

Think

BIG



Raphael Elimelech

CEO holdingu L.M. International Group zrzeszającego 14 podmiotów w Izraelu, USA i Polsce, zorientowany na hi-tech, wprowadził agencję pracy tymczasowej L.M. Manpower do top 3 w Izraelu, zaś firmę zajmującą się mystery shopping – Expose – na pozycję bezkonkurencyjnego lidera rynku.



Maciej Skorski

Współzałożyciel i Partner CEE Experts, obecnie CEE Experts by L.M. International Group, odpowiedzialny za rozwój konsorcjum w UE. Prowadzi projektu rekrutacyjne i konsultingowe w wielu krajach europejskich, Izraelu i Singapurze.

Wszystko szybko się zmienia. Nic nie jest pewne. Umiejętność oduczania się i błyskawicznej adaptacji są wartościami na rynku pracy. Roboty i sztuczna inteligencja mocno wkraczają do każdej branży, w tym HR. Obserwujemy fale migracyjne w różnych kierunkach, spowodowane różnymi czynnikami. Trzeba więc zapytać, czy otwarcie granic dla obcokrajowców i sztuczna inteligencja są zagrożeniem czy szansą? Zastanawiają się nad tym Maciej Skorski i Raphael Elimelech.

MACIEJ SKORSKI: Raphael, wiele emocji wzbudza obecnie temat migracji, który jest nośny dla mediów. Podnoszone są hasła takie jak „Wielka Brytania dla Brytyjczyków”, „Polska dla Polaków”, „obcokrajowcy zabierają pracę”. Ale czy szybko rozwijające się gospodarki z zerowym albo ujemnym przyrostem naturalnym mogą sobie pozwolić na zamknięcie rynku pracy dla obcokrajowców?

RAPHAEL ELIMELECH: Maciej, najlepiej operować na przykładach. W latach 90. mieliśmy dużą migrację do Izraela z byłych krajów

ZSRR. Z perspektywy czasu powiem, że był to bardzo ważny krok naprzód dla kraju. Początkowo emigranci rozpoczynali głównie na podstawowych stanowiskach, ale szybko integrowali się ze społeczeństwem, wszechobecna u nas technologia i zaczęli obejmować coraz wyższe stanowiska. W tym samym czasie sporo Izraelczyków zdecydowało się na emigrację do Europy i USA gdzie odnieśli bardzo znaczący sukces szczególnie na rynkach finansowych i hi-tech. Po ponad 20 latach rosyjska społeczność w Izraelu jest postrzegana jako bardzo atrakcyjna, wnosząca wartość dodaną w hi-tech oraz biotech

i obejmuje już kluczowe stanowiska. To samo można powiedzieć o Izraelczykach w USA. W obydwu przypadkach jest to sukces pojedynczych osób, które znalazły nowe wyzwanie jak i dla całych społeczeństw. Ale jeśli górę bierze krótkoterminowe spojrzenie wtedy mogą pojawić się wyzwania jakie obserwujesz z bliska w ostatnich latach w Anglii.

MACIEJ SKORSKI: Faktycznie Brexit wymknął się twórcom spod kontroli i ma swój znaczący wpływ na rynek pracy. Już nie wychodziśmy po angielsku, tylko nowo powstały czasownik 'to brexit' robi furorę. A tak serio - kiedy kilka lat temu zaczęliśmy realizować pierwsze projekty rekrutacyjne dla firm z londyńskiego citi, mieliśmy długą listę doskonale wykwalifikowanych kandydatów z Europy Środkowej, a nasi klienci mieli komfort wybierania. Przez zamieszanie brexitowe bardzo szybko przeszliśmy do nowej sytuacji, gdzie kandydaci byli coraz mniej zdecydowani do aplikowania do Wielkiej Brytanii, aż w końcu rozpoczął się trend odwrotny, gdzie otrzymujemy coraz więcej aplikacji osób, które chcą wyjechać z Wysp do innych krajów UE, czasem wrócić do swojej ojczyzny albo nawet zmienić kontynent. Ukoronowaniem tego jest przeniesienie przez jednego z naszych klientów procesów do Azji. Likwidowanych jest w Anglii stopniowo kilkaset stanowisk, ale to tylko wierzchołek góry lodowej.

RAPHAEL ELIMELECH: Przysłowie żydowskie mówi: „ludzie padają nie z powodu słabości, ale dlatego, że uważają się za silnych”. Dlatego trzeba myśleć długofalowo. My mamy obsesję na punkcie technologii, a dokładniej sztucznej inteligencji.

MACIEJ SKORSKI:

Dlaczego sztuczna inteligencja jest na tak wysokim poziomie w Izraelu? Ludzie nie obawiają się u was, że rozwijając technologie będą tracić pracę?

RAPHAEL ELIMELECH: Jesteśmy liderem technologicznym praktycznie w każdej branży. Think BIG ma u nas wyjątkowe znaczenie. Jako kraj mamy ograniczony obszar i ilość mieszkańców dlatego cokolwiek tworzymy myślimy o ekspansji światowej. Bardzo konkurencyjna jest Izraelska Dolina Krzemowa. Wiele najważniejszych sukcesów technologicznych właśnie tu miało początek – Disk On Key, Wix czy Waze który został kupiony przez Google za 1.2 miliarda \$. Koncerny technologiczne mają tu swoje centra badań i rozwoju. Start upy pochodzące stąd są notowane na NASDAQ, jak np. Check Point Software Technologies, CyberArk czy Verint Systems.

MACIEJ SKORSKI: A jak się ma ta technologia do procesów rekrutacyjnych?

RAPHAEL ELIMELECH: Prowadząc holding HR musimy cały czas inwestować w dział Badań i Rozwoju by mieć narzędzia takie jakich nie ma na świecie nikt. Dziś w Izraelu w branży HR aplikacje do wirtualnych interview, badania referencji kandydatów, poziomu motywacji czy crowd sourcingu są normą. Bardzo sprawdza się najnowszy robot do screeningu. Efektywność w zamykaniu przez konsultanta w Izraelu projektów rekrutacyjnych vs średnia w UE waha się w zależności od kraju i poziomu stano-

wisk od 15:1 do nawet 40:1. Wszędzie stosujemy sztuczną inteligencję. Cały czas udoskonalamy narzędzia. Rozwój nie ma końca. Ale żeby technologię wprowadzać muszą być warunki ekonomiczne.

MACIEJ SKORSKI: Tutaj Polska jest świetnym miejscem do inwestycji. W ostatnich kilkunastu latach mamy silny wzrost gospodarczy, niskie bezrobocie, stabilną walutę, zastrzyk środków unijnych, mocny export, dużą ilość bardzo dobrze wykształconych studentów, spore nakłady bezpośrednich inwestycji zagranicznych i rosnącą konsumpcję wewnętrzną. W wielu z tych parametrów jesteśmy prymusem w regionie. Teraz czas otworzyć się na pracowników z zagranicy, bo jest wiele zawodów, których Polacy po prostu nie chcą wykonywać, lub jest nas za mało. Pracownicy z Ukrainy czy krajów azjatyckich mogą wnieść wartość dodaną na niższych stanowiskach by za jakiś czas budować karierę wyżej, tak jak u was.

RAPHAEL ELIMELECH: To jest właściwa droga, którą podążały największe gospodarki na świecie – nacisk na technologię i kontrolowane otwarcie rynku pracy. Wyzwanie jest mniejsze między krajami – bardziej między generacjami.

MACIEJ SKORSKI: Dziś ludzie mają więcej wspólnego niż kiedykolwiek wcześniej tylko nie zawsze zdają sobie z tego sprawę. Jest potrzebny specjalny kod by komunikaty przepływały w obydwie strony między X a Y. Konto na Instagramie, WhatsApp, fb czy LI ma pracownik niezależnie od kraju czy pokolenia. Ale jak patrzę podczas projektów na zachowania pracowników w Paryżu, Londynie czy Pradze mam wrażenie, że nowa generacja kładzie gdzieś indziej nacisk niż nasza. Dziś dla mojego zespołu w Warszawie jest normą że możemy pracować z domu, w biurcu mamy na piętře bilard, do fitness klubu wjeżdżamy kilka piętér do góry, a na rocznicę pracy dostajemy bilet do teatru wraz z osobą towarzyszącą. Punkt ciężkości jest w innym miejscu niż kilka lat temu. Jak jest w Tel Avivie czy Nowym Jorku?

RAPHAEL ELIMELECH:

Oczywiście to co mówisz tak samo dotyczy Izraela jak i USA.

Wejście generacji Y zmieniło podejście do pracy, zmusiło pracodawców do rewizji priorytetów i motywatorów. Generacja Y przyniosła wiele benefitów technologicznych, ale i wyzwań. W procesach rekrutacyjnych widzimy często nieprofesjonalne podejście kandydatów, brak zaangażowania czy nawet mijanie się z prawdą.

MACIEJ SKORSKI: Żyjemy w takich czasach, że to ostatnie obawiam się, że dotyczy nie tylko generacji Y. Byłem bardzo zdziwiony gdy podczas projektu w Singapurze okazało się, że jeden z kandydatów na seniorskie stanowisko w projekcie został na finalnym etapie zdemonstrowany na dużym kłamstwie. Wszystko odkryliśmy dzięki sztucznej inteligencji dostarczonej przez naszych kolegów z działu badań i rozwoju w Izraelu.

RAPHAEL ELIMELECH: Tak, do wielu faktów bez robotów nie mamy szansy dotrzeć. Sztuczna inteligencja pomaga nam efektywniej pracować i szybciej rozwijać się.

MACIEJ SKORSKI: Niezależnie z jakiego kraju mamy pracownika.

RAPHAEL ELIMELECH: Dokładnie. ■