

05.10.2026 r.



#469

TRANSKRYPT ODCINKA

Rekruter milczy, czyli praca w świecie AI

Partnerami tego podcastu są: [iDream.pl](#) oraz [EcoFlow](#).

Partnerem dodatkowym tego zostało [Jooble](#) – ponad 100 000 aktualnych ofert pracy, z ponad 1740 portali w jednym miejscu. Znajdź swoją nową pracę już dziś.

Powyższe współprace są płatne.

[MUZYKA]

Tu Krzysztof Kołacz, a ty słuchasz właśnie podcastu, „Bo czemu nie?”. Usłyszysz w nim o technologiach, które nas otaczają i nas w tych technologiach zanurzonych. Sprawdzam, pytam i podpowiadam jak korzystać z nich tak, aby to one służyły nam, a nie my im.

Proszę, zostaw opinię na [Apple Podcasts](#) lub na [Spotify](#). Twój głos ma znaczenie!

Zaczynamy.



[MUZYKA CICHNIE]

[KRZYSZTOF] Czołem, Moi Drodzy! Jakiś czas temu, w odcinku 432., rozmawialiśmy o tym, jak AI zmienia świat rekrutacji, a z drugiej strony świat poszukiwania pracy, zwłaszcza tej pierwszej, juniorskiej. To temat, który chyba grzeje dzisiaj całe środowisko, nie tylko to związane z IT, ale ogólnie po prostu tych, którzy poszukują nowego zajęcia w swoim życiu. Temat Was zaciekał, a jeszcze więcej z Was miało własne, czasem bardzo bolesne historie z procesów rekrutacyjnych. A ja historie osobiste lubię, dlatego dziś wracamy do tego tematu.

Wracam z gościem, którego już znacie – zaraz go przedstawię. Tym razem nie porozmawiamy jednak ogólnie o AI w rekrutacji, tylko o czymś znacznie bardziej konkretnym i, obawiam się, znacznie bardziej dotkliwym: o milczeniu, Moi Drodzy.

O tym, że aplikujesz, czekasz i... no właśnie, i nie dzieje się nic. Żadnej odpowiedzi, żadnego „dziękujemy”, po prostu cisza. Dlaczego tak jest i czy w czasach AI w ogóle jest szansa na jakąś, nawet cichą, pozytywną zmianę w tym temacie? Zaraz się z tym rozprawimy.

Zanim zaczniemy, przypomnę jeszcze tylko szybko, że wszelkie linki do osób, rzeczy i innych spraw, które w tym odcinku padną, znajdziecie w jego opisie i pod adresem boczemunie.pl/469. Tam także standardowo namiary na mój okołotechnologiczny [newsletter](#), który wysyłam w każdą sobotę o poranku.

Nazar Dańczuk z Jooble wraca do nas ponownie i pomoże mi dziś spróbować odpowiedzieć na pytanie tego odcinka: dlaczego rekruter milczy, o ile w ogóle to rekruter? Cześć, Nazar! Witaj ponownie w „Bo czemu nie?”.

[NAZAR] Cześć, cześć, cześć!

[KRZYSZTOF] Pracy zaczynaliśmy szukać od gazet, potem był pierwszy internet i zamieszczane w nim ogłoszenia, przez długi czas jako zwykły HTML. Chciałeś, wchodziłeś, znajdowałeś, dzwoniłeś i, tak jak w przypadku gazet, ktoś się odzywał. Dzisiaj wygląda to już zgoła inaczej. Gdybyś miał w kilku zdaniach opisać, jak zmienił się rynek rekrutacji od czasu pojawienia się Waszej firmy, to co byłoby największą zmianą?

[NAZAR] Pewnie. W pierwszej kolejności dzień dobry wszystkim Słuchaczom i bardzo dziękuję za zaproszenie do podcastu. Przede wszystkim chciałbym powiedzieć, jak zmieniło się Jooble. W ciągu tych 20 lat przeszło transformację z lokalnego projektu w globalny produkt, który działa w 66 krajach. Wspiera go zespół prawie 280 specjalistów z różnych części świata, a każdego dnia na platformę trafia około 200 tysięcy nowych ofert pracy.

Dzisiaj jesteśmy platformą poszukiwania pracy, która dostarcza wartość klientom różnego profilu w postaci jakościowych profili i jakościowych aplikacji kandydatów. Jesteśmy też w top 10 stron na całym świecie w kategorii praca i zatrudnienie, zgodnie z danymi Similarweb. Byliśmy na innowacyjnym przełomie branży, kiedy oferty pracy zaczęły powoli przechodzić z gazet do internetu. Teraz przed nami kolejne wyzwania. Branża reklamy ofert pracy i rekrutacji się zmienia, zmienia się też sposób poszukiwania pracy i będzie się zmieniał w najbliższych latach. Dlatego powiedzmy, że przechodzimy od ery wyszukiwania do ery dopasowania.

[KRZYSZTOF] Bardzo ładne zdanie, takie okrągłe, chciałoby się powiedzieć.

A z drugiej strony stanowi dobry most do głównej części naszej dzisiejszej rozmowy. Faktycznie było tak, że kiedy szukaliśmy pracy, skupialiśmy się w pierwszej kolejności właśnie na szukaniu. To takie ludzkie, naturalne, nie? A teraz, myślę, że dobrze to ująłeś, coraz trudniej jest nam zrozumieć, że nie liczy się tak naprawdę ilość tej pracy. Oczywiście ważne jest, żeby jakaś praca była i żeby ogłoszenia się pojawiały, ale liczy się dopasowanie do naszego skillsetu, do tego, czego w ogóle chcemy. A jak do tego dołożymy, Nazar, wątek przebranżowienia i tak dalej, to robi się niezły miks wymagań. Kiedyś to była po prostu jedna linijka w ogłoszeniu, nie? Dobrze, że to powiedziałeś.

Przejdźmy więc do głównego tematu. Z Waszego nowego badania wynika, że 92% badanych zostało kiedyś zghostowanych przez rekrutera – mówiąc po polsku, po prostu nikt się do nich nie odezwał. Zdecydowana większość osób szukających pracy w Polsce doświadczyła tego zjawiska przynajmniej raz. W poprzedniej rozmowie mówiłeś, że AI selekcjonuje dzisiaj CV, pisane zresztą bardzo często przez inne AI. Wasze badanie, od którego dzisiaj zaczynamy, idzie o krok dalej i pokazuje, że problemem nie jest chyba już sama selekcja CV, ale całkowity brak odpowiedzi dla drugiej strony.

Skąd więc bierze się ghosting na tak masową skalę? Czy to efekt automatyzacji, czy raczej czegoś, co w rekrutacji było od zawsze, tylko teraz procesy stały się szybsze, bardziej inteligentne? Pytam trochę jak laik, bo myślę, że w tej pozycji bardzo często są też moi Słuchacze. Opowiedz nam, skąd w ogóle wziął się ten ghosting.

[NAZAR] Moim zdaniem ten problem istniał od zawsze. Nie wiem, czy możemy mówić aż tak poważnie o „erze sztucznej inteligencji”, ale chyba już tak – i AI po prostu bardziej ten problem uwypukliło. Według naszego badania ponad 90% respondentów nigdy nie zostawia publicznej opinii o doświadczeniu ghostingu ze strony danej firmy, choć często ma na to ochotę. Najczęściej wskazywanym powodem jest przekonanie, że i tak nic się nie zmieni. Drugim jest obawa, że w przyszłości może im to zaszkodzić podczas poszukiwania pracy w innych firmach, a czasami nawet w tej samej. Duża grupa respondentów tłumaczy też, że to zjawisko jest aż tak powszechne, że uważa się je za normalne. Niestety.

[KRZYSZTOF] W takim razie od razu rozbiórę pytanie, które sam przywołałeś, a które bardzo często pojawia się w głowie osób zghostowanych. Czy zostawienie gdzieś w sieci opinii, że nikt się nie odezwał, faktycznie może zaszkodzić w późniejszej rekrutacji? Macie takie dane albo możesz się na ten temat wypowiedzieć zero-jedynkowo? Czy raczej „to zależy”?

[NAZAR] Wiesz co, to bardzo kontrowersyjne. Z jednej strony zawsze warto sprawdzić opinie o firmie, do której się aplikuje albo w której przechodzi się proces rekrutacyjny. Warto na przykład obejrzeć jakieś filmiki, wywiady z zarządem, poznać kulturę organizacyjną. Osobiście uważam jednak, że publiczne opinie o pracodawcach w takim przypadku nie powinny być anonimowe, bo anonimowe opinie w internecie nie mają dużej wartości i czasami nie są uzasadnione. Chyba o każdej firmie można znaleźć w internecie złą, anonimową opinię. Wszyscy wiemy, o jaki portal tutaj głównie chodzi, nie? Ale czy warto temu ufać, to już decyzja kandydata. Nie jestem więc w stanie odpowiedzieć zero-jedynkowo. Czy są takie przypadki? Niestety są.

[KRZYSZTOF] Dobrze, że nie powiedziałaś, że na pewno nie, że to się nie dzieje. Pewnie dałoby się znaleźć ekspertów, którzy by za to poręczyli. Wydaje mi się, że to wszystko zależy, bo w interesie firm, nawet tych wspieranych teraz algorytmami i AI, jest zbieranie informacji na swój temat, przede wszystkim z sieci. Jak ktoś tam coś zostawia, to poważne firmy raczej na to trafią, bo po prostu badają swój wizerunek. Warto mieć z tyłu głowy, że to też leży w kompetencjach tych firm.

[NAZAR] Dokładnie.

[KRZYSZTOF] W raporcie pojawia się też pomysł na coś w rodzaju certyfikatu „ghost free” dla pracodawców. Rozwiń, proszę, tę myśl. Czy to może być jakaś odpowiedź, swego rodzaju kierunek na przyszłość? Teraz jest taki etap, że wszyscy chcą wiedzieć, czy coś nie jest deepfake’iem – mam tu na myśli głównie zdjęcia i wideo. Mamy więc trend oznaczania, że coś zostało zrobione z pomocą AI albo w ogóle jest nieprawdą, i tak dalej. Pewnie ten trend będzie jeszcze regulowany na poziomie ustawodawstwa unijnego czy polskiego i stanie się standardem, bo chyba innej drogi nie ma. Czy w takim razie taki certyfikat „ghost free” dla pracodawcy miałby sens? Co myślisz?

[NAZAR] Wiesz co, tutaj prawdopodobnie wchodzimy już w działkę employer branding, o który większe firmy na pewno dbają. 86% respondentów uważa,

że firmy powinny ponosić publiczną odpowiedzialność za sposób, w jaki komunikują się z kandydatami. Jednym z wymienianych pomysłów jest właśnie proponowany certyfikat „firma bez ghostingu”. Osobiście uważam to za całkiem dobre narzędzie, które może zachęcić pracodawców do zmiany podejścia do rekrutacji i do komunikacji z kandydatami. Co ważne, takie narzędzia pomogłyby wielu pracodawcom zastanowić się, być może nawet po raz pierwszy, jak negatywnie ghosting wpływa na wizerunek ich firmy.

[KRZYSZTOF] Czyli też pokazać im, że nie mogą robić wszystkiego i być bierną stroną, na przykład dlatego, że nie trafiają na odpowiedniego kandydata. Bycie tą bierną stroną, właśnie poprzez ciszę, okazuje się szkodzić im samym, nie?

[NAZAR] Dokładnie, dokładnie.

[KRZYSZTOF] Chcę jeszcze na chwilę wrócić do opinii w sieci, bo powiedziałaś coś ciekawego, co moim zdaniem wcale nie jest takie oczywiste. Oczywiste jest, że szukając dziś nowej pracy, warto zrobić research. Ale to, co dopowiedziałaś – research w postaci obejrzenia wywiadów z zarządem albo menedżerami, zapisu z konferencji branżowej, na której firma występowała w jakiejś roli, posłuchania podcastów z osobami, które tam pracują... Kurczę, pamiętam, że kiedy szukałem pierwszej pracy, takich rzeczy w ogóle się nie robiło.

Zaryzykuję tezę, że są pokolenia, w tym moje, które nadal zatrzymały się na tym, jak było w latach 2008–2015, w erze boomu na software house’y w Polsce – skoro już nawiązujemy do naszej słynnej branży IT. I myślą, że nic się nie zmieniło. Nawet odsuwając na chwilę AI na bok, bo to, o czym mówisz, nie ma z nim w ogóle nic wspólnego: oglądanie wywiadów z zarządem może moim zdaniem naprawdę dużo pomóc. Pokazać faktyczną twarz firmy, bardzo często odciętą od marketingu, który widzimy w ogłoszeniach.

[NAZAR] Dokładnie, dokładnie. Nie musimy tylko czytać haseł, przecież w pracy spędzamy 70% naszego życia. Dla mnie na przykład liczy się kultura organizacyjna i osoby, z którymi pracuję. W moim przypadku, jeszcze przed dołączeniem do Jooble, jakieś 7 lat temu, oglądałem filmiki i wywiady z founderami firmy. Już wtedy powiedziałem sobie: „Okej, to jest bardzo fajna firma, chcę tu pracować”.

[KRZYSZTOF] Wiadomo, to zależy też od skali firmy. Jeżeli ktoś chce pracować w Big Techu z siedzibą w Stanach, to jasne, że wywiadów jest więcej, są publiczne

i inaczej produkowane, a na to, co founderzy mówią, na pewno jest większa cenzura. Ale jeżeli mierzymy w nasz lokalny rynek albo w naszą branżę, to można znaleźć naprawdę surowe wypowiedzi osób, które tam pracują. Bardzo często mówią – albo piszą, bo przecież to mogą być też blogi – więcej, niż może powinny. Ale właśnie dzięki temu wiemy, jacy są naprawdę. Fajnie, że to powiedziałeś, dzięki, bo to bardzo rzadko pada w rozmowach o poszukiwaniu pracy, zwłaszcza teraz.

[NAZAR] Tak, tak, dokładnie.

[KRZYSZTOF] Nazar, powiedz jeszcze, co z Waszego badania wyszło takiego, co warto tutaj przytoczyć, zwłaszcza w wątku automatyzacji i AI. Tak jak rozmawialiśmy poprzednio, wspomniałeś, że liczba CV, które obecnie spływają do firm, jest przeogromna. Potrzeba więc systemów automatyzacji, żeby człowiek w ogóle dał radę wyłuskać to, co faktycznie wartościowe, i tych najlepszych kandydatów. Pomaga mu w tym teraz algorytm, ale czy milczenie po drugiej stronie, o którym dziś mówiliśmy, może w dużej mierze wynikać z tego, że danych jest po prostu za dużo?

[NAZAR] Nawet niezależnie od tego, jak zadziała algorytm, nie chciałbym wszystkiego skreślać i mówić tylko, że problem leży po stronie AI. Gdybym miał to ująć w jednym zdaniu, powiedziałbym, że to konsekwencja złego ułożenia procesu rekrutacji. Nie jest to odpowiedzialność stricte hiring managera, tylko bardziej rekrutera i osoby zarządzającej obszarem rekrutacji w danej firmie. Rekruterzy zazwyczaj milkną w trakcie procesu, ponieważ stają się zakładnikami systemu, który uniemożliwia im spełnienie własnych obietnic, czyli po prostu powrót do kandydata z feedbackiem.

Główne przeszkody to po pierwsze wydłużony czas oczekiwania na feedback od decydentów, czyli od hiring managera. Wiadomo, że jego kalendarz bardzo często jest zavalony i na spotkanie czeka się dni albo tygodnie. To z kolei wydłuża czas oczekiwania na feedback i cały czas rekrutacji. Z kolei też...

[KRZYSZTOF] Od razu pojawiło mi się to z tyłu głowy: jeżeli rekruter potrzebuje decyzji osoby nad sobą, czyli, tak jak powiedziałeś, hiring managera, a ta decyzja się przeciąga, to rekruter nie napisze kandydatowi naturalnie właśnie o tym. A może powinien napisać: „Hej, słuchaj, potrzebuję jeszcze decyzji moich przełożonych, ale nadal jesteś w procesie”? Może taka wiadomość by wystarczyła, ale się nie

pojawia. Rozumiem, że ta osoba trochę boi się o tym napisać, żeby nie skompromitować firmy, bo to miecz obosieczny, nie?

[NAZAR] Dokładnie, dokładnie. Kluczem jest tu transparentność. Jeśli rekruter nie ma pewności, że uzyska feedback od menedżera na jutro, to nie powinien go obiecywać. Automatyzacja i dobór narzędzi HR-owych też muszą być ustawione w dobry sposób, aby proces rekrutacji był skuteczniejszy i sprawniejszy, a nie odwrotnie. Mamy tu jeszcze ograniczenia systemów ATS i źle ułożone KPI, które premiuje liczbę zamkniętych wakatów, a nie jakość procesu. Do tego jesteśmy w dobie inflacji CV, w której rekruter dostaje setki aplikacji i po prostu nie wyrabia się z ich selekcją. Gdy dodamy do tego presję czasu i ludzką niechęć do trudnych rozmów, część procesów rekrutacyjnych po prostu umiera w ciszy.

[KRZYSZTOF] No właśnie. Czyli technologia pomaga, ale nawet jeśli przesieje zgłoszenia, może się okazać, że to, co wylądowało na stole, i tak jest za duże – bo wspominałeś o tej inflacji. Wydaje mi się, że transparentność, której tu często brakuje, dla wielu firm mogłaby być magnesem przyciągającym ludzi, którzy szukają prawdy, niewalenia ściemy, mówiąc zupełnie kolokwialnie. Myślę, że kandydata może przyciągnąć szczery mail: „Hej, słuchaj, mamy taki nawet CV, że się nie wyrabiamy, ale twojego nie odrzuciliśmy tam, gdzie odrzuca się te, których na pewno nie chcemy dalej procesować, więc prosimy jeszcze o trochę cierpliwości”. Kurczę, to brzmi ludzko, nie?

Może faktycznie jest tak, że w pewnych systemach jest bardzo dużo flag, priorytetów, sposobów nakładania na to przeróżnych matryc i frameworków kandydowania ludzi, żeby było to skuteczne i przekładało się na zamknięte wakaty. A za mało jest wolności dla ludzi, którzy robią to w zespołach HR-owych, żeby było tam miejsce na nieprzewidziane sytuacje – bo tych jest chyba paradoksalnie coraz więcej, nie? Mogłoby się wydawać, że AI to rozwiąże, a tak nie jest, nie?

[NAZAR] Dokładnie. Ale wiesz, że połowa respondentów, przynajmniej w naszym badaniu, mówi, że wolałaby dostać automatyczną odmowę wygenerowaną przez AI, niż nie dostać nic? Ten fakt tylko potwierdza, że dla kandydatów liczą się jasność i transparentność. Myślę, że wskazując automatyczną odpowiedź, respondenci wybrali nie tyle sztuczną inteligencję, co właśnie klarowność procesu rekrutacyjnego. I to sztuczna inteligencja rozwiązuje tutaj ten problem.

Powiedzmy, że jeżeli twoje CV zostało odrzucone na samym początku i dostajesz automatyczną informację, to po prostu idziesz dalej i skupiasz się na kolejnych poszukiwaniach i aplikacjach. A jeżeli sztuczna inteligencja dodatkowo podpowiada, co dokładnie było nie tak z twoim CV, doświadczeniem czy kompetencjami, to jeszcze większe wsparcie dla kandydatów. Osobiście patrzę na to znacznie bardziej pozytywnie. Rynek ATS-ów, także w Polsce, dzięki sztucznej inteligencji zmierza w kierunku personalizacji odpowiedzi dla kandydata. Gdy system ATS dostaje CV i po screeningu oraz selekcji je odrzuca, faktycznie przesyła podsumowanie ze wskazówkami: że trzeba poprawić to czy tamto, że zabrakło kompetencji, doświadczenia albo informacji ujętych w CV.

[KRZYSZTOF] Tak sobie myślę, że na obecnym poziomie rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji i narzędzi, o których wspominasz, także Waszego w Jooble, chyba nietrudno jest wziąć CV, które nie ma nic wspólnego z ogłoszeniem, i dać taki feedback bez udziału człowieka, nie? W sensie: hej, twoje doświadczenie to na przykład bycie nauczycielem matematyki, a aplikujesz na stanowisko seniora do spraw sztucznej inteligencji. O co tu chodzi? Nie?

[NAZAR] Dokładnie. To się już da robić. Przy obecnej inflacji CV i masowym aplikowaniu za pomocą narzędzi sztucznej inteligencji rekruterzy zmagają się z falą aplikacji, których nie są w stanie przetworzyć ręcznie. Z operacyjnego punktu widzenia brak odpowiedzi jest wciąż naturalną konsekwencją zawałonego systemu, ale w żaden sposób nie usprawiedliwia to braku komunikacji z kandydatem.

[KRZYSZTOF] Jest jeszcze na przykład cała kwestia obaw: okej, a jak AI się pomyli, jak oceni źle, bo czegoś nie doczytało? Myślę, że to właśnie moment na ludzki fragment całego procesu rekrutacji. Wyobrażam to sobie tak: raz w miesiącu ktoś w zespole HR siada i przegląda wybraną liczbę automatycznych odpowiedzi. Analizuje je i jeśli wyłapie błąd, pisze zwykłą, ludzką wiadomość do kandydata: „Hej, AI się pomyliło”. Wydaje mi się, że to też byłoby lepsze niż nierobienie niczego i nieposiadanie AI, które coś kandydatowi da – tylko wybieranie ciszy, bo jesteśmy przywaleni robotą.

[NAZAR] Dokładnie. Odpowiedzialność zawsze leży po stronie ludzi. Sztuczna inteligencja to tylko narzędzie, które działa dokładnie tak, jak je ustawimy i skonfigurujemy. Jeżeli technologia służy do unikania kontaktu, problemem jest źle ułożony proces. Mądre wykorzystanie sztucznej inteligencji nie odbiera czynnika ludzkiego, raczej optymalizuje rutynowe zadania i daje rekruterom czas i przestrzeń

do budowania relacji z kandydatem. Moim zdaniem sztuczna inteligencja nie jest więc wytłumaczeniem dla źle ułożonego procesu.

[KRZYSZTOF] Domykając jeszcze wątek wysyłania CV generowanych przez AI do AI, o czym rozmawialiśmy ostatnio: czy coś się zmieniło od naszej poprzedniej rozmowy, powiedzmy na przestrzeni ostatniego roku, także u Was? Claude na przykład mówi: „Hej, to było pisane ze mną”, są niewidzialne znaczniki, inne narzędzia zaraz też będą je miały.

Mam z tyłu głowy taką teorię, że w CV nigdy nie chodziło – może w czasach listów motywacyjnych, ale to już dawno zamierzchna przeszłość – o to, żeby pisać życiorys i opowiadać całą historię swojego życia od narodzin. I nadal nie o to chodzi. A to, że bardzo często nieumiejętnie korzystamy z AI, każąc mu snuć taką opowieść po nic, znowu wymaga od nas umiejętnego użycia sztucznej inteligencji. Czy w takim razie coś się w tych systemach pozmieniało i AI łatwiej rozpoznaje AI po drugiej stronie, czy dalej jesteśmy mniej więcej w tym samym punkcie?

[NAZAR] Moim zdaniem sztuczna inteligencja pomaga teraz i kandydatowi, i rekruterowi, i próbuje to połączyć. Kiedy przygotowujesz CV z jej pomocą, jest w stanie wskazać ci, że na przykład brakuje kompetencji i trzeba dopisać kolejne umiejętności. Dzięki niej możesz też dopasować stworzone CV do systemu ATS. Sztuczna inteligencja służy dziś więc bardziej jako asystent kariery, który wspiera w przygotowaniu CV i w przygotowaniu do procesu rekrutacyjnego, czyli do rozmowy z rekruterem.

[KRZYSZTOF] Mówiłeś o dopasowaniu do ATS, co mnie zaintrygowało. Czyli jedno AI wie, do jakiego systemu aplikuje i co należy zrobić, żeby na przykład to CV było wyżej w rankingu w kontekście tej inflacji zgłoszeń, które napłynęły? O co chodzi?

[NAZAR] Chodzi raczej o dopasowanie informacji. Im więcej niezbędnych informacji wpiszemy do CV, tym lepiej. Zawsze musimy ująć nasze kompetencje, bo to widzi system ATS. Musimy też wskazać nie tylko doświadczenie zawodowe, ale też wyniki, które udało nam się osiągnąć – dokładnie, efekt pracy. Bardzo często moduły selekcji napędzane przez sztuczną inteligencję w systemach ATS po prostu podsumowują całą treść CV. Rekruter nie czyta więc całości, tylko skróconą treść w kilku zdaniach. Musimy zatem skrócić nasze CV i pomóc sztucznej inteligencji dopasować wszystkie informacje do ogłoszenia.

[KRZYSZTOF] No tak. Zamiast pisać, że pracowało się nad pięćdziesięcioma fascynującymi projektami, lepiej podać cztery z nazwy, które przyniosły konkretny, mierzalny efekt na przykład dla konkretnej firmy. To problemy, które były i dawniej, tylko teraz chyba zostały jeszcze bardziej podbite przez to, że algorytm nie przepuszcza ściemy, mówiąc zupełnie wprost.

[NAZAR] Dokładnie.

[KRZYSZTOF] Dobra, pogadajmy jeszcze o juniorach, bo mamy już konkretne dane z rynku za ostatnie lata i tu chyba nadal nie wygląda to kolorowo. Zaraz powiesz, dlaczego twoim zdaniem tak jest. Chodzi o osoby, które dopiero chcą wejść do konkretnego zawodu. Dziś średnio tylko co dwudziesta oferta na portalach jest kierowana do juniora, a w 2022 roku, cztery lata temu, było to 15%. Ofert dla frontendowców, trzymając się branży IT, było wtedy niecałe 11,5%, a rok temu tylko 4%.

Znalazłem też na tym portalu celne zdanie: przychodzi junior do biura, a tam nikogo nie ma. Chodzi mi o kwestie wdrożenia, ścieżki mentoringu dla takiej osoby. Może, Nazar, potrzebujemy już powoli AI także do mentoringu, a nie tylko do znajdowania ludzi? Bo, kurczę, ktoś tych ludzi musi uczyć, nie? Pomijam już, że połowa biur może być na drugim końcu Ziemi, bo mamy czasy pracy zdalnej, co jeszcze bardziej to wszystko potęguje. Niesamowite wyzwania, tak sobie myślę.

[NAZAR] Dokładnie. Kiedyś słyszałem, że sztuczna inteligencja po prostu wyeliminuje wszystkich deweloperów i sama będzie pisać kod. Patrzę na to tak: mam wielu znajomych, a u nas w firmie też są stanowiska, na których deweloper w ogóle nie pisze kodu. Kod pisze sztuczna inteligencja, na przykład Claude, a deweloper go sprawdza. Faktycznie jesteśmy już na etapie, na którym przez ostatnie 3 miesiące deweloper nie napisał nic, tylko sprawdza. Wiadomo, to wymaga umiejętności, kompetencji, bardziej code review. Ale z kolei próg wejścia dla juniorów jest jeszcze wyższy, bo junior nie ma czasu się szkolić. Musi wejść, mając nie tylko wiedzę, jak pisać kod, ale też umiejętność komunikowania się ze sztuczną inteligencją podczas jego pisania.

[KRZYSZTOF] No i ogólne kompetencje miękkie, na przykład w kontekście dawania informacji zwrotnej – nie mówię już o AI, ale ogólnie w firmie. Przecież w zespole też trzeba umieć powiedzieć, dlaczego AI pisze bzdury. A żeby to wiedzieć, trzeba mieć

wiedzę, która pozwoli to ocenić, i pętla się zamyka. Nie są to łatwe czasy, ale z drugiej strony myślę, że to chyba najlepsze czasy dla samouków, nie?

[NAZAR] Dokładnie.

[KRZYSZTOF] Nie ma teraz innej drogi.

[NAZAR] Dokładnie, dokładnie. Cały czas musimy się szkolić i uczyć, bo ta branża po prostu tego wymaga. Nie da się na przykład wyjechać gdzieś na pół roku czy rok i później wrócić do branży, bo rynek zmienia się tak szybko, że cały czas trzeba być na bieżąco i się szkolić. Są różne kursy, na przykład darmowe od Anthropic, więc tutaj też zachęcam. Moim zdaniem to niezbędność i po prostu rzeczywistość.

[KRZYSZTOF] Zapytam cię jeszcze ogólnie o rynek pracy wszelakiej. Zalicza się do niego też praca fizyczna, która przeżywa w tym momencie, można by powiedzieć, renesans. Skoro, jak powiedzieliśmy, juniorom w IT jest tak cholernie ciężko, mówiąc wprost, to bardzo wiele osób zadaje sobie pytanie: „Hej, tu pensje spadają, tam cały czas potrzeba rąk do pracy. Może to nie jest najgorszy pomysł na życie?”. Szczerze mówiąc, Nazar, zupełnie mnie to nie dziwi.

Ale znowu dojdziemy do momentu, w którym również w tych zawodach fizycznych, chciałoby się powiedzieć zwykłych, robi się korek. Zrobi się inflacja CV i znowu trzeba będzie wrócić do człowieka, żeby tych ludzi jakoś usadowić i znaleźć im odpowiednie miejsce na rynku. Wydaje się więc, że branża chyba ma znaczenie, ale bardzo często i chyba coraz szybciej przestaje je mieć, nie?

[NAZAR] Branża zdecydowanie ma znaczenie i sposób rekrutacji też się różni. Jeżeli mówimy o niebieskich kołnierzykach, liczy się czas reakcji rekrutera, bo kandydaci aplikują na setki różnych ogłoszeń. Po stronie pracodawcy obowiązuje zasada: kto pierwszy, ten lepszy. Kandydat z branży niebieskich kołnierzyków oczekuje natychmiastowej odpowiedzi i rozpoczęcia procesu rekrutacyjnego, bo z naszych danych wynika, że po 72 godzinach już pracuje u jakiegoś pracodawcy. Jeśli nie zadzwonimy do niego tu i teraz, to prawdopodobnie przechodzi już proces rekrutacyjny w konkurencyjnej firmie.

Z kolei jeśli mówimy o szarych kołnierzykach, czyli o specjalistach takich jak pracownicy utrzymania ruchu, spawacze czy elektrycy... Nie wiem, czy widziałeś

ostatnio statystyki, ale w Polsce niestety spada liczba absolwentów szkół technicznych.

[KRZYSZTOF] Tak, i to znacząco. Zaczyna nam w ogóle brakować tego typu kadry.

[NAZAR] Dokładnie, dokładnie. Moim zdaniem przyszłość portali rekrutacyjnych, także takich firm jak my, to budowanie bazy szarych kołnierzyków. Uważam, że za jakieś 5–7 lat zrekrutowanie takiego człowieka będzie trudniejsze niż na przykład architekta w IT.

[KRZYSZTOF] Tak, i mam jeszcze jedną teorię, dlaczego tak może być. Zauważ: w IT w Polsce mieliśmy boom i sami wychowaliśmy sobie ludzi, którzy, jeśli wyjechali na Zachód, to z własnym startupem albo do wielkiego Big Techu, i pracują tam do dziś albo już dawno są na emeryturze. Jeżeli chodzi o szare kołnierzyki, czyli po prostu zwykłe zawody, mieliśmy kilka fal emigracji elektryków, budowlańców, instalatorów i przeróżnych tego typu profesji w różne miejsca na świecie. To były lata dziewięćdziesiąte, później wczesne dwutysięczne. Ci ludzie albo tam zostali, albo też już dawno są na emeryturze.

Nie wiem więc, czy jest w Polsce pokolenie, które intencjonalnie zostało, żeby wykonywać tego typu zawody, i czy skala tych ludzi wystarczy, żeby zapewnić ciągłość. Chyba nie – o to mi chodzi – bo najlepszych specjalistów chyba dawno temu oddaliśmy na emigrację. No i właśnie, co teraz? Widzę to też w rozmowach z ludźmi. Nawet jeśli ktoś mówi: „Dobra, już nie radzę sobie z tym cyfrowym światem, chcę iść do zwykłego zawodu”, to okazuje się, że wcale nie jest to takie proste. Bo choć wakaty są, to od kogo się uczyć?

[NAZAR] Dokładnie. Wiesz co, branżę szarych kołnierzyków w Polsce wspierają pracownicy ze Wschodu, na przykład z Ukrainy. Ale teraz coraz trudniej o pracowników ze Wschodu, szczególnie o takich specjalistów. Moim zdaniem powinniśmy w Polsce bardziej popularyzować szkoły techniczne i pokazywać, że to zawody przyszłości.

[KRZYSZTOF] Bardzo ci dziękuję, że to mówisz. Jeśli dalej będziemy promowali to, co było aktualne 20 lat temu – dobra, żeby nie koloryzować, jakieś 15 lat temu – czyli trend „Idź do IT, bo to przyszłość, tam będą duże pieniądze, a jak pójdziesz do czegokolwiek, co dotyczy pracy fizycznej, to po prostu przegrałeś albo przegrałaś życie”, efekt może okazać się odwrotny do zamierzonego. Jeśli

pieniądze będą właśnie tam, to wielu ludziom głowa nie pozwoli po nie sięgnąć, bo przecież to wstyd. A może się okazać, że będzie zupełnie odwrotnie.

[NAZAR] Wiesz co, pieniądze już tam są. Mam znajomego, który jest operatorem maszyn CNC, wykształconym, wykwalifikowanym specjalistą, i powiem ci, że jego widełki wynagrodzenia są wyższe niż w branży IT.

[KRZYSZTOF] Tak, tak. To samo dotyczy takich zawodów jak kontroler lotów czy osoby pracujące na lotnisku w bardzo specyficznych niszach całego procesu – nazwijmy to – odprawiania samolotu do startu i przyjmowania go, kiedy ląduje. Jak się spojrzy na wynagrodzenia, wygląda to zgoła inaczej niż w legendach o tym, że podobno wstyd tak pracować, nie?

[NAZAR] Dokładnie.

[KRZYSZTOF] No. Dobrze, podsumowując: człowieka AI nie zastąpi. Człowiek musi potrafić AI wykorzystywać i się tego nauczyć. Ale musi też pamiętać, że jeśli ludzka twarz zniknie z całego procesu – w tej czy innej branży, gdziekolwiek – to człowiek po drugiej stronie, który jej oczekuje, nie tylko będzie zawiedziony i zagubiony, ale przede wszystkim nie dostanie żadnego konkretnego produktu ani od maszyny, ani od człowieka. I to chyba najgorszy scenariusz, jaki może teraz spotkać jakąkolwiek firmę i jakiegokolwiek kandydata, bo wtedy jesteśmy w martwym punkcie, z którego nie wiadomo, jak uciec, nie?

[NAZAR] Dokładnie.

[KRZYSZTOF] Muszę cię też o to zapytać, bo robisz to na co dzień. Gdybyś miał doradzić rekruterom i działom HR jedną konkretną zmianę w procesach, o których dziś tyle mówiłeś – taką, która ograniczyłaby ghosting i ciszę – to co by to było, z twoich doświadczeń?

[NAZAR] Postawiłbym na transparentność i składanie tylko takich obietnic, których naprawdę można dotrzymać. Rekruter powinien podawać realistyczne terminy feedbacku i personalizować automatyczne powiadomienia z systemu ATS. Dopasowanie oczekiwań do rzeczywistości natychmiast eliminuje ciszę w relacji z kandydatem. Mówisz po prostu wprost: „Szanowny kandydacie, feedback dostaniesz za tydzień czy dwa tygodnie, ponieważ nasz proces rekrutacyjny wygląda tak i tak”.

[KRZYSZTOF] Zapytam jeszcze o drugą stronę, o kandydata, który psychicznie może bardzo często nie dawać rady, bo ta cisza jednak nadal jest – to problem, o którym dziś rozmawialiśmy. Jaką radę byś mu dał, oprócz tego, że cały czas trzeba się rozwijać i uczyć? Chyba że to jest właśnie ta rada.

[NAZAR] Nie bierz ghostingu do siebie. To raczej błąd w procesie rekrutacyjnym, a nie ocena twoich umiejętności. Po wysłaniu CV warto od razu przejść do kolejnych ogłoszeń, dać sobie prawo do maksymalnie jednego przypomnienia po tygodniu milczenia i skupić się na nowych szansach. To najlepsza ochrona przed frustracją.

[KRZYSZTOF] Nazar, dziękuję za garść opowieści, w których w centrum był człowiek, a nie maszyna. Ale też za kolejne przypomnienie mnie oraz moim Słuchaczom i Słuchaczkom, że AI jest czynnikiem, który pomaga, i bardzo często to nie ono jest ostatecznie winne temu, jak wygląda cały proces i jakie są w nim błędy. Obie strony muszą po prostu robić więcej. Bardzo dziękuję i życzę wszystkiego dobrego na przyszłość.

[NAZAR] Bardzo dziękuję i do usłyszenia.

[MUZYKA]

Raz jeszcze, na koniec, żeby nie umknęło. Przypominam, zostaw na [Apple Podcasts](#) lub na [Spotify](#) taką liczbę ★ gwiazdek, jaką uznasz za stosowną.

Do usłyszenia w kolejnym odcinku, a za dziś bardzo dziękuję.

[MUZYKA CICHNIE – KONIEC ODCINKA]