

Kütləvi yenidən ixtisaslaşma

Hazırkı uşaqların 65% bizə məlum olmayan peşələrin sahibi olacaqlar

Yüksək texnologiyaların sürətlə inkişafı ona gətirib çıxarıb ki, şirkətlər və təşkilatlar daxili proseslərin idarə olunmasını getdikcə daha çox süni intellektə həvalə edirlər. Söhbət həm bizneslayihələrdən, həm işçilərin işə götürülməsindən, həm də təşkilati qərarların qəbul olunmasından gedir. Bu da təsadüfi deyil, çünki arxada qalan təcrübə nümayiş etdirir ki, tətbiq edilən sadə xətti alqoritmlər qarşıya qoyulmuş məsələlərin həllində insan düşüncəsindən daha iti olduğunu sübut edə bilib. “Ac-

centure Research” şirkətinin 2017-ci ildə keçirdiyi sorğunun nəticələrinə görə, ABŞ-da rəhbərlərin 85% yaxın 3 il ərzində yüksək texnologiyalara daha aktiv şəkildə kapital yatırmaq niyyətindədir.

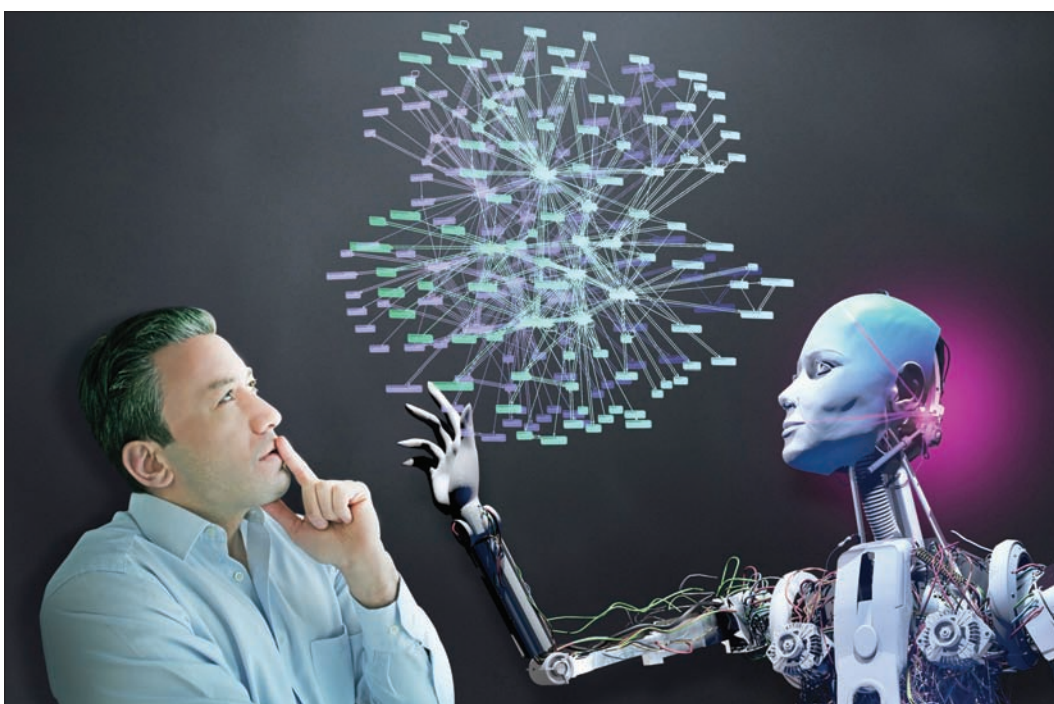
Qərəz, yoxsa dəqiqlik?

Texnologiyanın kütləvi tətbiqi ortaya ciddi etik suallar çıxarıb. Problemin qəliz tərəfi də odur ki, insanlar getdikcə maşınlarla daha çox qərar qə-

bul etmək səlahiyyəti vermək niyyətindədirlər. “Accenture Research” sorğusundan görünür ki, ABŞ dövlət strukturlarının rəhbərlərinə (82%) görə, süni intellekt yaxın gələcəkdə insanlarla həmkar, məsləhətçi, əməkdaş olaraq çiyin-çiyinə işləyəcəklər. “Accenture Research”in daha bir araşdırmasına görə, bütün dünya üzrə sorğuda iştirak etmiş şirkət və təşkilatların təqribən 65% ya süni intellektə kapital yatırmağa hazırlaşır, ya da bu istiqamətdə sərf etdiyi xərcləri artırmağa.

Bununla belə, rəhbərlər öz planlarında olsunlar, işçilər isə süni intellektin həyatımızda getdikcə daha fəal rol almasından o qədər də razı deyil. Elə

həmin “Accenture”nin keçirdiyi sorğunun digər nəticələrindən məlum olur ki, amerikalıların 75% süni intellektə etibar etmir, yaxud da etməkdən çəkinir. Məsələn, süni intellektin idarə etdiyi avtomobilə minməyə heç də hamı cəsarət göstərə bilmir. Çünki dəfələrlə olub ki, robotun idarə etdiyi, yaxud sürücüsüz gedən taksi qəzaya uğrayıb. Pasiyentlər hələ də daha çox insan həkimə müraciət edirlər, nəinki alqoritm-həkimə. Baxmayaraq ki, robot diaqnozu daha dəqiq qoymağı bacarır. Bəzi banklarda insanlara sadə kredit və ya ipoteka vermək barədə qərarın qəbulunu robota həvalə ediblər.



Kütləvi yenidən ixtisaslaşma

Hazırkı uşaqların 65% bizə məlum olmayan peşələrin sahibi olacaq

← Övvəli səh.1

Rüstəm QARAXANLI

Ortaya şübhə düşüb: robotlar bu işdə səmimi və dəqiq davranırlarmı? Çünki onların verdikləri qərar insanın sistemə daxil etdiyi kriteriyalar əsasında. Bu kriteriya və ölçülər minlərlədir. Robot həmin göstəricilərə uyğun olaraq kredit müraciətini cavablandırır. Halbuki onun yerinə insan olsaydı, hissiyyatla bağlı bəzi məqamları son nəticədə nəzərə alardı. Məsələn, kreditə müraciət edən şəxsin hər hansı problemi və ya üstünlüyünü.

Belə bir realıq onunla nəticələnir ki, bir çox hallarda alqoritmlərin qəbul etdiyi qərarlar qeyri-optimal, qeyri-effektiv və bəzən də qərəzli xarakter daşıyır. Bu baxımdan bəziləri düşünür ki, əgər biz süni intellektdən yararlanmaq niyyətindəyiksə, yaxşısı budur onları şirkətlərdə, ya da təşkilatlarda qərar qəbul edən insanların köməkçiləri, yaxud məsləhətçiləri - müşavirləri qismində istifadə edək. Başqa sözlə, hələlik insanlar robotlarla yola getmirlər...

İşgüzar dairələrdə bu vəziyyətdən tezliklə nəticə çıxarmağa başlayıblar. Bir sıra şirkətlər, məsələn, “Trust Science” bazara elə alqoritmlər çıxarıb ki, onların köməyi ilə ayrı-ayrı şəxslərin və ya təşkilatların etibarlılıq və davamlılıq profilini müəyyən etmək olur. Bu yenilik təbii olaraq belə bir məzmunlu sualın meydana çıxmasına səbəb olub: Həqiqətənmə süni intellektin “sosial” bacarığı var? Bu, çox vacib məqamdır, çünki etimad və etibar sosial hissiyyat tələb edir ki, bu keyfiyyət istisnasız olaraq məhz insana xas xüsusiyyətdir. İnsan emosiyalarını qavramaq, onun istəklərini başa düşmək şəxsiyyətin etibarlılığını müəyyən etmək üçün çox vacibdir və bu, insana xas unikal bacarıqdır. Hesab olunur ki, bu keyfiyyəti süni şəkildə yaratmaq çox çətindir, bəzilərinə görə isə mümkünsüzdür.

Beləliklə, süni intellektin tətbiqi şirkətlər və təşkilatlar. Liderlər və rəhbərlər üçün əsl çağırışa və sınağa çevrilir. İş yerlərinin rəqəmsallaşması dövrün tələbi olsa da, bəzi hallarda əksinə - baş ağrısına çevrilir. Məhz bu realıq da ortaya belə suallar çıxarır: işgüzar prosesləri necə dəyişməli? İnsanlara necə izah etməli ki, süni intellekt onları işlərindən etməyəcək? Yaxud edəcəksə, əvəzinə yeni iş yerləri tapacaqlar? İnsanlarla onların rəqəmsal həmkarları arasında münasibətləri necə qurmalı və tənzimləməli? Bu sualların cavablandırılması və həyatda tətbiqi tək komandanın intellektual işinin nəticəsi ola bilməz. Rəhbərin sözünün çəkisi də əhəmiyyətli rol oynamalıdır. Beləliklə, təşkilat rəhbəri, yaxud şirkət sahibi bu problemin öhdəsindən gəlmək üçün nələr edə bilər?

Ağrılı nöqtələr

Arxada qalan təcrübə göstərir ki, süni intellektin tətbiqi heç bir halda “texnologiyalar naminə” olmamalıdır. Yaxud da təhizatçı təklif edib deyə qəbul edilməməlidir. Süni intellektin tətbiqi o vaxt rentabelli olacaq ki, bu, uzunmüddətli perspektivdə hansısa istiqamət üzrə üstünlük vəd edəcək və bu mümkünliyi ilk növbədə rəhbər görməlidir. Bu prosesin “ağrılı yeri” tələbatın proqnozlaşdırılmasıdır. Məsələn, sağlam qida üzrə ixtisaslaşmış bir dünya lideri şirkət süni intellektin tətbiqi ilə proqnozlarını 20% dəqiqləşdirməyə nail olub. Nəticədə satılmayan məhsulun sayı təqribən 30% azalıb.

Innovasiyalar mərkəzi

Şirkətin, yaxud təşkilatın transformasiyasının vacib hissəsi eksperiment mədəniyyətinin yaradılmasıdır. Texniki inkişaf davamlı prosesdir. Buna görə də rəhbər uğursuz eksperimentlərə münasibətini dəyişməlidir. Uğursuzluq son deyil, dəyərli məlumatdır. Onun ehtimalını azaltmaq üçün daxilə müasir texnologiyaların tətbiqini əsas götürən proseslərə start vermək olar. Bir çox iri şirkətlər daxilə bir-birindən asılı olmayan müxtəlif startapların işə başlamasına şərait yaradırlar. Nəticədə onlardan hansımsa əldə etdiyi perspektivli nəticəni daha geniş miqyasda - bütün şirkətə və ya təşkilata münasibətdə tətbiq etmək olar.

Kadrların yenidən ixtisaslaşması

Süni intellektin tətbiqi tez-tez personal arasında narazılığa səbəb olur. Ona görə də vəziyyəti öz üzərinə rəhbər götürməlidir. Kim nə deyir desin, ancaq süni intellekt dövründə insanın dəyəri azalmır ki, artır. Vəziyyətə adaptasiya oluna bilən əməkdaş qızıl qiymətinədir. Əgər komandada rəhbərliyin iş yerlərini ixtisar etməməsi, yaxud yeni iş yerlərinin açılması ilə bağlı qətiyyətinə inam varsa, təşkilati müqavimətin gücü də azalır. Bir çox şirkətlər belə edirlər: süni intellektin tətbiqi ilə qənaət edilən pulu əməkdaşların yenidən ixtisaslaşmasına yönəldirlər. Nəticədə insanlar da razı qalır, robotlar da işləyir. Bəzi hesablamalara görə, hazırkı uşaqların 65% bizə məlum olmayan peşələrin sahibi olacaq və onlar həyatları boyu məşğulluqlarını orta hesabla 25 dəfə dəyişəcəklər.

Hibrid korporativ mədəniyyət

İnsanların hələ də süni intellektin əməyinə şübhə ilə yanaşmalarının mühüm səbəbi var - onların tətbiq olunduqları yerdə əməyin sərt bölgüsü baş verib: bu iş insan üçündür, bu iş isə robot üçün. Ancaq ekspertlərə görə, bu bölgünün sərhədləri arasında tərəflərin əməkdaşlıq edə biləcəkləri sahə var. İnsanlar süni intellektə yeni nəyisə öyrədir və onların davamlılığını təmin edir, robotlar isə bizə yüksək qabiliyyətlər verir. Bu fenomenə “çatışmayan orta” deyilir. Hesab olunur ki, məhz bu sahə ilə bağlı peşələr də gələcəkdə insanlar üçün əsas “çörək pulu” mənbəyi olacaq.

Mənəvi deformasiya

Süni intellekt məsələləri həll edir və qərarlar üçün yollar göstərir. Məsuliyyət isə yenə də insanın üzərində qalır. Buna deyirlər “deformasiya zonası”. Ancaq bir də var “mənəvi deformasiya zonası”. Sadəcə izahda baxaq: məsələn, qəzaya düşmüş avtomobil servisdə təmir olunur və nəticələr süni intellektə ötürülür. O isə servisin səviyyəsindən razı qalmır. Bax, bu halda işə servisin sahibi cəlb olunur. Buna deyirlər “mənəvi deformasiya zonası”. Rəhbər çalışmalıdır ki, bu zona iş zamanı aktuallaşmasın.

Göründüyü kimi, süni intellektin tətbiqi insan fəaliyyətinin sonu deyil. Sadəcə olaraq adaptasiya və yenidən ixtisaslaşma problemidir. Guya tarix boyu belə hallar olmayıb? Tarixi formasiyaların keçidlərində olub, ancaq primitiv formada. Unutmaq ki, həmin keçidlərdə insan intellekti də indiki qədər inkişaf yolu keçməmişdi. Odur ki, hər şey öz əlimizdədir.