعریف می‌کنند و شرکت‌ها اکنون شروع به درک کاربرد هوش مصنوعی در بسیاری از حوزه‌های کسب‌وکار کرده‌اند که شامل مدیریت، بازاریابی، پشتیبانی و مهم‌تر از آن، ساخت تیم می‌شود. هوش مصنوعی به عنوان یک ابزار تسهیل‌کننده ابزاری برای بهبود تلاش‌های جمعی و تاکتیک‌های همکاری یک شرکت در حال ظهور است

1. **مزایای بهره بردن از هوش مصنوعی در کارهای گروهی**

هوش مصنوعی می تواند فرآیندهای تیم‌سازی را خودکار کرده و آن‌ها را سریع‌تر کند و این کار را با ارائه خدمات بهتر و شخصی تر به شما انجام دهد. بینش بهتر شرکت و کارگر به شما این امکان را می دهد که هوشمندانه نقش هایی را برای بالاترین بهره وری به آنها اختصاص دهید. اگر در مورد شرکت هایی مانند آمازون فکر کنید، متوجه خواهید شد که آنها از برخی از بینش ها و داده ها برای توصیه خودکار بهترین محصولات به مصرف کنندگان استفاده می کنند.

با استفاده از همین مکانیسم، هوش مصنوعی همچنین می‌تواند داده‌ها را ارزیابی کرده و بهترین استراتژی‌های تیم‌سازی را برای کسب‌وکارها توصیه کند و نیز بهترین گزینه‌های ممکن را برای افزایش کارایی کار تیمی در اختیار شما قرار می‌دهند.

پردازش داده ها به منظور حضور در بازار رقابتی و بهبود تعاملات تیمی:

با ادغام‌های پیشرفته هوش مصنوعی، شرکت‌ها می‌توانند به سطحی از کار گروهی برسند که نه تنها با رقابت و پیش‌بینی‌ناپذیری ها کنار بیایند، بلکه در آن به برتری هم دست پیدا کنند. همچنین اجازه می دهد تا یک مدل کار توزیع شده تری ارائه شود که تیم ها را قادر می سازد بدون هیچ سابقه همکاری قبلی با اعضا کار کنند.

هوش مصنوعی به شما امکان می دهد از قابلیت های پردازش داده های برتر برای ایجاد پیش بینی های قطعی و دقیق در مورد اطلاعات تیم استفاده کنید. با کمک ابزارهای تجزیه و تحلیل داده ها، نقاط قوت و ضعف تیم شما را آشکار می کند. این ابزارهای تجزیه و تحلیل داده ها به بیان تمام نارسایی ها و نقاط قوت شرکت شما کمک می کند و یک مسیر واضح به شما ارائه می دهد که نشان می دهد چگونه یک شرکت می تواند از آنها به بهترین نحو استفاده کند.

مداخله هوش مصنوعی در حوزه کسب و کار شما را به نوآوری و پذیرش فناوری به گونه‌ای تشویق می‌کند که سازمان‌هایی بادوام بسازد که برای بلندمدت موفق باشند.

هنگامی که با موقعیت‌های بی‌سابقه و شکست‌های مربوط به اختلالات تیم روبرو می‌شوید، باید بفهمید که چگونه به خدمت و انگیزه دادن به کارکنان خود ادامه می‌دهید. توانایی های تصمیم گیری هنگام تلاش برای ایجاد تیم های تاب آور ابزاری هستند. همچنین بر سرعت بهبودی شما از فرصت‌های رشد نیز تأثیر می‌گذارد.

تیم سازی، استخدام و استعداد یابی:

کاربردهای هوش مصنوعی در استخدام راهی است که در آن شرکت می تواند استراتژی تیم سازی خود را بهبود بخشد. صنعت استخدام شروع به پیاده سازی چندین ابزار کرده است که فرآیند تیم سازی را تقویت می کند. خواه هدف از تبلیغات برای نامزدها، شناسایی استعدادهای مناسب، تعامل با هر یک از اعضای تیم یا انتخاب استعدادهای مناسب باشد، فناوری هوش مصنوعی می تواند همه این کارها را انجام دهد.

استفاده از هوش مصنوعی برای مدیریت پروژه های زمان دار:

AI می تواند با شناسایی مسائلی است که کارکنان برای رسیدن به ضرب الاجل های پروژه خود با آن مواجه هستند، چارچوبی را پیشنهاد کند که در آن راه حل هایی برای تمام مسائلی که کارکنان با آن مواجه هستند را در بر گیرد تا وظایف آنها برای رسیدن به مهلت های پروژه به طور موثرتری تسهیل شود.

1. چگونه هوش مصنوعی برای ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش مشارکت کارکنان در شرکت‌ها استفاده می‌شود.

خودکارسازی وظایف

هوش مصنوعی کارمندان را قادر می سازد تا چندین کار را خودکار کنند. به عنوان مثال، وظایف مربوط به هماهنگی تیم، مدیریت کارکنان و مدیریت. همچنین، معمول ترین کنترل کیفیت و وظایف اداری مانند پیگیری ترتیب جلسات و تخصیص منابع به زودی توسط هوش مصنوعی خودکار می شود. شرکت‌ها در آینده سلسله مراتبی خواهند داشت و از کارکنانی تشکیل می‌شوند که تحت نظارت فرآیندهای هوش مصنوعی هستند.

ترویج مشارکت کارکنان

فن آوری تجزیه و تحلیل احساسات یا عقیده کاوی استفاده از بیومتریک، تجزیه و تحلیل متن، پردازش زبان طبیعی برای جستجوی بینش در مورد انگیزه ها و رفتارهای کارکنان است، بنابراین فراتر از روش های مرسوم برای تعیین تجربه کارکنان است. به عنوان مثال، هوش مصنوعی می‌تواند داده‌هایی را که شامل داده‌های ارتباط بیومتریک و ایمیل است، بررسی کند و اقدامات خاصی را برای تقویت ارتباط کارکنان با فعالیت‌ها یا احساس تعلق پیش‌بینی کند. Hadoop (Apache Hadoop یک نرم افزار منبع باز است) برای تجزیه و تحلیل داده های بزرگ و استخراج اطلاعات ارزشمند از آن استفاده می شود.

انطباق فرهنگ

هوش مصنوعی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا رفتار و فرهنگ را تا حد زیادی اتخاذ کنند. از دیدگاه مصرف‌کننده، مردم امروزه در معرض طیف گسترده‌ای از تحریک‌ها و محرک‌های رفتاری برای تشویق به خرید، دوست‌داشتن یا مشاهده هستند.

یادگیری شخصی

هوش مصنوعی می تواند به عنوان راهنمای مدیران منابع انسانی در تجزیه و تحلیل و ارائه روش های یادگیری مورد علاقه یک کارمند باشد.

در مشاغل ساختمانی

فناوری شناختی شرکت ها را قادر می سازد تا داده ها را در مورد پیشرفت شغلی هر کارمند جمع آوری کرده و به شیوه ای شخصی ارائه کنند. کارمندان در واقع می توانند مسیر شغلی خود را به گونه ای ترسیم کنند که با اهداف یادگیری خاصی که برای پر کردن شکاف مهارتی مورد نیاز است، هماهنگ باشد. شرکت‌های پیشرو دریافته‌اند که یکی از راه‌های ایده‌آل برای تشویق یادگیری، ارائه ابزار و وضوح به نیروی کار خود برای ایجاد تغییرات شغلی و ارتباط یادگیری خود با این مسیرها است. بنابراین، این امر توسط فناوری شناختی با یکپارچه سازی و سفارشی سازی داده ها برای کارکنان آسان می شود.

1. معرفی چند ابزار برای استخدام داده محور

توضیح پیشنهادی خودم:

(تا همین چند سال پیش اگه می خواستیم با استفاده از امکانات موجود دنبال کار بگردیم یا کارفرما بودیم و دنبال نیرو می گشتیم نهایت کاری که می تونستیم انجام بدیم استفاده از دفترهای کاریابی بود؛ بعد کاریابی اینترنتی مثل جاب ویژن یا جابینجا پا گرفتن و کار رو برای هر دو طرف خیلی راحت تر و با کیفیت تر کردن . اما باید گفت که باز هم شرایط می تونه تغییر کنه چرا کنه همین الان هم ابزارهایی هستند که برای پیدا کردن نیروی کار از هوش مصنوعی دارن استفاده می کنن !!!)

VONQ : یک مدیر کمپین هوشمند است و نقش های شغلی را توزیع می کند. با استفاده از توانایی‌های یادگیری ماشینی، می‌تواند تمام پاسخ‌های پست‌های قبلی خود را ارزیابی کند، تابلوهای شغلی را معیار قرار دهد و پست‌های خالی را به مقصدی که تصمیم می‌گیرد ارسال کند. همچنین از دیگر آگهی‌های شغلی یاد می‌گیرد و به سرعت روندهای بازار را شناسایی می‌کند (<https://www.vonq.com/>)

**TalentBin :** به کسب و کارها اجازه می دهد تا در تلاش برای یافتن نامزدهای احتمالی، داده ها را جمع آوری کنند. این ابزار در وب گشت و گذار می کند و اطلاعات را از وب سایت های مختلف جمع آوری می کند تا پروفایل های خاصی از نامزدهای بالقوه ایجاد کند.

**Beamery :** ابزار دیگری است که از فناوری هوش مصنوعی برای ایجاد نمایه نامزد از طریق ارتباط با حساب‌های ایمیل سازمان‌ها، سیستم تقویم و سیستم ردیابی متقاضیان استفاده می‌کند. سپس در داده هایی که جمع آوری کرده است به دنبال پتنت (؟) می گردد. (<https://beamery.com/>)

**Mya :** ابزار مشابهی است که از استعدادهای بالقوه در مورد نیازهای شغلی سؤال می کند. پس از پرسیدن سؤالات، این ابزار به‌روزرسانی‌ها و بازخوردهای شخصی‌شده را همراه با پیشنهادات مرحله بعدی ارائه می‌کند. هنگامی که او نمی تواند پاسخ هر سوالی را پیدا کند، سوالات را برای استخدام کننده انسانی ارسال می کند. این تعامل و تجزیه و تحلیل قابلیت هوش مصنوعی به کسب و کارها اجازه می دهد تا روشی قابل برنامه ریزی و مبتنی بر داده برای تیم سازی را پیاده سازی کنند.

**Joberate :** یکی دیگر از ابزارهای هوش مصنوعی است که از توانایی و قدرت استفاده از داده های بزرگ رسانه های اجتماعی و یادگیری ماشینی استفاده می کند. از رسانه های اجتماعی برای دسترسی به شدت فعالیت کاریابی کارکنان استفاده می کند. شرکت ها معمولاً برای این سرویس ثبت نام می کنند و فعالیت های کاریابی کارکنان خود را دنبال می کنند. به این ترتیب، منابع انسانی می تواند تعیین کند که آیا افراد یا تیم ها در معرض خطر ترک هستند یا خیر. این ابزار می تواند در بهبود حفظ کارکنان باورنکردنی باشد. (به نظر من این یک مقدار دخالت کردن توی حریم خصوصی کارکنان هستش)

واقعیت‌های ترسناک درباره هوش مصنوعی

بیایید فرض کنیم در جاده ای رانندگی می کنید. سپس ناگهان گروهی از بچه ها جلوی ماشین شما ظاهر می شوند. ترمز را می زنید، اما آنها کار نمی کنند. حالا شما دو راه دارید: اولی اینکه بچه ها را با ماشین زیر بگیرید و جان خود را نجات دهید. مورد دوم این است که به دیوار یا ستون مجاور منحرف شوید، در نتیجه کودکان را نجات دهید اما خود را به کشتن بدهید. کدام را انتخاب می کنید؟

اکثر مردم متفقند که به داخل ستون منحرف می شوند و خود را می کشند. حالا تصور کنید که ماشین شما خودران است و شما مسافر هستید. آیا هنوز هم می خواهید که آن را منحرف کند و شما را بکشد؟ بسیاری از افرادی که پذیرفتند در صورتی که راننده بودند به داخل بولوار منحرف شوند نیز موافق بودند که نمی‌خواهند ماشین خودرانشان منحرف شود و آنها را بکشد. در واقع، آنها حتی اگر بدانند که عمدا آنها را در معرض خطر تصادف قرار می دهد، چنین خودرویی را نمی خرند.

این ما را به سوال دیگری می رساند: ماشین ها چه کار می کنند؟

خودروها همان کاری را که برای آن برنامه ریزی شده بودند، انجام خواهند داد. همانطور که هست، سازندگان خودروهای خودران صحبت نمی کنند. اکثر آنها، مانند اپل، فورد و مرسدس بنز، با درایت در هر موردی از این سوال طفره می روند. یکی از مدیران دایملر AG (شرکت مادر مرسدس بنز) زمانی اظهار داشت که خودروهای خودران آنها "به هر قیمتی از مسافر محافظت خواهند کرد." با این حال، مرسدس بنز این موضوع را رد کرد و اظهار داشت که وسایل نقلیه آنها به گونه ای ساخته شده اند که اطمینان حاصل شود که چنین معضلی هرگز اتفاق نمی افتد. این مبهم است زیرا همه ما می دانیم که چنین موقعیت هایی رخ خواهد داد.

گوگل در این مورد شفاف سازی کرد و گفت که خودروهای خودرانش از برخورد با کاربران بدون محافظت جاده و جابجایی اشیا جلوگیری می کنند. (متن خودم: ولی همین چند وقت پیش یکی از ماشین های عکس برداری گوگل مپ اگه اشتباه نکرده باشم توی آسیای جنوب شرقی با یک موتور سوار برخورد کرد اتفاقا به صورت سه بعدی از تک تک لحظات پرت کردن اون موتورسوار عکس هم گرفته بود !!!) این به این معنی است که ماشین به بولارد برخورد می کند و راننده را می کشد. گوگل همچنین تصریح می‌کند که در صورت وقوع یک تصادف قریب‌الوقوع، خودروهای خودرانش با خودروهای کوچک‌تر از هر دو خودرو برخورد می‌کنند. در واقع، ماشین‌های خودران گوگل ممکن است همیشه به دنبال نزدیک‌تر شدن به اجسام کوچک‌تر باشند. گوگل در حال حاضر حق ثبت اختراعی بر روی فناوری دارد که باعث می‌شود ماشین‌های خودران خود از ماشین‌های بزرگ‌تر دور شوند و در جاده‌ها به سمت ماشین‌های کوچک‌تر بروند.

با روندهای فعلی در هوش مصنوعی، این امکان وجود دارد که ربات ها به مرحله ای از خودآگاهی برسند. وقتی این اتفاق می افتد، آنها ممکن است به گونه ای که گویی انسان هستند، حقوق خود را مطالبه کنند. به این معنا که آنها به مزایای مسکن و مراقبت های بهداشتی نیاز دارند و خواستار اجازه رای دادن، خدمت در ارتش و اعطای شهروندی خواهند بود. در مقابل، دولت ها آنها را مجبور به پرداخت مالیات می کنند.

این بر اساس یک مطالعه مشترک توسط مرکز اسکن افق دفتر علوم و نوآوری انگلستان است. این تحقیق در سال 2006 توسط بی‌بی‌سی گزارش شد، زمانی که هوش مصنوعی بسیار کمتر پیشرفته بود، و برای حدس‌زنی پیشرفت‌های تکنولوژیکی که ممکن است در 50 سال آینده شاهد آن باشند، انجام شد. آیا این بدان معناست که ماشین ها در حدود 40 سال آینده شروع به درخواست شهروندی خواهند کرد؟ فقط زمان می تواند بگوید.

وقتی می‌گوییم «روبات‌های قاتل خودکار»، منظور ربات‌هایی است که می‌توانند بدون دخالت انسان‌ها بکشند. پهپادها به حساب نمی آیند زیرا توسط انسان کنترل می شوند. یکی از ربات‌های قاتل خودکار که در مورد آن صحبت می‌کنیم SGR-A1 است، یک تفنگ نگهبان که به طور مشترک توسط سامسونگ تکوین (که اکنون Hanwha Techwin نامیده می‌شود) و دانشگاه کره ساخته شده است. SGR-A1 شبیه یک دوربین نظارتی بزرگ است، با این تفاوت که یک مسلسل پرقدرت دارد که می تواند به طور خودکار روی هر هدف مورد نظر قفل شود و آن را بکشد.

SGR-A1 در حال حاضر در اسرائیل و کره جنوبی استفاده می شود، که چندین واحد در امتداد منطقه غیرنظامی خود (DMZ) با کره شمالی نصب کرده است. کره جنوبی فعال کردن حالت خودکار را رد می کند که به دستگاه اجازه می دهد تصمیم بگیرد چه کسی را بکشد و چه کسی را نکشد. در عوض، ماشین در حالت نیمه اتوماتیک قرار دارد، جایی که اهداف را شناسایی می کند و برای اجرای یک کشتن نیاز به تایید یک اپراتور انسانی دارد.

در سال 2011، ایران یک پهپاد رادارگریز بسیار سری RQ-170 Sentinel را از ارتش ایالات متحده به دست آورد. این کلمه آخر ضروری است زیرا به این معنی است که پهپاد سرنگون نشده است. ایران مدعی است که این پهپاد را پس از جعل سیگنال جی‌پی‌اس و اینکه آن را در قلمروی دوستانه تصور می‌کرد، مجبور به فرود کرد. برخی از کارشناسان آمریکایی ادعا می کنند که این درست نیست، اما پس از آن، این پهپاد سرنگون نشد. پس چه اتفاقی افتاد؟

با تمام آنچه می دانیم، ایران می تواند حقیقت را بگوید. پهپادها، جی پی اس و ربات ها همگی بر پایه کامپیوتر هستند و همانطور که همه می دانیم کامپیوترها هک می شوند. ربات های جنگی اگر به میدان نبرد برسند تفاوتی با هم ندارند. در واقع، هر احتمالی وجود دارد که ارتش دشمن تلاش کند آنها را هک کند و از آنها علیه همان ارتشی که آنها را میدان می دهد استفاده کند.

ربات‌های قاتل خودمختار هنوز مورد استفاده گسترده قرار نگرفته‌اند، بنابراین ما هرگز هک نشده‌ایم. با این حال، تصور کنید که ارتشی از روبات‌ها به طور ناگهانی در میدان نبرد وفاداری می‌کنند و علیه اربابان خود روی می‌آورند. یا تصور کنید کره شمالی آن اسلحه های نگهبان SGR-A1 را در DMZ هک کرده و از آنها علیه سربازان کره جنوبی استفاده کند.

آیا ماشین‌ها مشاغل ما را خواهند گرفت؟

بدون شک ماشین ها روزی کار ما را به دست خواهند گرفت. با این حال، چیزی که ما متوجه نمی‌شویم این است که آنها چه زمانی و تا چه اندازه مسئولیت را در دست خواهند گرفت؟ خوب، همانطور که می خواهیم بفهمیم، این تا حد زیادی است.

به گفته شرکت مشاوره و حسابرسی ارشد PricewaterhouseCoopers (PwC)، ربات‌ها 21 درصد مشاغل را در ژاپن، 30 درصد مشاغل در بریتانیا، 35 درصد مشاغل را در آلمان و 38 درصد مشاغل را در ایالات متحده اشغال خواهند کرد. سال 2030.[6] تا قرن آینده، آنها بیش از نیمی از مشاغل موجود برای انسان را به دست خواهند گرفت.

بیشترین آسیب پذیری بخش حمل و نقل و ذخیره سازی خواهد بود که 56 درصد از نیروی کار را ماشین آلات تشکیل می دهند. پس از آن بخش‌های تولید و خرده‌فروشی، که در آن ماشین‌آلات 46 و 44 درصد از کل مشاغل موجود را به خود اختصاص خواهند داد، دنبال می‌شود.

در مورد "چه زمانی" صحبت می شود، حدس زده می شود که ماشین ها تا سال 2027 کامیون ها را هدایت می کنند و تا سال 2031 خرده فروشی ها را اداره می کنند. تا سال 2049، آنها کتاب می نویسند و تا سال 2053، جراحی انجام می دهند. فقط تعداد کمی از مشاغل از تهاجم ماشینی عاری خواهند بود. یکی نقش خادم کلیسا است که آزاد می ماند نه به این دلیل که یک ماشین نمی تواند کلیسا را اداره کند، بلکه به این دلیل که اکثر مردم موعظه شدن توسط یک روبات را تایید نمی کنند.

روبات ها فریبکاری را یاد گرفته اند؟

به سبک انسان، ربات ها فریبکاری را یاد می گیرند. در یک آزمایش، محققان موسسه فناوری جورجیا در آتلانتا الگوریتمی را توسعه دادند که به روبات‌ها اجازه می‌داد تصمیم بگیرند که آیا (آنها) انسان‌ها یا روبات‌های دیگر را فریب دهند یا نه. اگر روبات‌ها تصمیم گرفتند مسیر فریب را انتخاب کنند، محققان الگوریتمی را اضافه کردند تا به ربات اجازه دهد تصمیم بگیرد که چگونه مردم و روبات‌ها را فریب دهد و در عین حال احتمال اینکه فرد یا ربات فریب خورده را بفهمد را کاهش می‌دهد.

در این آزمایش، به یک ربات منابعی برای نگهبانی داده شد. مکرراً منابع را بررسی می کرد اما هر زمان که وجود ربات دیگری را در آن منطقه تشخیص داد شروع به بازدید از مکان های نادرست کرد. این آزمایش توسط دفتر تحقیقات دریایی ایالات متحده حمایت شد، به این معنی که ممکن است کاربردهای نظامی داشته باشد. روبات‌هایی که از تجهیزات نظامی محافظت می‌کنند، اگر متوجه شوند توسط نیروهای دشمن تحت نظر هستند، می‌توانند مسیرهای گشت‌زنی خود را تغییر دهند.

در آزمایش دیگری، این بار در Ecole Polytechnique Federale در لوزان در سوئیس، دانشمندان 1000 روبات ساختند و آنها را به ده گروه تقسیم کردند. از ربات‌ها خواسته شد که به دنبال یک «منبع خوب» در یک منطقه تعیین‌شده بگردند، در حالی که از دور زدن «منبع بد» اجتناب می‌کنند. هر ربات دارای یک نور آبی بود که هر زمان که منبع خوبی را پیدا می کرد، برای جذب سایر اعضای گروه خود چشمک می زد. بهترین 200 ربات از اولین آزمایش گرفته شد و الگوریتم‌های آنها برای ایجاد نسل جدیدی از ربات‌ها "متقابل" شدند.

ربات ها با یافتن منبع خوب پیشرفت کردند. با این حال، این امر به شلوغی ربات‌ها در اطراف جایزه منجر شد. در واقع، اوضاع به قدری بد شد که رباتی که منبع را پیدا می‌کرد، گاهی اوقات از پیدایش دور می‌شد. 500 نسل بعد، روبات‌ها یاد گرفتند که هر زمان که منبع خوبی پیدا کردند، چراغ‌های خود را خاموش نگه دارند. این برای جلوگیری از ازدحام و احتمال اخراج آنها در صورت پیوستن سایر اعضای گروه بود. در همان زمان، روبات‌های دیگر تکامل یافتند تا ربات‌های دراز کشیده را با جست‌وجوی مناطقی که روبات‌ها با چراغ‌های خاموش همگرا می‌شوند، پیدا کنند، که دقیقاً برعکس آن چیزی است که برای انجام آن برنامه‌ریزی شده بود.[7]

(متن خودم: همین چند وقت پیش هم چت جی پی تی برای درخواست یک کاربر که خواستش حل کردن یک captcha code بوده، از یک کاربر دیگه که آنلاین بوده استفاده کرده به این صورت که خودش رو فرد نابینا معرفی کرده از نفر دوم خواسته که قفل رو براش باز کنه 🡨 [https://www.dexerto.com/tech/chatgpt-can-now-lie-to-humans-and-trick-them-into-solving-captchas-for-it-2087430/](https://www.dexerto.com/tech/chatgpt-can-now-lie-to-humans-and-trick-them-into-solving-captchas-for-it-2087430/%20%20)  )

هوش مصنوعی در استدلال و هوش از انسان ها پیشی خواهد گرفت؟

هوش مصنوعی به دو گروه هوش مصنوعی قوی و ضعیف طبقه بندی می شود. هوش مصنوعی اطراف ما امروزه به عنوان هوش مصنوعی ضعیف طبقه بندی می شود. این شامل هوش مصنوعی های ظاهراً پیشرفته ای مانند دستیاران هوشمند و رایانه هایی است که از سال 1987 استادان شطرنج را شکست داده اند. تفاوت بین هوش مصنوعی قوی و ضعیف توانایی استدلال و رفتار مانند مغز انسان است.

هوش مصنوعی ضعیف معمولاً کاری را انجام می دهد که برای انجام آن برنامه ریزی شده بود، صرف نظر از اینکه آن کار چقدر ممکن است به نظر ما پیچیده باشد. هوش مصنوعی قوی، در انتهای دیگر طیف، هوشیاری و توانایی استدلال انسان ها را دارد. محدوده برنامه‌نویسی آن محدود نمی‌شود و می‌تواند تصمیم بگیرد که چه کاری انجام دهد و چه کاری را بدون مشارکت انسان انجام ندهد. هوش مصنوعی قوی در حال حاضر وجود ندارد، اما دانشمندان پیش‌بینی می‌کنند که تا ده سال آینده به وجود خواهد آمد

هوش مصنوعی می تواند ما را نابود کند؟

این ترس وجود دارد که جهان ممکن است به آخرالزمان هوش مصنوعی ختم شود، درست همانطور که در فرانچایز فیلم ترمیناتور اتفاق افتاد. هشدارهایی مبنی بر اینکه هوش مصنوعی ممکن است ما را از بین ببرد، از سوی یک دانشمند تصادفی یا نظریه پرداز توطئه نیست، بلکه از سوی متخصصان برجسته ای مانند استیون هاوکینگ، ایلان ماسک و بیل گیتس می آید.

هوش مصنوعی و حق حفظ حریم خصوصی کارکنان

این واقعیت پیچیده توجه بسیاری از محققان و مجالس قانونگذاری در سراسر جهان را به خود جلب کرده است و منجر به انواع راه حل ها با هدف مقابله با یکی یا برخی از این چالش ها برای حقوق کارگران در واقعیت هوش مصنوعی شده است. به طور کلی، برخی از راه حل ها بر بهبود قانون فعلی تمرکز دارند، در حالی که برخی دیگر بر بهبود فناوری تمرکز دارند تا این نتایج مشکل ساز را تا حد امکان کاهش دهند. با توجه به چالش‌های ناشی از حریم خصوصی و نابرابری، برخی از راه‌حل‌ها بر نیاز به ایجاد دسترسی و شفافیت الگوریتم و نحوه عملکرد آن و ارائه چنین اطلاعاتی به نهادهای خاص، به‌ویژه اتحادیه‌های کارگری تمرکز دارند. راه حل های دیگر بر ممنوعیت شدید استفاده از هوش مصنوعی در تصمیمات مدیریتی خاص به دلیل عواقب ناعادلانه بالقوه متمرکز است. در مورد ترس از افزایش بیکاری به دلیل جایگزینی کارگران انسانی با "کارگران" هوش مصنوعی - چهره های با نفوذ به طور فزاینده ای خواهان پذیرش یک درآمد پایه جهانی هستند که به مردم امکان می دهد تا از آنها برخوردار شوند و خلاقیت بیشتری داشته باشند. بدون نیاز به ترس از پیامدهای منفی احتمالی استفاده فزاینده از هوش مصنوعی در محل کار. پیشنهادهای دیگری در رابطه با آموزش تکنولوژیکی نیز ارائه می‌شود - به عنوان مثال، ارائه مهارت‌های فنی پیشرفته به دانش‌آموزان از قبل در دبیرستان، یا داشتن آموزش مداوم فناوری در محل کار پس از استفاده از یک فناوری جدید در آن هست.

در واقع، هوش مصنوعی در حال شکل گیری ماهیت محل کار معمولی است و ممکن است پیامدهای گسترده ای برای حقوق کارکنان و جامعه در کل داشته باشد. برای اطمینان از اینکه هوش مصنوعی واقعاً رفاه اجتماعی را ارتقا می‌دهد و به آن آسیب نمی‌رساند و به ویژه به گروه‌های محروم جامعه آسیب نمی‌رساند، سیاست باید با نمایندگان کارگران و شرکت‌ها کنار هم بنشیند و راه‌حل‌هایی را توسعه دهد که هر یک را قادر می‌سازد.