



LEKCJA 1:

**JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁ RYNEK PRACY W LATACH
2021-2031?**

**CZYLI: DLACZEGO TO DOBRZE, ŻE KUPIŁEŚ TEN
KURS WŁAŚNIE TERAZ? 😊**

Cześć, witam Cię w pierwszym odcinku kursu „Kariera na miarę Twojego potencjału.”

W tym filmie opowiem Ci Jak wygląda obecnie rynek pracy i jakie są prognozy na najbliższą przyszłość. Ten film to także odpowiedź dlaczego to dobrze, że kupiłeś ten kurs właśnie teraz , bo zarówno obecna rzeczywistość jak i nadchodząca przyszłość będą pełne mnóstwa wyzwań, na które ten kurs stanowi odpowiedź.

Jeśli spojrzysz dziś na pracę rekrutera od kuchni, to tym, co w pierwszej kolejności zwraca uwagę, jest liczba CV, jakie otrzymuje osoba pełniąca tę funkcję. Im stanowisko mniej specjalistyczne i obłożone wymaganiami, tym więcej e-maili z aplikacjami trafia do rekrutera. Sam byłem świadkiem procesu rekrutacyjnego, podczas którego przyjęto prawie 7 tysięcy zgłoszeń. Dostępność serwisów internetowych służących szukaniu pracy i łatwość wysyłania aplikacji paradoksalnie ani nie ułatwiają poszukiwań rekruterom, ani nie pomagają kandydatom w znalezieniu satysfakcjonującej pracy. W mojej optyce jest to także szkodliwe społecznie. Ludzie wysyłają wiele CV, których nikt nie czyta, a nie rozumiejąc, jak działa proces rekrutacyjny, brak odpowiedzi od potencjalnego pracodawcy odnoszą do siebie i frustrują się, że nie nadają się na żadne stanowisko. Kończy się to kryzysem wewnętrznym, prowadzi do zaprzestania poszukiwań nowej pracy, tkwienia w tej bieżącej, niesatysfakcjonującej, może nawet prowadzić do wypalenia zawodowego, marazmu i depresji. Przypomnij sobie, ile razy słyszałeś o wysyłanych dziennie dziesiątkach aplikacji i wiecznym milczącym telefonie. Pomyśl o tych wszystkich sytuacjach, w których zdenerwowany na pracodawcę lub wykończony pracą wysyłasz kilka czy kilkanaście CV. Mijają dni, a Ty wciąż nie otrzymujesz odpowiedzi.

Efektym tego jest zatrważająca liczba CV, jakie otrzymują rekruterzy, a z których w pierwszej kolejności wybierają te będące odpowiedzią na właściwe ogłoszenia oraz spełniające wymagania i kwalifikacje. Niestety często zdarza się, że sprzedawcy i kasjerzy aplikują na dyrektorów zarządzających i odwrotnie. Nierzadko rekruterom pozostają setki CV – każde należałoby przeczytać, aby wybrać najlepszego kandydata. Jak myślisz, czy wszystkie są czytane? W teorii – owszem. Praktyka wygląda jednak nieco inaczej – w procesie rekrutacyjnym przeważa pośpiech, szef życzy sobie pracownika na wczoraj, a rekruter szybko wybiera spośród tych CV, które najbardziej przykuły jego uwagę. W efekcie tego odbywa się kilka lub kilkanaście rozmów. Co z resztą kandydatów? Ich aplikacje

lądują w koszu lub w zapomnianym w folderze o niezwykle użytecznej nazwie „Asndkjsgn”, z czasem zaś pożera je potworek o imieniu RODO. Szef ma wówczas pracownika, rekruter wyrabia swoją normę, wybrany kandydat cieszy się, że „się udało”, a odrzucona reszta chlipie w domu w poduszkę. No dobra, trochę już popłynąłem... Chcę, żebyś wiedział, że jako człowiek od lat związany z rekrutacją i współpracujący z działami HR w temacie szkoleń mam olbrzymi szacunek do rekruterów. Dzięki nim duża część społeczeństwa ma szansę robić to, co chce. Takie właśnie są realia! Jak sytuacja przedstawia się w liczbach?

Obecnie, kiedy oglądasz ten kurs, w 2021 roku, mamy rynek pracy zgodnie oceniany przez ekspertów jako rynek pracownika. Oznacza to, że miejsc pracy jest więcej niż pracowników i to oni dyktują warunki zatrudnienia. Brakuje osób odpowiadających potrzebom pracodawców, a – według badań prowadzonych przez firmę WorkService – prawie 28% pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanego pracownika¹. Jednocześnie eksperci są zgodni, że trend, jaki wytyczyła pandemia, jest jednoznaczny: rynek pracownika gwałtownie się kończy. Rok wcześniej pracodawców mających kłopoty ze znalezieniem właściwego pracownika było znacznie więcej, bo aż 50%. Dodatkowo 69,5% poszukuje pracowników niższego szczebla, tym samym Ci, co się rozwijają i których nie satysfakcjonuje praca na „niskich” szczeblach organizacyjnych, rozpoczynają poszukiwania pracy.

I tu dochodzimy do sedna tego, co dzieje się aktualnie na rynku pracy. Z badań przeprowadzonych na początku 2021 roku, czyli już po pierwszym roku pandemii koronawirusa, wynika, że 33,4% aktywnych zawodowo Polaków planuje zmianę pracy (rok wcześniej było ich 18%). Daje nam to w skali kraju **5,5 mln osób chcących zmienić pracę, obecnych na portalach dla poszukujących zatrudnienia** (na podstawie danych GUS za 2020 rok nt. liczby osób aktywnych zawodowo)². To spore wyzwanie dla rekruterów. Jeśli doliczymy do tego osoby bezrobotne (ok. 561 000 ludzi), otrzymamy razem ponad 6 milionów zainteresowanych. To olbrzymia liczba i olbrzymi wzrost – rok temu osób aktywnie poszukujących pracy było 3,5 miliona. Wydawać by się mogło zatem, że **co trzecia pracująca osoba w Polsce chce zmienić pracę**, a to przekłada się bezpośrednio

¹ Work Service, *Barometr Rynku Pracy*, nr XV, marzec 2021.

² Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, III kwartał 2020 r.

na zwiększoną liczbę procesów rekrutacyjnych, wysłanych CV i rozmów kwalifikacyjnych do przeprowadzenia.

Ta olbrzymia liczba tylko potwierdza postawioną na początku tezę. Tak duży materiał do pracy dla działów HR oraz ogromny popyt na pracownika powodują znaczne obniżenie jakości procesów rekrutacyjnych. Po stronie kandydata spada motywacja, w przypadku rekrutera zaś wzrasta tempo poszukiwań. Wpływa to także na spadek poziomu satysfakcji pracownika, co przekłada się na niższą jakość wykonywanej pracy.

Z powyższych danych możemy wysnuć jeszcze kilka istotnych wniosków. Gdy zestawimy odsetek osób aktywnych zawodowo chcących zmienić pracę (33,4%), z pracodawcami niemogącymi znaleźć pracownika o odpowiednich kwalifikacjach (28,2%), możemy pokusić się o przypuszczenie, że 33,4% pracowników planuje zmianę nie tyle zajmowanego stanowiska, co aktualnego pracodawcy. To z kolei pozwala domniemywać, że właśnie ci pracodawcy nie odpowiadają już potrzebom rozwojowym zatrudnionym w danych firmach osobom. Jak wspomniałem wcześniej – 69,5% z nich poszukuje wyłącznie pracowników niższego szczebla. To jednak temat na zupełnie inne dywagacje. Pojawia się pytanie: jak zapowiada się przyszłość obu stron?

Na horyzoncie majaczy się nam wiele spraw, których w bliższej lub dalszej przyszłości będziemy musieli dotknąć. Wyróżnić tutaj możemy: pandemię COVID-19, automatyzację pracy wspieraną przez rozwój sztucznej inteligencji oraz kwestie ekologii i ochrony środowiska. Tym samym, aby pokusić się o prognozę zmian na rynku pracy, powinniśmy wziąć pod uwagę wymienione wyżej trzy czynniki.

Myślę, że nikt na naszej planecie nie przeżył roku 2020 tak jak go sobie wyobrażał w styczniu. Pandemia zamroziła świat, właściciele biznesów, niezależnie od ich wielkości, desperacko i szybko modyfikowali swoją pracę na zdalną, większość procesów przenosząc ze świata rzeczywistego do wirtualnego (offline – online). Wygrali ci, którzy albo błyskawicznie się dostosowali, albo działali online już wcześniej. Według danych portalu Pracuj.pl już z maja 2020 roku, czyli na samym początku pandemii, 60% pracowników wykonywało swoje obowiązki zdalnie, a 90% z nich będzie chciało utrzymać taką formułę pracy także po

zakończeniu pandemii³. Wzrosły obawy o zatrudnienie (34% badanych boi się o stabilność miejsca pracy), ale nie skutkuje to brakiem chęci zmiany – wręcz przeciwnie, bo aż 64% badanych chce się przekwalifikować, aby dostosować się do nowej rzeczywistości. Ta chęć zabezpieczenia swojej sytuacji zawodowej przez osoby obawiające się utraty pracy zwiększyła jeszcze jeden niebezpieczny trend. Dziś 32% osób chcących zmienić pracę wysyła aplikacje bez konkretnego celu (w postaci określonego stanowiska lub pracodawcy). Dla porównania – przed pandemią było to 23% kandydatów. Oznacza to, że jedna trzecia wysyłanych aktualnie CV nie jest efektem planowania i projektowania swojej kariery, lecz rozsyłaniem aplikacji gdzie popadnie najczęściej w wyniku strachu przed utratą pracy.

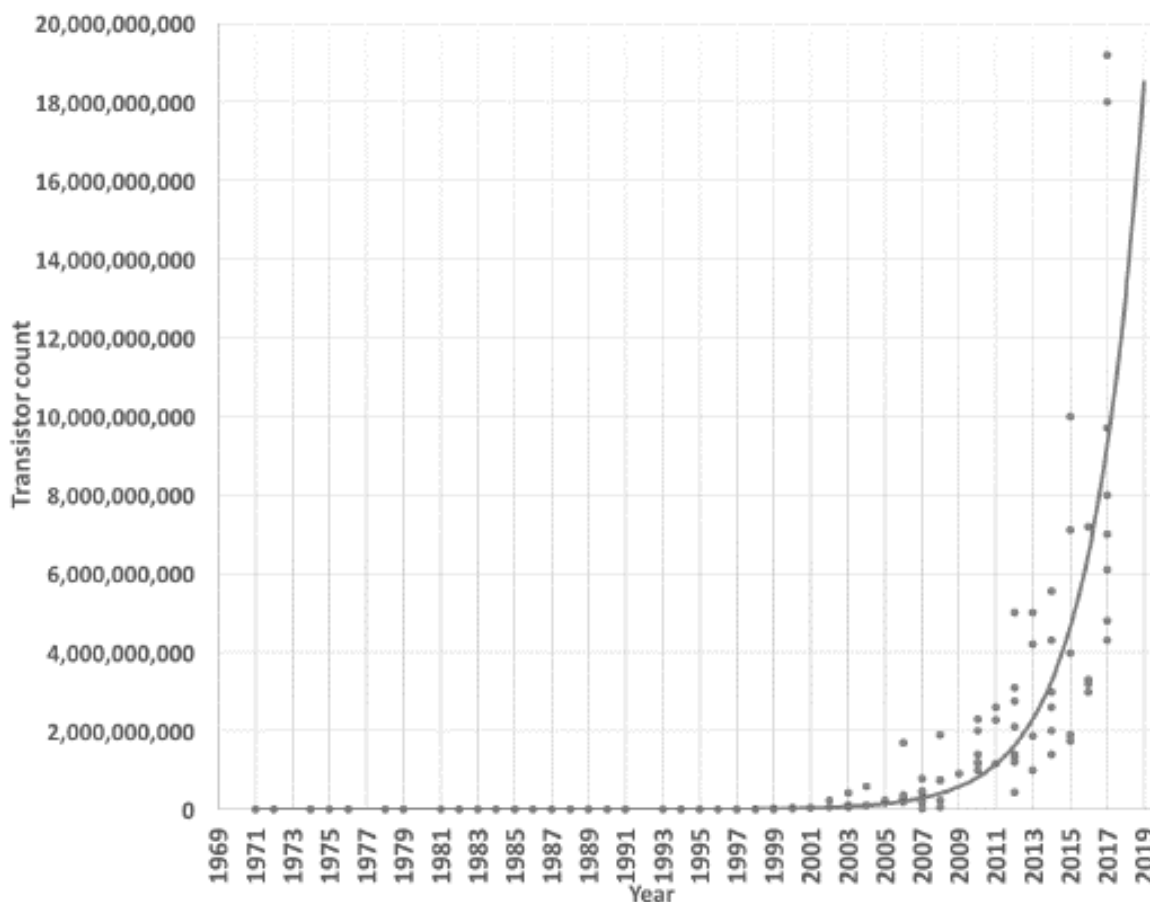
Jeśli ktoś sądzi, że gdy pandemia się skończy, wszyscy wrócimy do życia takiego samego jak przed jej rozpoczęciem, to grubo się myli. Wielkość inwestycji poczynionych w rozwiązania technologiczne pokazuje tylko jedno – w zawodach, w których to możliwe, będziemy pracować zdalnie. Obecna sytuacja sprawiła, że wzrosła liczba wysyłanych aplikacji przez osoby chcące zmienić pracę, niestety, jak wspomniałem, częściej są to aplikacje niskiej jakości, rozsyłane bez celu. Eksperti szacują, że w procesie zmiany pracy, tylko w wyniku samej pandemii, weźmie udział około miliona osób w ciągu roku od jej ogłoszenia.

Sytuacja, w której więcej pracy jest w świecie online, tylko przyspieszyła proces zmiany w kierunku automatyzacji stanowisk i rozwoju sztucznej inteligencji. Nowe technologie są tą dziedziną gospodarki, której jedyne ograniczenia to zasoby naturalne i ludzkie. Cała reszta to wolność i kreatywność. Rozwój technologii opartej o sztuczną inteligencję przyspiesza w tempie wykładniczym. Współczesny komputer jest ponad 1000 razy szybszy od komputera sprzed 15 lat o tej samej wartości cenowej. Zgodnie z prawem Moore'a⁴ w 2032 roku nasze smartfony będą miały moc obliczeniową porównywalną z ludzkim mózgiem. I nie jest moją rzeczą tutaj prawić o wyzwaniach biologicznych czy społecznych, a wskazać, za jakimi trendami podąża rynek pracy.

³ Pracuj.pl, *Praca w dobie koronawirusa. Nowa normalność zawodowa*, 15 maja 2020 r.

⁴ Prawo Moore'a to sformułowane w 1965 roku przez Gordona Moore'a, współzałożyciela firmy Intel, prawo empiryczne wynikające z obserwacji, że ekonomicznie optymalna liczba tranzystorów w układzie scalonym zwiększa się w kolejnych latach zgodnie z trendem wykładniczym.

Prawo Moore'a – wykres



Źródło: Education Development Center – Berkley University of California

Według raportu McKinsey Global Institute z 2018 roku 60% obecnych stanowisk pracy zawiera 30% zadań, które już teraz można zautomatyzować, zaś 49% wszystkich stanowisk będzie można zautomatyzować do 2030 roku przy wykorzystaniu dostępnych nam technologii⁵. Średnia światowa miejsc pracy, które zostaną zautomatyzowane, wynosi 50%. Brzmi jak pieśń przyszłości i science fiction, ale to wszystko naprawdę dzieje się na naszych oczach. Już teraz wdrazamy technologię automatyzującą pracę. Nadchodząca dekada to dla ponad 7 milionów ludzi pracujących w Polsce czas dostosowywania się do nowej sytuacji i przekwalifikowania. Nie dotyczy to tylko osób wchodzących na rynek pracy, lecz także obecnych 35-45-letnich pracowników. Trwająca od 2020 roku pandemia tylko przyspiesza cały proces. Według Kai-Fu Lee – byłego prezesa Google China – nadchodzi dekada przebranżowienia i nabywania nowych umiejętności, w której pewne jest jedno: poszukujących pracy będzie więcej niż obecnie, konkurencja na

⁵ McKinsey&Company, *Ramię w ramię z robotem. Jak wykorzystać potencjał automatyzacji w Polsce*, 2018 r.

rynku wzrośnie, trzeba będzie „umieć w rekrutację”⁶ i uwzględniać w planowaniu kariery obecne przemiany technologiczne.

Warto zaznaczyć, że automatyzacja dotknie także sektor HR, a pierwsze zmiany dzieją się już na naszych oczach. Aktualnie w USA bardzo popularne stało się narzędzie *HireVue*, które analizuje mimikę, głos oraz słowa wypowiedane przez kandydatów z użyciem mikrofonów i kamer zamieszczonych w telefonach komórkowych czy komputerach. Następnie algorytm porównuje ze sobą aplikantów i nadaje każdej osobie określoną liczbę punktów, oceniając tym samym potencjał ich zatrudnienia.

W dzienniku *Washington Post* napisano, że użycie tego narzędzia w niektórych branżach w USA stało się tak powszechne, że uczelnie wyższe zaczęły oferować swoim studentom kursy przygotowujące do tego, jak najlepiej wypaść przed algorytmicznym rekruterem. Z *HireVue* korzystają już m.in. Unilever, Hilton, Goldman Sachs i inne firmy, przede wszystkim z sektora finansów i branży hotelarskiej. Algorytmy tego oprogramowania przeanalizowały już zachowanie ponad miliona osób starających się o pracę, znacznie poszerzając swoją bazę danych⁷⁸⁹. I choć znów na pierwszy rzut oka możemy ocenić to jako science fiction, nie zmienimy faktu, że tak wygląda dziś rzeczywistość.

Ostatnim czynnikiem zmian na rynku pracy są ochrona środowiska i ekologia. Ma to duży związek z rewolucją w obszarze wartości i etyki pracy. Coraz częściej dziś stawia się na wartości firmy i jej misję. Fakt wdrażania rozwiązań z zakresu ochrony środowiska i odpowiednie regulacje prawne bezpośrednio wpływają na rynek pracy. Regulacje związane z ograniczeniem emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych, ograniczenie spożycia produktów odzwierzęcych, promowanie zasad zdrowego stylu życia i ogólna świadomość zagrożenia zmianami klimatu generują potężne zmiany w wielu sektorach gospodarki, takich jak: energetyka, produkcja żywności, przemysł, motoryzacja i wiele innych. Odzwierciedleniem transformacji klimatycznej w gospodarce będą też zmiany na rynku pracy. Wielu pracowników będzie musiało się przekwalifikować lub

⁶ Kai-Fu Lee, *AI Superpowers: China, Silicon Valley, and the New World Order*, Boston, 2018 r.

⁷ Część specjalistów z branży sztucznej inteligencji jest zdania, iż system *HireVue* opracowano w taki sposób, aby łączyć odgórne założenia i arbitralne analizy statystyczne, które nie mają podstaw w badaniach naukowych.

⁸ PulsHR, *Sztuczna inteligencja rekrutuje pracowników na podstawie nagrań wideo*, 24.10.2019 r. <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/sztuczna-inteligencja-rekrutuje-pracownikow-na-podstawie-nagran-wideo,68254.html>, dostęp: 20.10.2020 r.

⁹ Washington Post, *HireVue's AI face-scanning algorithm increasingly decides whether you deserve job*.

przebranżowić z racji znikających sektorów gospodarki. Na dziś trudno oszacować wielkość zmian, ale wiele wskazuje na to, że te związane z ochroną klimatu więcej miejsc pracy utworzą, niż zredukują. Kluczowy będzie tu czas tej transformacji – im wcześniej zaczniemy się przygotowywać, tym mniej gwałtownych przemian na rynku pracy będziemy świadkiem. Póki co, w Polsce, jak i wielu miejscach na świecie rządy i społeczeństwa postępują tak, jakby zmian klimatycznych nie było wcale lub były one odległą przyszłością.

Podsumowując, pracownicy sektora HR już dziś mają wiele pracy, a nadchodząca dekada tylko zwiększy zaangażowanie rekruterów na całym świecie. Aplikacji sphywających do pracodawców będzie jeszcze więcej niż teraz, konkurencja między kandydatami wzrośnie, a rynek pracy będzie ulegał bardzo gwałtownej transformacji, którą pandemia COVID-19 tylko przyspieszy. I tu pojawia się pytanie, na które odpowiada ta publikacja: jak kandydaci do pracy mają odnaleźć się w tej zmieniającej się rzeczywistości? Czy powinni wysłać swoje aplikacje o pracę w ten sam sposób jak dotychczas? A może winni wysłać ich więcej? Odpowiedź brzmi: nie więcej, a lepiej! Niezależnie od tego, czy rekrutację będzie przeprowadzał człowiek czy komputer, cel będzie jeden – zrekrutować pracownika odpowiadającego potrzebom stanowiska. Kiedy jednak mówię o aplikacjach, mam na myśli całe spektrum zachowań w relacji, jaką kreuje kandydat z potencjalnym pracodawcą, a nie jedynie przygotowanie dokumentów (CV, listu motywacyjnego). To jedyny sposób, aby wyróżnić się wśród setek aplikacji wysyłanych przez kandydatów. Jak zrobić to mądrze?

Odpowiedź na to pytanie jest jedna: edukacja! Proces wyboru zawodu, celów zawodowych, stanowiska i wreszcie pracodawcy musi być w pełni świadomy i jasny przede wszystkim dla samego kandydata. Moja rada jest prosta: mniej aplikacji, ale zdecydowanie lepszej jakości, a co za tym idzie ze znacznie większą, sięgającą nawet 100% skutecznością. Więc jeśli szukasz aktualnie pracy, planujesz jej zmianę lub w ogóle chcesz się przebranżowić lepiej zacznij to robić teraz i podejź to tego zdecydowanie bardziej świadomie zmieniając dotychczasowy, powszechny styl działania. Świat nie będzie na Ciebie czekał. A Ty później możesz już go nie dogonić.

Jak to zrobić? Jak zaplanować swoją ścieżkę kariery tak, aby dawała Ci poczucie satysfakcji? Jak przygotować dokumenty aplikacyjne, aby zapewnić sobie telefon od pracodawcy? Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, aby zostawić kontrkandydatów w tyle. O tym jest ten kurs. Ten kurs to kompendium wiedzy przygotowującej do rekrutacji we wszystkich jej aspektach. Moją misją przy tworzeniu tego kursu jest danie Ci wiedzy i narzędzi, które dotychczasowy stres związany z szukaniem pracy zmieni w przemyślane i skuteczne działanie na rzecz kariery spójnej z Twoimi wartościami, przekonaniami i marzeniami.

Gotowy?

Do dzieła! Do zobaczenia w następnym filmie.