**Sztuczna inteligencja nie zlikwiduje Twojego etatu, ale Twoje umiejętności mają datę ważności**

**Rynek pracy wkracza w erę „wielkiej re-specjalizacji”, w której to nie stanowiska, a konkretne zestawy kompetencji mają swoją datę ważności. Taki był główny wniosek ze „Śniadania AI”, które kilka dni temu odbyło się w budynku The Warsaw HUB, gdzie eksperci z branży technologicznej i HR dyskutowali o przyszłości organizacji w świecie sztucznej inteligencji.**

“Śniadania AI” to format, który ma pomagać lepiej zrozumieć szanse i wyzwania płynące z upowszechniania się coraz bardziej zaawansowanych narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję. To szczególnie ważne, bo jak zauważył **Maciej Mazurek, CEO Bee Talents**, ekspert wspierający procesy HR w firmach z sektora IT, który otworzył spotkanie: “*Narracje o masowych zwolnieniach wywołanych przez AI są przesadzone. Jednak ignorowanie faktu, że – według World Economic Forum – blisko połowa dzisiejszych kompetencji straci na wartości w ciągu najbliższych lat, jest błędem. Kluczem do sukcesu nie jest obrona zajmowanego stanowiska, lecz proaktywne zarządzanie swoim portfelem umiejętności. Koncepcję ‘pracy na całe życie’ ostatecznie zastępuje idea ‘uczenia się przez całe życie’.”*

**Firma przyszłości, czyli organizacja oparta na umiejętnościach**

*„Musimy odejść od myślenia w kategoriach sztywnych stanowisk na rzecz budowania kultury opartej na kompetencjach. Talent to nie zasób, którym się zarządza. To potencjał, który się uaktywnia. Firmy, które to zrozumieją i zainwestują w rozwój swoich ludzi, zyskają ogromną przewagę. Zwłaszcza że budowanie talentów wewnątrz organizacji jest nawet trzykrotnie tańsze niż pozyskiwanie ich z rynku”* – **mówiła Anna Proch, CEO Edutailor.ai oraz Zeox S.A.**

Jako przykłady podała firmę Unilever, która zaoszczędziła 7 milionów dolarów na rekrutacji dzięki wewnętrznej giełdzie projektów, oraz IBM, gdzie każdy dolar zainwestowany w reskilling przyniósł 30 dolarów zwrotu. Kluczowym wskaźnikiem sukcesu nowoczesnej organizacji staje się tzw. „Skill Gap Velocity” – czyli szybkość, z jaką firma jest w stanie zamykać luki w kluczowych kompetencjach.

**Rynek pracy: fakty kontra mity**

Wg badań przeprowadzonych w tym roku przez NASK i ILO (International Labour Organization), 41,3 proc. ankietowanych obawia się spadku zarobków w swoich branżach w konsekwencji rozwoju GenAI, a 29,3 proc. – redukcji zatrudnienia ze względu na automatyzację zadań. Tymczasem eksperci „Śniadania AI” przytoczyli dane, z których wynika, że strach przed utratą pracy jest większy niż realne zagrożenie.

*„W kategoriach takich jak AI, Machine Learning, Data czy Cybersecurity obserwujemy ogromny, nawet 70-procentowy wzrost liczby ofert pracy. Jednocześnie widzimy stagnację w tradycyjnych rolach biurowych, co dobitnie pokazuje, gdzie tak naprawdę zachodzi zmiana i jaki jest kierunek ewolucji rynku”* – **tłumaczyła Dagna Frydrych, Head of Growth Marketing w Just Join IT.**

Z kolei **Kamil Osiecki , CEO Ideamotive** podkreślił, że w świecie, w którym AI coraz sprawniej automatyzuje zadania, na wartości zyskują kompetencje czysto ludzkie.

*„Firmy zawsze będą płacić za branie odpowiedzialności. To, wraz z zaangażowaniem, są cechy, na które popyt nigdy nie zniknie. Technologia może być narzędziem, ale nie zastąpi człowieka w strategicznym myśleniu i ponoszeniu odpowiedzialności za końcowy wynik”* – **stwierdził Kamil Osiecki.**

**Wnioski dla biznesu**

Rewolucja AI to ogromna szansa dla tych, którzy potrafią myśleć w kategoriach umiejętności, potencjału i ciągłego rozwoju. Najważniejsze wnioski dla pracowników i pracodawców to:

* **Adaptacyjność jest nową walutą –** zdolność do szybkiej nauki i oduczania się jest cenniejsza niż wieloletnie doświadczenie w jednej, schyłkowej technologii.
* **Odpowiedzialność i zaangażowanie w cenie.** Tam, gdzie AI automatyzuje zadania, ludzka odpowiedzialność za procesy i wyniki staje się kluczowym zasobem.
* **Koniec z biernością –** pracownicy muszą proaktywnie testować nowe narzędzia, a firmy tworzyć kulturę eksperymentowania i wewnętrznej mobilności, zamiast polegać wyłącznie na drogiej rekrutacji zewnętrznej.

*„Tworząc ekosystem The Warsaw HUB, od początku stawialiśmy na budowanie społeczności i dostarczanie naszym najemcom wartości dodanej, która wykracza poza samo biuro. Cieszymy się, że możemy inicjować dyskusje na tak kluczowe tematy, jak wpływ AI na rynek pracy. Wierzymy, że dzielenie się wiedzą i inspirowanie do rozwoju to dziś jedna z najważniejszych ról, jakie może pełnić nowoczesne miejsce pracy”* – podsumowała **Sylwia Wiszowata-Łazarz, Head of Marketing, Asset Services z Cushman & Wakefield**, międzynarodowej firmy doradczej zarządzającej budynkiem The Warsaw HUB.

- **KONIEC -**

**O Cushman & Wakefield**

Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) jest wiodącą na świecie firmą świadczącą usługi na rzecz właścicieli i najemców nieruchomości komercyjnych. Zatrudnia ok. 52 tys. pracowników w niemal 400 biurach i 60 krajach na całym świecie. W 2024 roku jej przychody wyniosły 9,4 mld USD. Do najważniejszych usług świadczonych przez firmę należą m.in. zarządzanie nieruchomościami, obiektami i projektami, pośrednictwo w wynajmie powierzchni, obsługa transakcji na rynkach kapitałowych oraz wyceny. Za nieustanne dążenie do doskonałości zgodnie z zasadą *Better never settles* Cushman & Wakefield otrzymuje wiele wyróżnień oraz nagród w konkursach branżowych i biznesowych. Dodatkowe informacje na stronie [www.cushmanwakefield.com](http://www.cushmanwakefield.com/).