

## 2.2. Nowe zawody i nowa tożsamość

*Dark restaurants* – zaciemnione witryny restauracji – stały się symbolem przedsiębiorstw gastronomicznych, których właściciele ucierpieli finansowo podczas pandemii koronawirusa. Ale pojęcie to jednocześnie ukazuje szansę na nowy model działania w biznesie restauracyjnym: e-obługę przekazującą zamówienie klienta przez tablet podłączony do systemu informatycznego restauracji. Zawód kelnera znika. Na naszych oczach powstaje nowy model biznesowy sektora HoReCa<sup>3</sup>.

Aplikacje, które teraz zastępują serwis z udziałem człowieka, rozwijają się w sposób tak dynamiczny, że wymuszają wciąż nowe zmiany nie tylko w branży gastronomicznej, ale nawet w najbardziej konserwatywnych dziedzinach, jak chociażby szkolnictwo wyższe. „Pani w dziekanacie” również przestanie być potrzebna...

Prognozuje się, że ponad miliard, czyli prawie jedna trzecia wszystkich miejsc pracy na świecie, prawdopodobnie zostanie przekształcona przez technologię. Stanie się to do 2030 roku. Proces ten już trwa. Nie tylko charakter pracy, lecz także ścieżki karier szybko się zmieniają. Spowolnienie gospodarcze wywołane pandemią daje pracodawcom kolejny impuls do ucyfrowienia biznesu. To, jak firmy zmieniają sposób pozyskiwania pracowników i ich zatrudnienia, pomaga im przetrwać dziś i wpłynię na ich wyniki finansowe jutro.

Według World Economic Forum w latach 2018–2022 transformacja rynku pracy będzie się dokonywać przede wszystkim pod wpływem czterech rozwijających się technologii: wszechobecnego szybkiego mobilnego internetu – głównie sieci 5G, sztucznej inteligencji, analityki wielkich zbiorów danych i chmury obliczeniowej. Technologia, podsuwając biznesowi pomysły na rozwój, wykreuje nowe stanowiska pracy, których objęcie będzie wymagało określonych kompetencji, dlatego wzrośnie zapotrzebowanie pracodawców na przykład na analityków danych czy ekspertów do spraw cyberbezpieczeństwa.

Pokolenie *baby boomers* zasadniczo wykonywało jedną pracę przez całe życie. Większość pokolenia X pięta się po stopniach kariery w obrębie jednej ścieżki zawodowej. Przyszłe pokolenia natomiast mogą się spodziewać, że ambicje będą realizować w wielu zawodach i w ramach kilku karier. Idzie za tym przemodelowanie społecznego systemu wartości. Pokolenie X (obecnych 40- i 50-latków), dla którego wartością jest praca i bogacenie się, weszło w okres przesilenia: jego motywatory będą stopniowo tracić na znaczeniu. Dojdzie do głosu pokolenie ludzi, którzy obserwowali postępowanie

---

<sup>3</sup> Łączne określenie sektora hotelarskiego oraz gastronomicznego.

technologii cyfrowej właściwie od jej powstania. Brali czynny udział w przemianach, jakie technologia wywołała w obszarze pracy, chociażby generując w sieci terabajty danych behawioralnych o sobie. Na tożsamość millenialsów bezprecedensowo wpływa smartfon. Ludzie tej generacji tworzą kulturę *slowlife*, życia w zwolnionym tempie, celebując je i kształtując trendy ekologiczne. Potrzeba wielozadaniowości, multitaskingu, nie jest w ich stylu. Nawet jeśli zgodzą się pracować na stanowisku inżyniera danych czy rozwoju sztucznej inteligencji, to nie dla zwiększania obrotów firmy. To nie stanowi dla nich celu samego w sobie. Bardziej pociągnie ich „zielona ekonomia”. Będą szukali technologicznych rozwiązań problemów medycznych w celu poprawy opieki nad seniorami, a nie dla generowania przychodów. Zajmą się rozwojem produktów, sprzedają, komercyjnymi grafikami komputerowymi, marketingiem, pod warunkiem że w pracy znajdą element „fun” i wyjdą z niej punktualnie, aby rozwijać własne pasje i projekty w czasie wolnym.

Aby odróżnić się od nas, iksów, wymyślą zaskakujące i szumne nazwy swych profesji, jak *screendesigner*, *digital traffic manager* – to specjalizacje zawodowe, z którymi już można się zetknąć. *Coolhunter* wydaje się już cokolwiek przechodzoną, ale wciąż egzotyczną pozycją zawodową.

**Według danych World Economic Forum za sprawą nowoczesnych technologii do 2022 roku z rynku zniknie 75 mln miejsc pracy. W ich miejsce pojawiają się nowe zawody, tworzące łącznie 133 mln etatów.**

**Zanim zagłębimy się w zawody przyszłości w technologiach, pozwól, że zapytam cię o proporcje między czynnikiem *fun* a realnymi wyzwaniem w firmie. Nie martwisz się o efektywność pracy wykonywanej wyłącznie dla przyjemności?**

Praca z przyjemnością jest mi dobrze znana, ale praca *just for fun*, po prostu dla przyjemności, cóż... Tu do głosu dochodzi fakt, że reprezentuję pokolenie iksów.

Z drugiej strony każda motywacja jest ważna i dobra, jeśli nie narusza zasad współżycia społecznego. Bo to, że burzy czyjś porządek świata i wywołuje irytację, jest dzisiaj chyba zupełnie naturalne. Będąc iksiem, do tego osobą zarządzającą firmą, potrzebuję tę motywację przyjąć i zrozumieć. Jej odrzucenie nie jest opcją. Ale jak to zrobić?

Gdy w połowie lat 90. ubiegłego wieku (ależ to brzmi!) zaczynałam pracę, tkwiłam w głębokim przekonaniu, że mam do spłacenia dwa rodzaje długu. Jeden dotyczył popytu odłożonego dwóch pokoleń, który miał się zrealizować dzięki mojej aktywności zawodowej. Drugi był odzwierciedleniem nadziei pokładanych we mnie w odniesieniu do pozycji społecznej, którą dzięki pracy miałam osiągnąć. Oba długi spłaciłam. Ale nie