

Transkrypcja odcinka HR in Brief #37

Kierownicy nie są już potrzebni. Nadchodzi unbossing!

Redukcje etatów wśród średniej kadry kierowniczej to jedna trzecia wszystkich zwolnień w zeszłym roku! Pokazują to analizy Bloomberg'a. Najbardziej widać to w biznesach związanych z technologią. Live Data Technologies podaje, że prawie połowa osób dotkniętych wielką czystką etatów to menedżerowie. Nie bez znaczenia jest też upowszechnienie pracy zdalnej.

Dlaczego? Bo tradycyjna rola kierownika jako nadzorcy wyczerpała się. Szczególnie tam, gdzie znaczenie mają wiedza, technologia i sztuczna inteligencja. To nie wszystko! Zobaczcie, jak zmienił się sposób zarządzania relacjami w zdalnym środowisku pracy, opartym na cyfrowych narzędziach. Rola lidera polega tam na motywowaniu i wzbudzaniu chęci do bycia efektywnym, a nie wskazywaniu pracownikom, co mają robić.

Na te zjawiska nakłada się postawa samych menedżerów. Osoby na średnich stanowiskach kierowniczych to w większości przedstawiciele pokolenia Z lub Millenialsi. Z badań wynika, że z własnego wyboru odwracają się od stanowisk kierowniczych. Nie chcą zarządzać ludźmi! Wciąż słabo ufają przełożonym wyższego szczebla i boją się utraty równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Brakuje im mentoringu, autonomii i sposobów radzenia sobie ze stresem.

Z drugiej strony, kiedy i od kogo przyszli menedżerowie mają się nauczyć właściwych wzorców? To jest często wyzwanie w firmach, zostawiamy słuchaczom podcastu HR in brief do zaopiekowania w firmach.



Młodzi Polacy chętnie dorabiają!

Prawie połowa Polaków do 18 roku życia już ma pierwszą pracę. Najczęściej (3/4 przypadków), to praca dorywcza. Autorzy badania z Warsaw Enterprise Institute pokazują, że dane są w kontrze do danych Eurostatu. On podaje, że między 15. a 19. rokiem życia pracę w Polsce ma tylko 5 proc. osób.

Dane Eurostatu dotyczą jednak wyłącznie zatrudnienia legalnego i pełnowymiarowego, a to niewielki wycinek rzeczywistości rynku pracy. Nasza ambitna młodzież pracuje najczęściej w gastronomii lub przy zbiorach owoców i warzyw. Mężczyźni wybierają chętnie prace porządkowe lub jako instruktorzy sportowi. Wśród kobiet pierwsze płatne zajęcia to zwykle opieka nad dziećmi lub starszymi oraz praca w charakterze hostessy.

Częściej pracę podejmują młodzi z mniejszych miast. W dużych miastach tylko co szоста osoba ma taką potrzebę. Ponad 80 proc. osób w grupie wiekowej 18-24 lata przyznało, że ich motywacją do podjęcia pracy była chęć zarobienia na własne wydatki i przyjemności. W mniejszym stopniu wskazywali na kłopoty finansowe. Wyniki pokazują, że młodzi są chętni do podejmowania dorywczej pracy, co oprócz zastrzyku gotówki może być dla nich cenną szkołą życia. Proaktywność godna pochwały!



Coraz więcej 30-latków czuje frustrację w pracy.

To moment, kiedy dochodzą do wniosku, że na zmiany może być już za późno, a proza życia w postaci rosnących kosztów utrzymania skutecznie studzi ich zapał w tym kierunku. Eksperci wskazują, że do frustracji Millenialsów i Zetek przyczynił się w dużej mierze postęp technologiczny i nieustanne bycie online. Aktywność zawodowa z użyciem wszechobecnych komunikatorów ma wiele zalet, ale też dużą wadę. Pracownik może być dostępny w celach zawodowych praktycznie cały czas. Trudne jest wyrobienie w sobie nawyku, że w pewnym momencie zdrowo jest odłączyć się od sieci.

By efektywnie pracować trzeba skutecznie odpoczywać. Presja na produktywność i chęć wykazania się kuszą, by podejmować działania kosztem własnego czasu na ładowanie baterii i złapanie dystansu. To wszystko stoi w sprzeczności z wartościami, którym hołdują przedstawiciele tych pokoleń – zachowaniem *work life balance* i życiem w harmonii. Z drugiej strony nadal mamy w Polsce niskie bezrobocie. Pracodawcy biją się o talenty. Znacznie łatwiej jest podjąć decyzję o przebranżowieniu. Wymaga to spojrzenia na siebie z pewną dawką obiektywności i przemyślenia priorytetów. Warto pamiętać, że każde pokolenie przeżyło jakiś kryzys. Takie doświadczenia mogą być na swój sposób wzmacniające, prawda?



Urlop macierzyński, rodzicielski, a może jeszcze inna nazwa?

Coraz więcej mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego. Według ZUS liczba mężczyzn korzystających z przerwy na opiekę nad najmłodszymi zwiększyła się w ostatnim roku niemal czterokrotnie. Duży wpływ na to miała nowelizacja przepisów Kodeksu pracy. Od kwietnia zeszłego roku, zgodnie z tak zwaną dyrektywą *work-life balance*, dziewięć tygodni urlopu rodzicielskiego przysługuje ojcu i matce, przy czym żadne z nich nie może zrzec się zasiłku na rzecz drugiego rodzica.

Na tym nie koniec zmian społecznych! Właśnie ruszyła kampania, która ma na celu zmianę nazwy tego świadczenia. Według jej autorów – urlop macierzyński to nie urlop, a przerwa. Tłumaczą, że opieka nad dzieckiem nie jest odpoczynkiem i należy zwiększyć świadomość społeczną w tym zakresie. Przekonują, że w naszym kraju wciąż pokutuje stereotyp, zgodnie z którym opieka nad małym dzieckiem i zajmowanie się domem, to naturalna rola kobiety, niewymagająca szczególnego wysiłku. Rzeczywista zmiana w postrzeganiu wartości pracy w czasie przerwy macierzyńskiej i rodzicielskiej wpłynie na zwiększenie wsparcia społecznego, instytucji publicznych i samych pracodawców.

Będzie to miało ogromne znaczenie w pokonaniu wyzwania starzenia się naszego społeczeństwa. Zmiana postrzegania roli rodzica, zdaniem autorów petycji, wpłynie pozytywnie na chęć posiadania dzieci. Mali słuchacze podcastu HR in brief pilnie poszukiwani!

Obcokrajowcy zadowoleni z pracy w Polsce.

Prawie 95 proc. uczestników badania Randstad jest zadowolonych ze swoich obecnych warunków zatrudnienia. Podkreślają, że pracodawcy wychodzą naprzeciw ich potrzebom zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i formy zatrudnienia. Pracujące kobiety podkreśliły także elastyczność pracodawców, co umożliwi im opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi. Aż sześć na dziesięć osób widzi swoją zawodową przyszłość w naszym kraju. Oczywiście najważniejszym kryterium przy wyborze pracy jest wynagrodzenie (2/3 wskazań). Dla połowy osób ważne są jednak także takie kwestie, jak płatny urlop, rodzaj umowy, atmosfera w pracy, a dla niektórych również szanse rozwoju zawodowego, możliwość pracy w nadgodzinach i wynagrodzenie za czas choroby.

Ciekawostką jest fakt, że wśród pracujących obcokrajowców ponad 40 proc. może poszczycić się wyższym wykształceniem. Prawie połowa z nich pracuje dziś w Polsce poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Tylko 18 proc. wykonuje pracę zgodną z ich kwalifikacjami. Główną przyczyną tego stanu rzeczy jest słaba i niewystarczająca znajomość języka polskiego. Problem ten dotyka aż połowę osób! Mniejsza grupa zauważyła również barierę spowodowaną nieznaną angielskiego. Przeszkodą w wyborze ofert pracy jest też konieczność opieki nad dziećmi lub starszymi krewnymi. Większość badanych to osoby, które znalazły się w Polsce z powodu wybuchu wojny na Ukrainie.



AI w rekrutacji, czyli akcja powoduje reakcję!

Będziemy nudni, ale nie można przejść obojętnie obok tego, co potrafi dziś sztuczna inteligencja. Technologia skutecznie wspiera procesy HR, takie jak tworzenie opisów stanowisk, ocenę umiejętności czy ocenę odpowiedzi kandydata podczas rekrutacji. Już dwa lata temu ZipRecruiter szacował, że niemal trzy czwarte wszystkich CV w USA nigdy nie było widzianych przez ludzi. Właśnie dlatego sfrustrowani kandydaci także sięgnęli po zdobycze AI, by zoptymalizować swoje CV pod algorytm, który je oceni. Dzięki temu mogą aplikować jednocześnie na setki stanowisk. To generuje dodatkowy strumień CV, które muszą zostać poddane ocenie.

Automatyzacja w procesach rekrutacji miała spowodować, że rekruterzy będą mogli się skupić wyłącznie na właściwych kandydatach. Niedopasowanych odsieje system. Koncern Unilever chwalił się, że dzięki wdrożeniu algorytmów do procesu rekrutacji i zastosowaniu AI udało się zaoszczędzić aż 100 tysięcy godzin pracy specjalistów. Sztuczna inteligencja sprawia, że rekruterzy mogą generować oferty w przeciągu kilku sekund. Z powodzeniem działają też boty AI, które przeszukują internet i gromadzą dane na przykład z LinkedIn, żeby znaleźć odpowiednich kandydatów. Nowe technologie niosą niestety nowe zagrożenia. Jak podkreślają eksperci, boty mogą być bardzo łatwo wprowadzane w błąd. Nie ma bowiem pewności, że pod danym profilem jest rzeczywisty człowiek. Może to być inny bot.

Na razie nasi wirtualni asystenci nie za dobrze radzą sobie z dopasowywaniem kandydatów na stanowiska menedżerskie. Jak wykazały eksperymenty agencji Becker – chatboty miały kłopot z dostrzeganiem awansów pracownika lub rozróżnieniem wykształcenia zdobytego na najlepszych uniwersytetach. Specjaliści od AI podkreślają, że to pierwsze kroki. Patrząc na oszałamiające postępy systemów sztucznej inteligencji, w niedalekiej przyszłości braki te zostaną wyeliminowane.

Ocena kandydatów jest w przeważającej części negatywna. Systemy selekcyjne oparte o AI wymagają od nich większego nakładu pracy. Są wciągani i zmuszani do uczestniczenia w zautomatyzowanych rozmowach kwalifikacyjnych, po to, by przejść do następnego etapu. Tam być może dostąpią zaszczytu obcowania z człowiekiem. Takie zdepersonalizowane procesy powodują frustrację. W centrum procesów rekrutacji powinien znajdować się człowiek. AI jest tylko narzędziem i obydwie strony mogą się nim posługiwać z lepszym lub gorszym skutkiem.

Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

