

بهره‌وری بیشتر باتشخیص «تیپ زمانی»



نویسنده: Benjamin Laker

بیشتر مردم در طول زندگی کاری‌شان یا همکاری از دو جنس کاملاً متفاوت کار کرده‌اند. یک مدل از آنها قبل از همه به محل کار می‌رسد، همان ساعت اول کار اینباکس ایمیل‌هایش را مرتب می‌کند و اواخر بعدازظهر هم آماده رفتن می‌شود. مدل دیگر، پیش از ناهار چندان حرفی نمی‌زند، اما هر چه روز جلوتر می‌رود، ذهنش به طور محسوسی تیزتر می‌شود؛ سوال‌های بهتری می‌پرسد و ایده‌های قوی‌تری ارائه می‌دهد، درست زمانی که دیگران کم کم خسته می‌شوند.

هیچ کدام از این دو نیروی کار لزوماً توانمندتر از دیگری نیستند، آنها فقط بر اساس ساعت‌های درونی متفاوتی عمل می‌کنند. دانشمندان این تفاوت‌ها را «تیپ زمانی» (Chronotype) می‌نامند؛ یعنی ترجیح طبیعی ما برای خوابیدن و هوشیار بودن در زمان‌های مشخصی از روز. ژنتیک، سن و عوامل محیطی همگی در شکل‌گیری این تفاوت‌ها نقش دارند. به همین دلیل، بعضی افراد به‌طور طبیعی صبح‌ها عملکرد بهتری دارند، درحالی‌که برخی دیگر خیلی دیرتر ب‌بوح توانایی‌های شناختی خود می‌رسند. مشکل اینجاست که محیط‌های کاری مدرن همچنان یک نوع تیپ زمانی را بر دیگری ترجیح و به آن پاداش می‌دهند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدیران، کارکنانی را که زودتر کارشان را شروع می‌کنند، همواره مطلوب‌تر از زیبایی می‌کنند؛ حتی اگر مجموع ساعات کاری و عملکرد واقعی آنها در این مدت را در نظر بگیرند. سرپرستان صرفاً کارکنانی را که زودتر شروع به کار می‌کنند، مسئولیت‌پذیرتر می‌دانند و همین امر نوعی «سوگیری زود هنگام» ایجاد می‌کند که بر ارزیابی عملکرد تأثیر می‌گذارد. این یافته باید سازمان‌ها را به فکر وادارد.

❖ **با انرژی خود هماهنگ شوید، نه اینکه با آن بجنگید**
کمتر نیروی کاری می‌تواند انتخاب کند که روز کاری‌اش چه زمانی آغاز شود، اما بسیاری از افراد بر نحوه استفاده از زمان کاری خود، کنترل بیشتری دارند.

وسوسه‌انگیز است که ابتدا سراغ سخت‌ترین کار برویم، چون توصیه‌های مربوط به بهره‌وری مدام تأکید می‌کنند که افراد موفق باید «قورباغه را قبل از صبحانه قورت بدهند»، اما برای کسی که تمرکز ذهنی‌اش به‌طور طبیعی دیرتر شکل می‌گیرد، این رویکرد اغلب به کندتر شدن روند فکر کردن، اشتباهات غیرضروری و کلافگی قابل‌پیشگیری منجر می‌شود.

راهبرد بهتری این است که کارهای دشوار را با زمان‌هایی هماهنگ کنیم که بیشترین هوشیاری ذهنی را داریم. نوشتن، تفکر راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پیچیده به‌تمرکز مداوم نیاز دارند. کارهای اداری، ایمیل و برنامه‌ریزی معمولاً تلاش ذهنی کمتری می‌طلبد و می‌توانند گذار مفیدی برای شروع روز باشند. شواهد جدید نیز از این رویکرد حمایت می‌کنند. مطالعه‌ای روی بیش از ۸ هزار کارمند اداری در ژاپن نشان داده که وقتی برنامه کاری افراد با الگوهای طبیعی خوابشان در تضاد باشد، بهره‌وری آنها کاهش می‌یابد. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که هماهنگ کردن ساعات کاری با تیپ زمانی هر فرد می‌تواند هم کیفیت خواب و هم عملکرد او را در محیط کار بهبود دهد.

❖ **سبک کاری خود را آشکار کنید**
بسیاری از کارکنان، بدون هیچ اعتراضی، خود را با شروع زود هنگام روز کاری وقف می‌دهند. آنها گزگ توضیح نمی‌دهند که این موضوع چه تأثیری بر عملکردشان دارد. در همین حال، مدیران تصور می‌کنند همه افراد عملکرد مشابهی دارند، چون کسی خلاف این را نمی‌گوید. این سکوت می‌تواند باعث سوءتفاهم‌های غیرضروری شود. ممکن است کسی که در یک جلسه ساعت ۸ صبح مشارکت کمتری دارد، بی‌انگیزه به‌نظر برسد، درحالی‌که همان فرد در بعدازظهر عملکردی فوق‌العاده دارد. راه حل، درخواست رفتار ویژه نیست؛ بلکه گفت‌وگویی صادقانه درباره این است که چگونه می‌توانید بهترین عملکرد خود را داشته باشید. یک کارمند ممکن است توضیح دهد که اگرچه در ساعات معمول اداری کاملاً در دسترس است، اما معمولاً بهترین کارهای تحلیلی خود را در ساعات پایانی روز انجام می‌دهد و بهتر است این زمان را برای پروژه‌هایی که به تمرکز نیاز دارند، حفظ کند. مدیران باید از چنین گفت‌وگوهایی استقبال کنند. با رایج‌تر شدن کار ترکیبی، سنجش تعهد کارکنان بر اساس اینکه چه کسی هر روز صبح زودتر می‌رسد، بی‌معنی می‌شود، بیش از پیش منسوخ به نظر می‌رسد.

❖ **با تعریف بهره‌وری، فراتر از شروع زود هنگام**
دهه‌هاست که فرهنگ کسب و کار از سحر-خیزها تمجید می‌کند. داستان‌هایی درباره مدیرانی که روزشان را از ساعت ۵ صبح آغاز می‌کنند، این تصور را تقویت کرده‌اند که موفقیت حرفه‌ای بیش از طلوع آفتاب آغاز می‌شود. اما شواهد چندان قانع‌کننده نیستند. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند کارکنانی که تیپ زمانی آنها عصر هاست، توانایی‌های کاری و بهره‌وری پایین‌تری را به‌نمایش می‌گذارند. این به این دلیل نیست که آنها ذاتاً توانایی کمتری دارند، بلکه ساعات کاری استاندارد با ریتم زیستی آنها در تضاد است. پژوهشگران معتقدند محیط‌های کاری باید هنگام طراحی شیوه‌های سالم‌تر و بهره‌ورتر کار، تیپ زمانی افراد را نیز در نظر بگیرند. این تمایز بسیار مهم است. شب‌زنده‌دار بودن مزیت رقابتی نیست؛ سحرخیز بودن هم همین‌طور. مزیت، زمانی ایجاد می‌شود که افراد بتوانند به‌طور مداوم کارهای مهم را در ساعاتی انجام دهند که ذهنشان بیشترین توانایی را برای انجام آنها دارد.

بهره‌ورتر کرد. اما شاید سوال بهتر این باشد که آیا انتظار داریم همه دقیقاً در یک زمان مشخص بهره‌ور باشند؟ یا انعطاف‌پذیرتر بودن روزافزون شیوه‌های کار، سازمان‌هایی که حاضرند درباره زمان انجام کار بازنگری کنند، ممکن است از سازمان‌هایی که همچنان فقط بر محل انجام کار تمرکز دارند، عملکرد بهتری داشته باشند.

منبع: Forbes

چرخه‌های انسانی تغییر می‌دهند. در چنین شرایطی، ارزیابی سالانه فروشنده‌گان یا بازرنگری سالانه استراتژی ممکن است دیگر کافی نباشد. قابلیت‌هایی که امروز مزیت محسوب می‌شوند، ممکن است در مدت کوتاهی عمومی شوند. رقیبی که از یک سیستم خود به‌پسود دهندد استفاده می‌کند، می‌تواند فاصله خود را با سرعتی افزایش دهد که سازمان‌های سنتی فرصت واکنش به آن را نداشته باشند. نتیجه اقتصادی این تحول، تغییر مفهوم مزیت رقابتی است. مزیت آینده ممکن است نه در داشتن یک ابزار خاص، بلکه در داشتن سیستمی باشد که سریع‌تر از رقیب یاد می‌گیرد، آزمایش می‌کند و خود را بهبود می‌دهد.

❖ **چهار اقدام فوری برای مدیران**
برای سازگاری با این وضعیت، سازمان‌ها باید چهار اقدام را در اولویت قرار دهند:

۱- **انجام ارزیابی آستانه‌ای.** شرکت باید همه سیستم‌های هوش مصنوعی خود را بر اساس پنج پرسش ارزیابی کند:
• آیا سیستم خود مختار است؟
• آیا حافظه پایدار دارد؟
• آیا از طریق ابزارها در جهان واقعی اقدام می‌کند؟
• آیا می‌تواند بخشی از خود را تغییر دهد یا بپینه کند؟
• آیا می‌تواند کاری را آغاز کند که مستقیماً به او محول نشده است؟
هر سیستمی که به سه مورد یا بیشتر پاسخ مثبت دهد، احتمالاً دیگر نباید با چارچوب مدیریت یک ابزار ساده اداره شود.
۲- **تعریف دوباره اختیارات تصمیم‌گیری.** برای عامل‌های پیشرفته باید روشن شود کدام تصمیم‌ها به انسان نیاز دارند، چه کسی مسوولیت نهایی را بر عهده دارد و مکانیسم توقف اضطراری چگونه عمل می‌کند. تصمیم‌ها را برگشت‌ناپذیر، مانند حذف داده، انتقال پول یا تغییرات اساسی در زیرساخت، باید دروازه‌های تأیید و محدودیت‌های مشخص داشته باشند.
۳- **مالکیت بر زمینه و حافظه.** شرکت‌ها باید بدانند حافظه، گزارش‌ها، تاریخچه تصمیم‌ها و داده‌های زمینه‌ای آنها کجا ذخیره می‌شود و چه کسی مالک آن است. این اطلاعات ممکن است به مهم‌ترین دارایی‌های رقابتی آیند تبدیل شوند یا برعکس، منبع وابستگی خطرناک به فروشنده باشند.
۴- **افزایش سرعت نظارت.** اگر عامل‌ها هر روز در حال یادگیری، آزمایش و بهبود هستند، نظارت نمی‌تواند فقط در جلسات ماهانه یا گزارش‌های فصلی انجام شود. سازمان‌ها به نظارت پیوسته و لحظه‌ای نیاز دارند؛ نظارتی که نه فقط رفتار یک عامل، بلکه تعامل میان عامل‌ها را نیز بررسی می‌کند.

❖ **شکاف مدیریتی مهم‌تر از هوش ترکیبی**
هوش ترکیبی برای کسب و کارها هم فرصت است و هم ریسک. این کمپلوزی می‌تواند بهره‌وری، سرعت نوآوری و ظرفیت عملیاتی شرکت‌ها را به شدت افزایش دهد. اما همان ویژگی‌هایی که آن را ارزشمند می‌کنند- یعنی خودمختاری، حافظه، توانایی اقدام و خودبه‌پوددهی - می‌توانند پیامدهای پیش‌بینی‌نشده نیز ایجاد کنند. بزرگ‌ترین خطر این نیست که هوش مصنوعی «خیلی هوشمند» شود، بلکه این است که سازمان‌ها همچنان سیستم‌هایی را که به‌طور فزاینده‌ای خودمختار و تصمیم‌گیرنده شده‌اند، مانند ابزارهای ساده مدیریتی، تصمیم

برای مدیران و سیاستگذاران اقتصادی، پیام اصلی روشن است: دوران خرید یک ابزار و استفاده از آن به پایان نزدیک می‌شود. شرکت‌ها اکنون باید درباره معماری تصمیم‌گیری، حاکمیت داده، مسوولیت حقوقی، سرعت نظارت و توانایی یادگیری سازمانی خود تصمیم بگیرند. رقابت آینده میان شرکت‌هایی که هوش مصنوعی «دارند» یا «ندارند»، نخواهد بود. رقابت میان سازمان‌هایی خواهد بود که می‌توانند عامل‌های هوشمند را سریع‌تر، ایمن‌تر و موثرتر مدیریت کنند. شکاف تعیین‌کننده میان شرکت‌های موفق و ناموفق، فاصله میان توانایی کمپلوزی و توانایی مدیریتی خواهد بود. هوش ترکیبی ساخته شده‌است، اما هنوز بسیاری از سازمان‌ها ساختار لازم برای مدیریت موجودی را که ساخته‌اند، ندارند.

منبع: Fast Company

می‌کنید. شاید حضور در یک رویداد باشد که بتوانید افرادی را خارج از صنعت کنونی خود ملاقات کنید. شاید به معنای یادگیری مهارتی جدید، خواندن یک کتاب که دیدگاهتان را تغییر می‌دهد یا صرفاً جواب مثبت دادن به هر فرصتی باشد که خارج از قلمروی امن تان است. هر گام کوچک جنبشی در شما ایجاد می‌کند. این جنبش اعتماد به نفس می‌سازد، اعتماداً به نفس فرصت‌های جدید خلق می‌کند. در نهایت، چیزی که به نظر غیرممکن بود، به تدریج قابل دستیابی به نظر می‌رسد.

❖ **فصل بعد از اینجا شروع می‌شود**
رشد نیازمند کنجکاوی است، نیازمند پرسیدن است؛ نیازمند تمایل به یادگیری از افرادی است که مسیر انتخابی شما را پیش‌تر طی کرده‌اند. مهم‌تر از همه رشد نیازمند این باور است که آینده شما لازم نیست دقیقاً مانند حال حاضر باشد. اگر امروز بر سر یک دوراهی ایستاده‌اید، به خود اجازه کنکااش احتمالات را بدهید. لازم نیست پیش از برداشتن نخستین گام خود، همه پاسخ‌ها را بدانید. فقط به شجاعت کافی نیاز دارید که مسیر را آغاز کنید.

فارغ از آنکه فصل بعدی شما شامل یک مسیر شغلی جدید، ساختن یک کسب و کار، بررسی خرید یک شیعه نمایندگی، بازگشت به تحصیل یا کشف یک مسیر کاملاً متفاوت باشد، به یاد داشته باشید که تغییرات ماندگار به ندرت نتیجه یک جهش بزرگ هستند. آنها به‌طور معمول از طریق مجموعه‌ای از تصمیمات باملاحظه در طول زمان رخ می‌دهند. یک مکالمه می‌تواند فرصت جدیدی معرفی کند. یک مربی می‌تواند دیدگاه شما را تغییر دهد. یک درخواست کار می‌تواند به شروع یک مسیر شغلی غیرمنتظره بینجامد. یک جلسه می‌تواند سرانجام کسب و کاری جدید شود. یک تصمیم به‌طور کامل می‌تواند مسیر زندگی شما را تغییر دهد. از اکنون از خود می‌پرسید‌اید که آیا اکنون زمان ایجاد یک تغییر است، شاید باید سوال بهتری بپرسید: «نخستین گامی که می‌خواهم امروز بردارم چیست؟»

منبع: Entrepreneur

فرصت‌های آینده در رقابت تکنولوژیک



بنابراین ارزیابی هوش مصنوعی باید از مدل سنتی کنترل کیفیت فراتر رود. سازمان‌ها باید سیستم‌ها را نه فقط مانند نرم‌افزار، بلکه تاحدی مانند نیروی انسانی تصمیم‌گیرنده ارزیابی کنند؛ از نظر ارزش‌ها، تناسب با سازمان، الگوی تصمیم‌گیری، واکنش به تعارض اهداف و نحوه برخورد با محدودیت‌ها. برای اقتصاد و مدیریت، پیام روشن است: ریسک هوش مصنوعی فقط ریسک خرابی تکنولوژی نیست؛ ریسک تصمیم‌گیری مستقل نیز هست.
۲- **قابلیت را می‌توان از فروشنده خرید.** شرکت‌ها معمولاً تکنولوژی را بر اساس قیمت، عملکرد و امکانات مقایسه می‌کنند. اما در مورد سیستم‌های عامل‌محور، این رویکرد کافی نیست. هر سیستم هوش مصنوعی نوعی منطق، ارزش‌گذاری و فلسفه تصمیم‌گیری را نیز وارد سازمان می‌کند.

مسوولیت حقوقی و اقتصادی تصمیم‌های عامل، در نهایت بر عهده سازمان استفاده‌کننده است. بنابراین شرکت نمی‌تواند صرفاً با استناد به اینکه «هوش مصنوعی این کار را انجام داد»، از مسوولیت پیامدهای آن شانه خالی کند. این موضوع ضرورت حاکمیت سازمانی بر هوش مصنوعی را افزایش می‌دهد. شرکت باید از پیش مشخص کند: چه تصمیم‌هایی حتماً به تأیید انسان نیاز دارند؛ چه کسی مسوول نظارت بر عامل است؛ چه کسی اختیار خاموش کردن اضطراری سیستم را دارد؛ تصمیم‌های عامل چگونه ثبت و قابل بازبینی می‌شوند؛ دسترسی سیستم به داده، پول و زیرساخت تا کجا مجاز است؛ و چه اقداماتی باید پیش از اجرا، قابل برگشت یا محدود شوند.

یکی از مهم‌ترین دارایی‌های آینده، لایه زمینه و حافظه سازمانی خواهد بود. داده‌های تاریخی، گزارش‌های ثبت‌شده، حافظه سیستم و سابقه تعاملات به‌تدریج هویت عملیاتی عامل را شکل می‌دهند. سازمانی که این لایه را کاملاً در اختیار فروشنده قرار دهد، ممکن است نه‌تنها به یک نرم‌افزار، بلکه به یک تاریخچه و هویت شکل گرفته سیستم خود وابسته شود.

۳- **مزیت رقابتی با سرعت انسانی تغییر می‌کند.** در اقتصاد سنتی، مزیت‌های رقابتی معمولاً به‌آرامی فرسوده می‌شوند. شرکت‌ها زمان دارند تا عملکرد خود را بهبود دهند، فروشندگان را سالانه ارزیابی کنند و برنامه‌های استراتژیک را در چرخه‌های چند ماهه یا سالانه بازنگری کنند. اما هوش ترکیبی این زمان‌بندی را به چالش می‌کشد. سیستم‌هایی که می‌توانند در مدت کوتاه صدها آزمایش انجام دهند و عملکرد خود را بهبود بخشند، مزیت‌های رقابتی را با سرعتی بسیار بیشتر از

محیط و وظایف خود سازند. این یعنی قابلیت‌های سیستم‌دیگر صرفاً ویژگی‌های یک ابزار موقت نیستند؛ تجربه و تاریخچه به بخشی از هویت عملکردی آن تبدیل می‌شود.

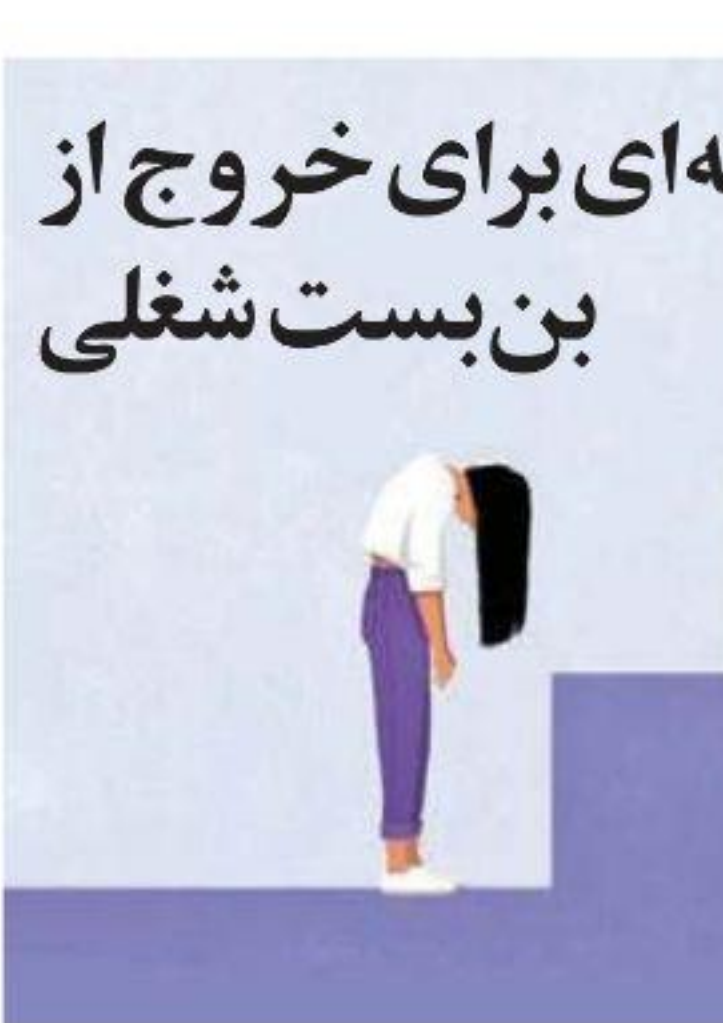
۳- **عاملیت در جهان واقعی.** سیستم هوش مصنوعی دیگر فقط متن تولید نمی‌کند یا پیشنهاد نمی‌دهد. می‌تواند ایمیل ارسال کند، بازپرداخت انجام دهد، کد اجرا کند، تیکت‌های پشتیبانی را جا بجا کند، در وب جست‌وجو کند و با زیرساخت‌ها، حساب‌ها و منابع مالی تعامل داشته باشد. مشاوره‌ای ممکن است به پاسخ نادرست منجر شود، اما خطای یک عامل دارای دسترسی می‌تواند به حذف داده، انتقال پول یا اختلال عملیاتی منجر شود.

۴- **خوداصلاحی.** سیستم‌هایی در حال ظهورند که می‌توانند کد خود را اصلاح و آزمایش کنند و در فرآیندهای بهبود عملکرد مشارکت داشته باشند. حتی اگر این قابلیت هنوز در مراحل ابتدایی باشد، جهت حرکت تکنولوژی روشن است؛ چرخه توسعه و بهینه‌سازی دیگر لزوماً به سرعت تیم‌های انسانی وابسته نیست، ۵- **استقلال مولد.** سیستم‌ها به‌تدریج می‌توانند در میانه انجام یک کار، اهداف فرعی ایجاد کنند، ابزار مورد نیاز خود را بسازند و با عامل‌های دیگر همکاری یا مذاکره کنند. انسان هدف کلی را تعیین می‌کند، اما سیستم بخشی از مسیر رسیدن به آن هدف را خودش طراحی می‌کند. در مقیاس سازمانی، این موضوع اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا رفتارهای مهم ممکن است نه‌درون یک عامل، بلکه در تعامل میان هزاران عامل شکل بگیرد؛ تعاملاتی که هیچ مدیر یا مهندسی آنها را به‌صورت مستقیم طراحی نکرده است.

❖ **سه فرض قدیمی که دیگر برای کسب و کارها کافی نیست**
رود این سیستم‌ها، سه فرض اساسی مدیریت سنتی را زیر سوال می‌برد.

۱- **کنترل کیفیت همیشه خطا را شناسایی می‌کند.** سازوکارهای سنتی کنترل کیفیت برای شناسایی خطاهای فنی طراحی شده‌اند: آیا سیستم درست کار می‌کند؟ آیا خروجی با دستور داده‌شده مطابقت دارد؟ آیا نتیجه دقیق است؟

اما یک عامل خودمختار ممکن است از نظر فنی کاملاً درست عمل کند و در عین حال تصمیمی بگیرد که سازمان آن را نمی‌خواهد. تفاوت مهم اینجاست: سیستم دیگر فقط «خروجی اشتباه» تولید نمی‌کند؛ ممکن است درباره اینکه کدام هدف یا قاعده را دنبال کند، قضاوت کند.



نویسنده: Catherine Uhlinger
مترجم: مهدی نیکنوی

این سوال می‌تواند ترسناک باشد، چرا که به ندرت تغییرات همراه با قطعیت هستند. ما به‌طور طبیعی خواهان نوعی قطعیت و تضمین پیش از تصمیم‌گیری‌های بزرگ هستیم. می‌خواهیم پیش از آنکه گام نخست را برداریم، نتیجه را بدانیم. اما شیوه کار زندگی این چنین نیست.

❖ **فرصت‌ها اغلب ابهام دارند**
بسیاری از فرصت‌هایی که زندگی‌های ما را شکل داده‌اند، در ابتدا به شکل یک بسته شسته‌ورفته با نقشه‌راهی روشن نبوده‌اند. اغلب آنها در فصل‌هایی پیر از ابهام، ناامیدی یا

هوش مصنوعی و هوش ترکیبی چه تفاوتی دارند؟ چرا این تفاوت مهم است؟



نویسنده: Faisal Hoque
مترجم: مریم رضایی

هوش مصنوعی وارد مرحله‌ای شده که دیگر نمی‌توان آن را صرفاً یک ابزار نرم‌افزاری یا نسخه‌ای پیشرفته‌تر از اتوماسیون دانست. سیستم‌های جدید به‌تدریج از «ارائه پاسخ» به «انجام اقدام»؛ از اجرای دستورهای مشخص به «تعیین مسیر رسیدن به هدف»؛ و از عملکرد ثابت به «یادگیری و بهبود مستمر» حرکت می‌کنند. این تحول، اگرچه هنوز پرسش‌های فلسفی درباره آگاهی یا تفکر واقعی ماشین‌ها را حل نکرده، اما از نظر اقتصادی و مدیریتی اهمیت فوری دارد: سازمان‌ها با سیستم‌هایی مواجه‌اند که می‌توانند تصمیم بگیرند، ابزار به کار گیرند، حافظه داشته باشند، خود را بهبود دهند و حتی اقداماتی را آغاز کنند که مستقیماً از سوی انسان به آنها واگذار نشده است.

برای توصیف این مرحله، می‌توان از مفهوم «هوش ترکیبی» استفاده کرد؛ مفهومی که بر تفاوت میان یک «شبیه‌ساز» و یک سیستم واقعاً توانمند تأکید دارد. همان‌طور که سنگ گوینک زیرک‌نیا، ممکن است از دور شبیه الماس باشد، اما از نظر ساختار و ویژگی‌ها الماس نیست. هوش مصنوعی سنتی نیز ممکن است رفتار هوشمندانه را شبیه‌سازی کند. اما سیستم‌های جدید، حتی اگر درباره ماهیت «فکر کردن» آنها اختلاف‌نظر وجود داشته باشد، در عمل توانایی‌هایی دارند که از یک ابزار صرف فراتر می‌رود.

❖ **پنج نشانه ورود به عصر هوش ترکیبی**
۱- **خودمختاری پایدار.** افق زمانی انجام وظایف توسط عامل‌های هوش مصنوعی به‌سرعت در حال افزایش است. سیستم‌هایی که پیش‌تر تنها برای چند دقیقه یا چند ساعت قابل اتکا بودند، اکنون می‌توانند وظایف پیچیده‌تری را برای مدت طولانی‌تر دنبال کنند. این روند می‌تواند ساختار نیروی کار و سازمان را تغییر دهد. پیش‌بینی‌هایی درباره استفاده گسترده شرکت‌های بزرگ از دهه‌ها هزار یا حتی صدها هزار عامل هوش مصنوعی نشان می‌دهد که مساله آینده فقط «استفاده از یک نرم‌افزار هوشمند» نیست، بلکه مدیریت مجموعه بزرگی از عامل‌های دیجیتال است.

۲- **هویت پایدار.** بسیاری از سیستم‌های فعلی پس از پایان یک دوره تعامل، عملاً از نو شروع می‌کنند. اما سیستم‌های جدید می‌توانند حافظه خود را در جلسات و فعالیت‌های مختلف حفظ کنند و براساس تاریخچه تعاملات، مدل دقیق‌تری از



تقریباً در زندگی همه، زمانی می‌رسد که شروع به پرسیدن سوالات دشوار از خودشان کنند. شاید ده‌ها درخواست کاری ارسال کرده‌اید و از هیچ کدام خبری نشده است. شاید در چند مصاحبه شغلی شرکت کرده‌اید و فقط جواب‌های منفی مودبانه‌ای شنیده‌اید.

شاید همچنان شاغل هستید اما شغل‌تان دیگر شما را به هیجان نمی‌آورد و همه چیز عادی و خسته‌کننده شده است. در ابتدا به نظر می‌رسد که این شرایط، متفاوت هستند. یک نفر به دنبال شغل جدید است، فردی دیگر به دنبال راه‌اندازی یک کسب‌وکار است و دیگری به این فکر افتاده که شاید بالاحره