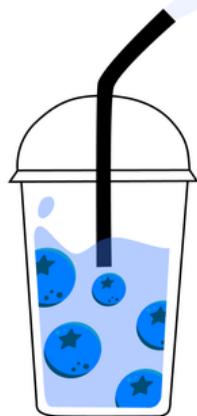


**NO FLUFF
JOBS**

SmoothieHR
powered by NO FLUFF JOBS™

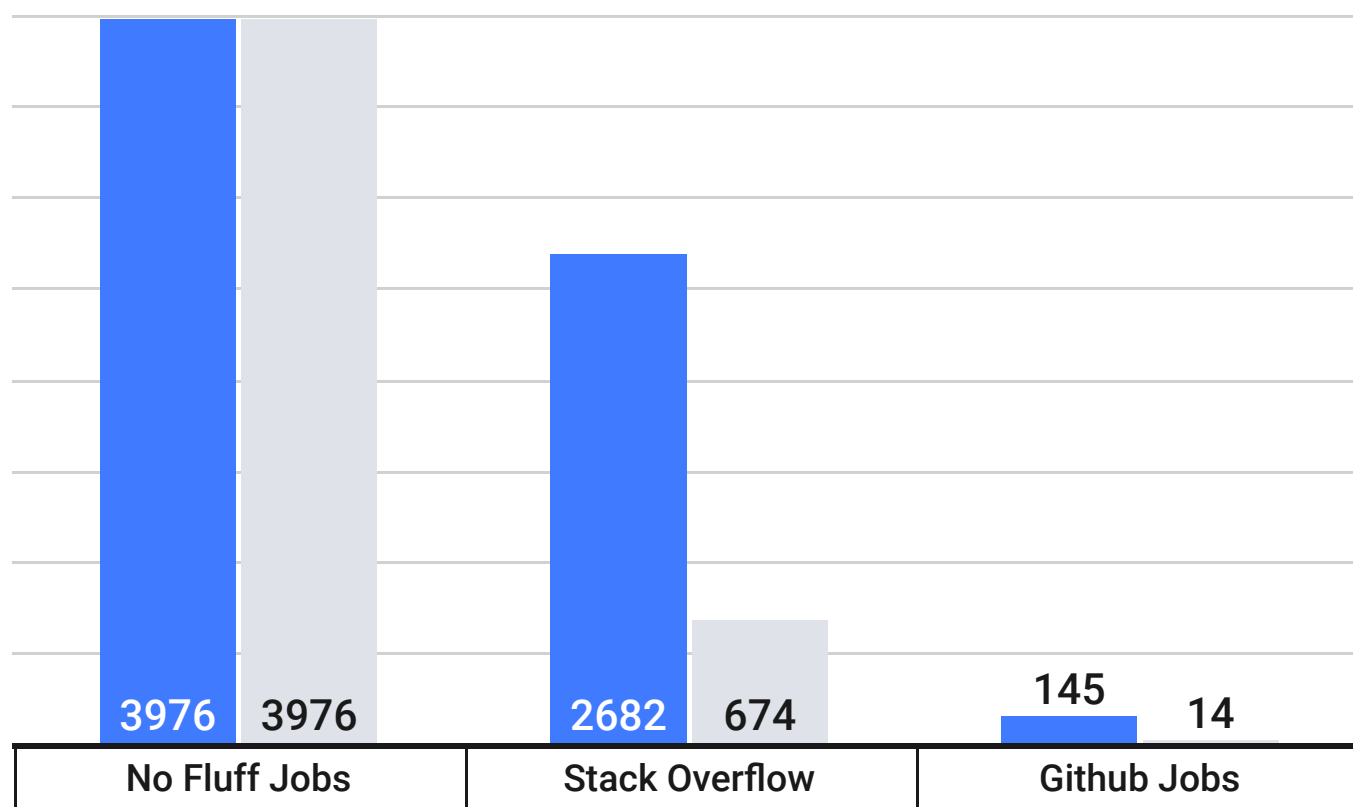
Kultura zarządzania w IT



Największy job board IT w Europie z widelkami wynagrodzeń w każdym ogłoszeniu

Liczba publikowanych ofert pracy w IT

Dane z dnia: 15.12.2020



● Wszystkie oferty pracy ● Oferty pracy z widelkami wynagrodzeń

Metodologia i próba badawcza

No Fluff Jobs - portal z ofertami pracy dla branży IT obecny w Polsce, na Węgrzech i w Czechach, w październiku i listopadzie 2020 roku przeprowadził badanie ankietowe online "Zarządzanie w branży IT", w którym wzięło udział **1178** respondentów. W celu zebrania reprezentatywnej grupy respondentów ankieta online była dostępna w zróżnicowanych kanałach dotarcia: w branżowych mediach społecznościowych oraz promowana w sieci za pomocą kampanii marketingowych. Błąd statystyczny w badaniu wyniósł 2%.



18%
juniorzy



32%
midzi



27%
seniorzy



19%
team leaderzy

Wstęp

Rynek IT wykazał się wysoką odpornością na niekorzystne warunki gospodarcze, jakie zaistniały w Polsce, Europie i na świecie w wyniku wybuchu pandemii SARS-CoV-2 na początku 2020 roku. Firmy IT cały czas poszukiwały pracowników - liczba ofert dla branży IT publikowanych na [nopluffjobs.com](#) przekroczyła 26 000 w skali roku, była najwyższa od początku istnienia No Fluff Jobs i o 60% wyższa niż w roku 2019. Szczególnie poszukiwani byli seniorzy, dla których wiarygodność pracodawców stała się jeszcze bardziej istotna.

Jak nigdy wcześniej, na ważności zyskały kultura organizacyjna firmy oraz rodzaj prowadzonych projektów i usług. Co 3. specjalista IT informacji o kulturze firmy poszukiwał już na etapie skanowania ofert pracy w sieci, a 59% specjalistów IT rozpoczynało proces poszukiwania nowej pracy, gdy kultura panująca w firmie im nie odpowiadała.

Nie ma wątpliwości, że kulturę organizacyjną kształtują managerowie i styl przywództwa, jaki reprezentują. Podobnie, istniejąca kultura organizacyjna kształtuje managerów działających według panujących w firmie reguł. Z badań No Fluff Jobs wynika, że deweloperów poszukujących nowej pracy można zatrzymać odpowiednimi działaniami - wśród nich powinny znaleźć się analiza firmowej kultury i wartości oraz sprawdzenie, czy pracownicy się z nimi identyfikują.

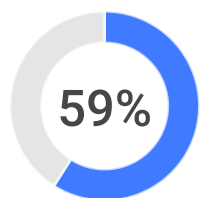


Tomasz Bujok

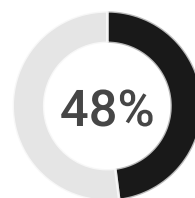
CEO No Fluff Jobs, Principal Java Developer

Kultura organizacyjna - ważna tak dla kandydata, jak i pracownika

Co ma wpływ na decyzję o poszukiwaniu nowej pracy?

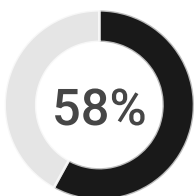


kultura organizacyjna



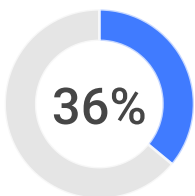
manager

Co zadecydowałoby o pozostaniu w firmie?



zmiana warunków pracy, w tym kultury organizacyjnej

Jakich informacji szukasz w ogłoszeniu, zanim zaaplikujesz?



kultura organizacyjna

Co to jest kultura organizacyjna



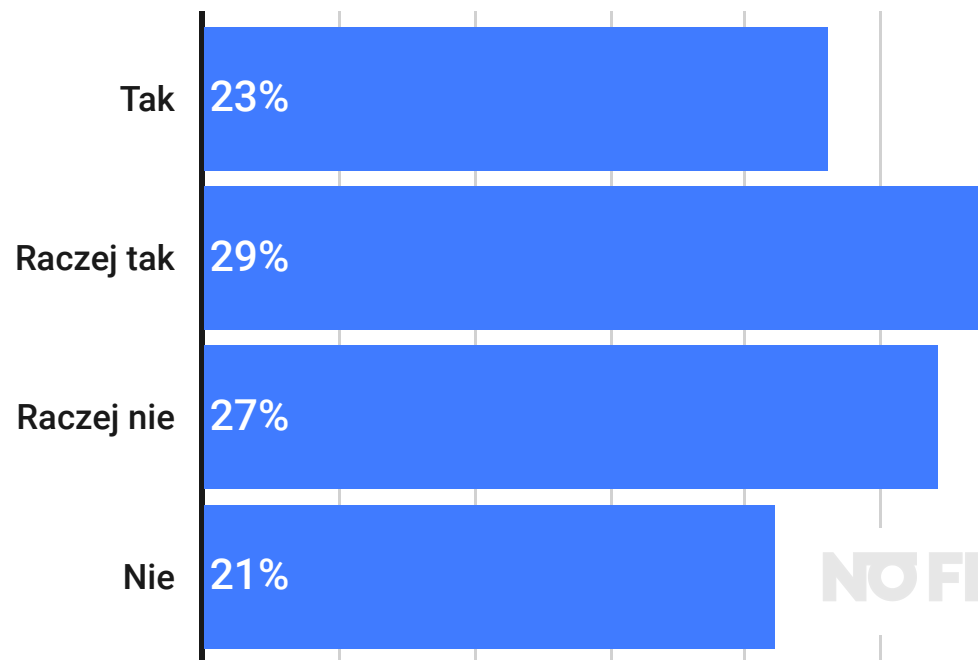
Istnieje ponad 150 definicji, ale w większości z nich znajdziemy części wspólne.

Kultura organizacyjna to DNA firmy, a w szczególności:

- ★ zbiór dominujących wartości w firmie,
- ★ zasady i reguły funkcjonowania w organizacji,
- ★ sposób komunikacji,
- ★ określony styl przywództwa.

Co specjaliści IT sądzą o stylu zarządzania w organizacjach, w których pracują?

Czy odpowiada Ci styl zarządzania w firmie, w której pracujesz?

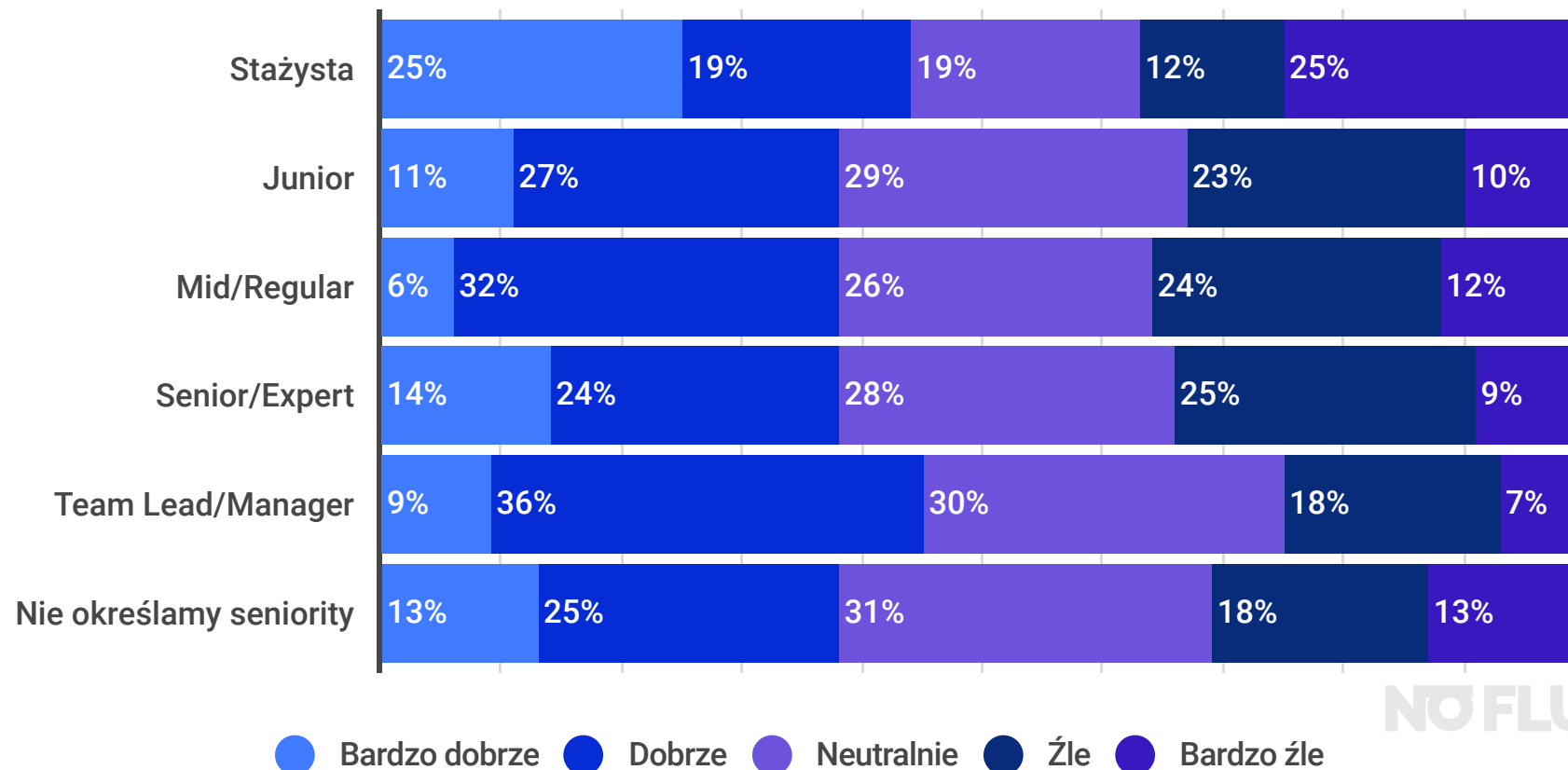


**48% specjalistów IT
ocenia styl zarządzania źle
lub bardzo źle**

NO FLUFF JOBS™

Jak oceniasz poziom zarządzania w Twojej firmie?

★★★★ Według poziomu doświadczenia



NO FLUFF JOBS™

Culture fit pracownika i pracodawcy

Kultura organizacyjna jest pewnym łańcem, który nas otacza w miejscu pracy i który zawiera wszelkie reguły, rytuały, zasady i wartości zdefiniowane w organizacji. Mogą one do nas przemawiać i możemy się z nimi utożsamiać lub wręcz przeciwnie - mogą one być dla nas decydującym czynnikiem zmiany pracy, co zresztą potwierdziły przeprowadzone przez nas badania. To pokazuje istotę utrzymywania spójności kultury podczas codziennego życia organizacji oraz tworzenia działań komunikacyjnych skierowanych do przyszłych pracowników. Firmy często pokazują idealny obraz pracodawcy, którego czar pryska podczas pierwszych tygodni czy miesięcy pracy.

Przyjęto się, że to firmy badają *culture fit* kandydatów i decydują, czy dana osoba będzie pasować do zespołu, ale powinno to działać w obie strony. Jako pracodawcy też pokażmy, jacy jesteśmy naprawdę. Takie podejście z pewnością zaprocentuje w przyszłości.



Aleksandra Kubicka

HR Business Partner No Fluff Jobs

Wyzwanie dla IT i nie tylko

Kultura organizacyjna nie jest dana raz na zawsze. Jak każdy inny aspekt biznesu wymaga nieustającej pracy. I choć kultura każdej organizacji będzie trochę inna - w końcu budują ją inni ludzie, którzy mają inne potrzeby i doświadczenia, to wskazać można kilka wspólnych elementów ważnych z punktu widzenia jej budowy.

Po pierwsze są to wartości, czyli fundament funkcjonowania każdej firmy. Dzięki nim definiuje ona swoją tożsamość, wyznacza standardy funkcjonowania. To takie DNA organizacji – swoista instrukcja dla pracowników, kandydatów i partnerów biznesowych firmy, wskazująca, jakich zachowań można się po niej spodziewać. Warto poświęcić czas na ich zdefiniowanie i pielęgnowanie.

Drugim kluczowym elementem jest wizja organizacji. Nadaje ona biznesowi sens i kierunek. Dla pracowników i ich zachowań to prawdziwy drogowskaz. Powyższe elementy są jednak niczym, jeśli nieustająco nie będziemy pracować nad ich wdrażaniem w życie. I to właśnie ten ostatni element postrzegam jako największe wyzwanie dla zespołów IT (i nie tylko).



Maja Gojtowska
Gojtowska.com



Komunikacija

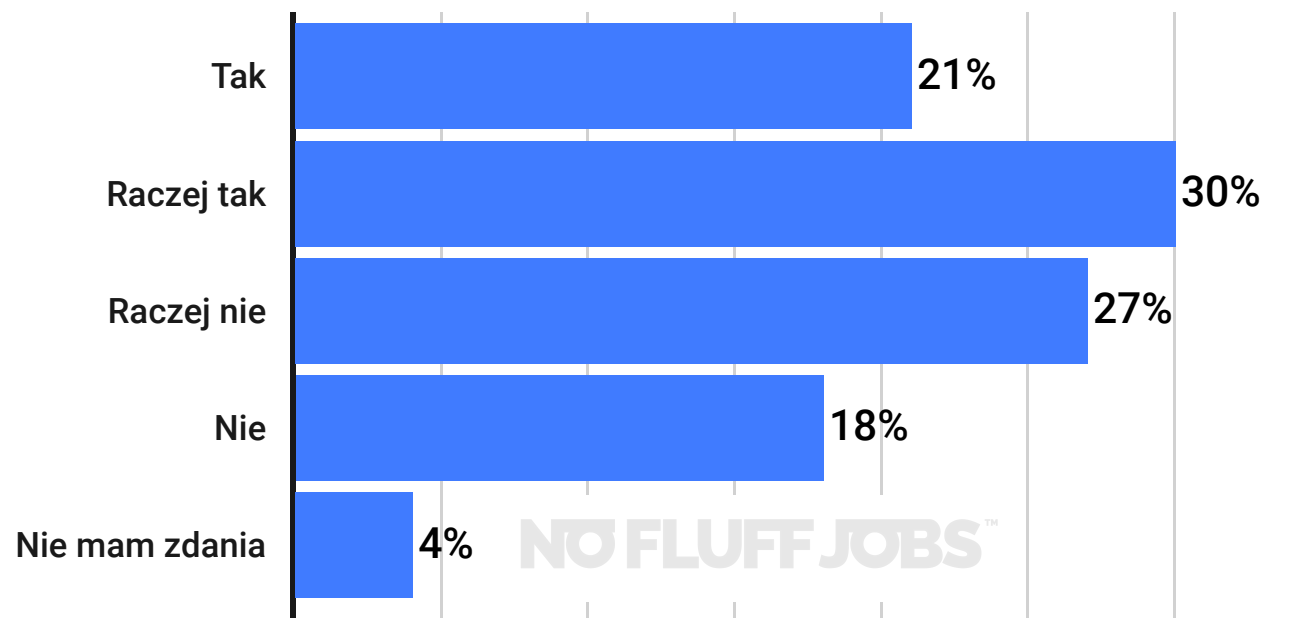
Jak ważny jest przepływ informacji ?

Problem niewystarczającej komunikacji w firmach doskwiera najbardziej specjalistom na poziomach mid i senior.

Są to osoby z kilkuletnim doświadczeniem w branży i nierzadko też kilkuletnim stażem w jednej organizacji, więc łatwiej mogą wyciągać wnioski na temat tego, czy styl i sposób komunikacji w firmie pomaga im sprawnie działać czy obniża ich efektywność.

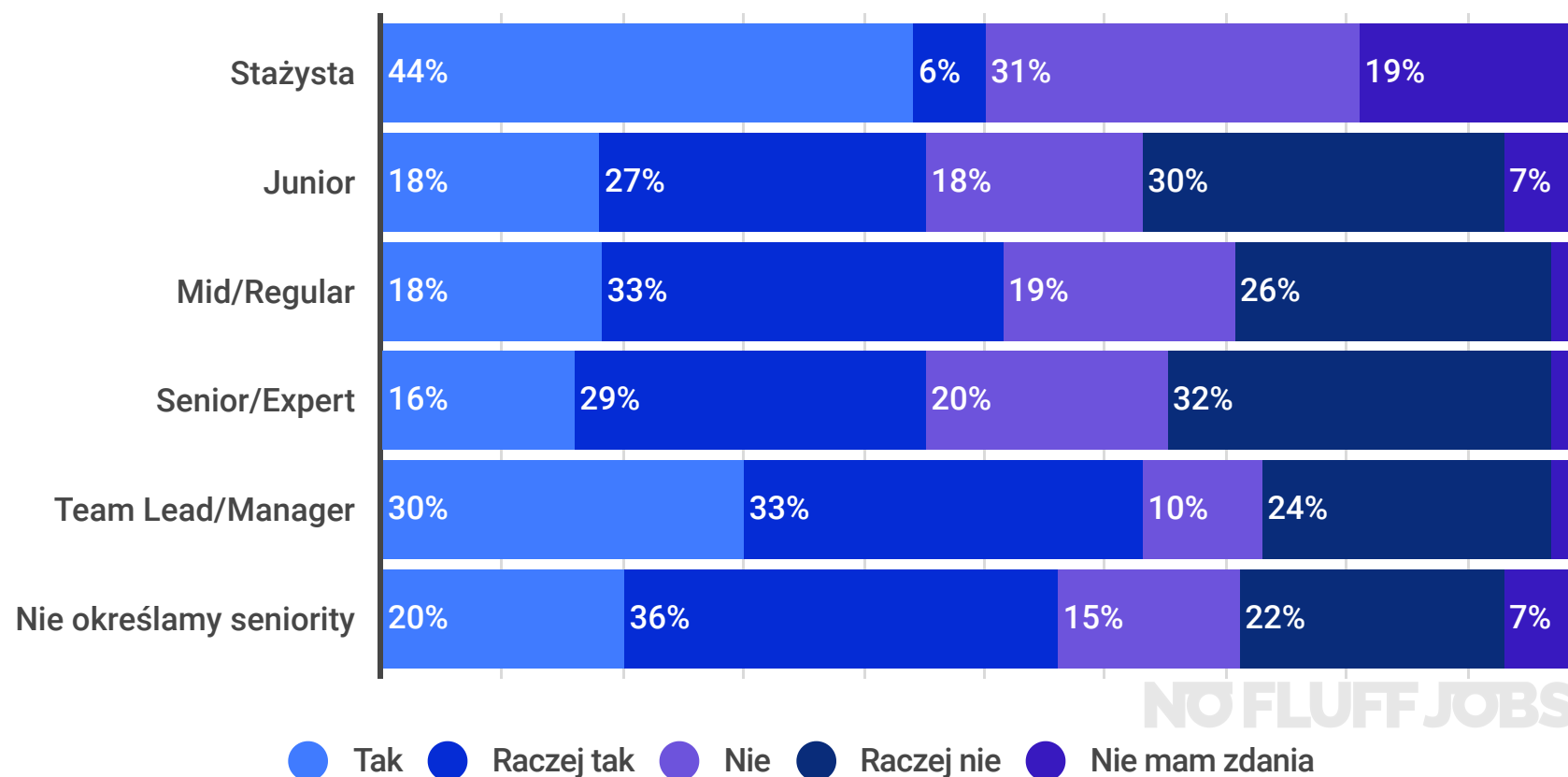
Feedback od grupy pracowników na tym poziomie należałoby uznać za najbardziej obiektywny i najbardziej znaczący w kontekście rozwoju kultury organizacyjnej.

**Czy istnieje cykliczny przepływ informacji między
Twoim i innymi zespołami w firmie w zakresie
prowadzonych projektów?**



Czy istnieje cykliczny przepływ informacji między Twoim i innymi zespołami w firmie w zakresie prowadzonych projektów?

★★★★ Według poziomu doświadczenia



Komunikacja otwiera drogę do wspólnego rozwoju i sukcesu

Specjaliści IT chcą wiedzieć, jakie są cele organizacji nie tylko po to, by uwierzyć w inicjatywy, w jakie są angażowani, ale również po to, by zbadać, czy cele organizacji idą w parze z ich własnymi celami zawodowymi. Właśnie dlatego co 2. specjalista IT chce zdobyć jak najwięcej informacji o firmie już podczas pierwszego kontaktu z rekruterem i co 2. pyta o prowadzone przez firmę projekty już podczas pierwszej rozmowy rekrutacyjnej.

Pytanie *po co* jest wszechobecne i pojawia się nawet w kontekście powodów, dla których firma otworzyła rekrutację na określone stanowisko. Im więcej wiedzą kandydaci, tym bardziej świadomie podejmują decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu oferty. Im więcej o misji, wizji i celach firmy wiedzą pracownicy, tym większa szansa, że się z tymi firmowymi artefaktami utożsamia i wesprą dążenia do ich osiągnięcia, używając całej swojej wiedzy i doświadczenia. *Otwarta* komunikacja na poziomie celów i planów firmy *otwiera* drogę do wspólnego rozwoju i wspólnie odniesionego sukcesu.



Marta Steiner

Head of Product Management, No Fluff Jobs

Porada

1



Badaj i analizuj

Kultura organizacyjna nie jest zbiorem zasad i idei zdefiniowanych raz na zawsze.

Warto sprawdzać na bieżąco "puls" organizacji.

Korzystaj ze sprawdzonych narzędzi i metod np. z Testu Gallupa czy FRIS, by zdefiniować talenty w grupie i osiągać lepsze efekty w pracy nad kulturą firmową.

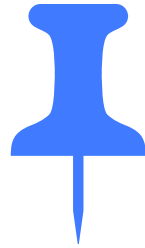
Porada

2



Zachowaj spójność

Istnieje wiele typów przywództwa - od wizjonerskiego przez służebny i transakcyjny. Dla specjalistów IT typ przywództwa nie stanowi problemu i każdy z typów może być respektowany i rozumiany, jeśli współgra z kulturą organizacyjną firmy i odzwierciedla zdefiniowane przez firmę zasady działania i współdziałania.



Co 3. osoba
z branży IT doświadcza
micromanagementu
na własnej skórze



Najczęściej micromanagementu doświadczają liderzy zespołów.

Dla 65% z nich jest to powód do zmiany pracy





**Decyzyjność nie jest respektowana
w zespole 21%**

**Decyzyjność nie jest respektowana
przez management 39%**

Porada

3



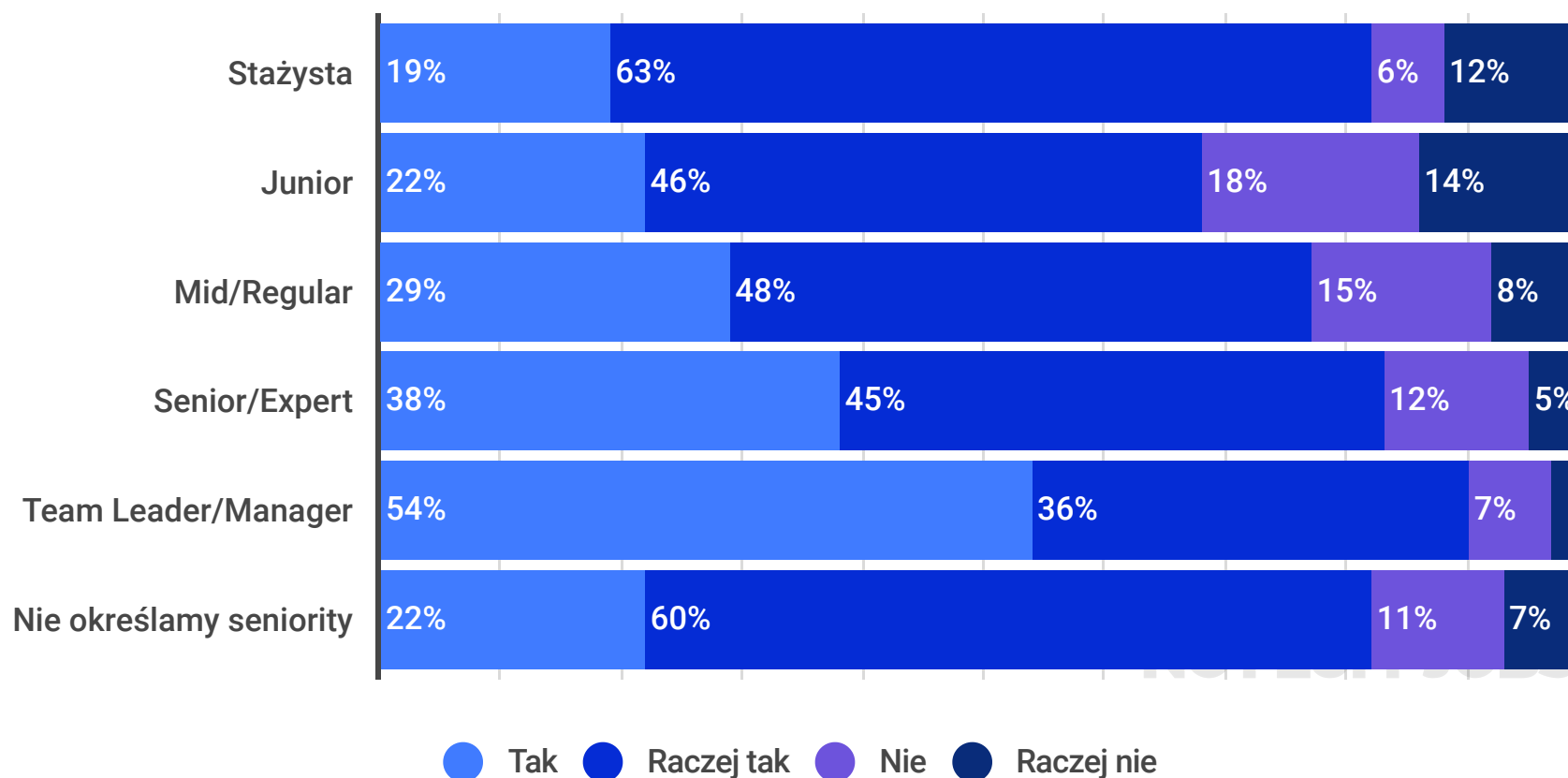
Ciągła praca

Zaangażuj management w proces definiowania kultury organizacji. Stwórz środowisko do wymiany wiedzy, zorganizuj przestrzeń do wymiany doświadczeń i wzmacniaj liderów w działaniu. Monitoruj i weryfikuj. Odkryj, co się sprawdza i powtarzaj najlepsze praktyki.

Decyzyjność

Czy Twoja decyzyjność jest respektowana przez innych członków zespołu?

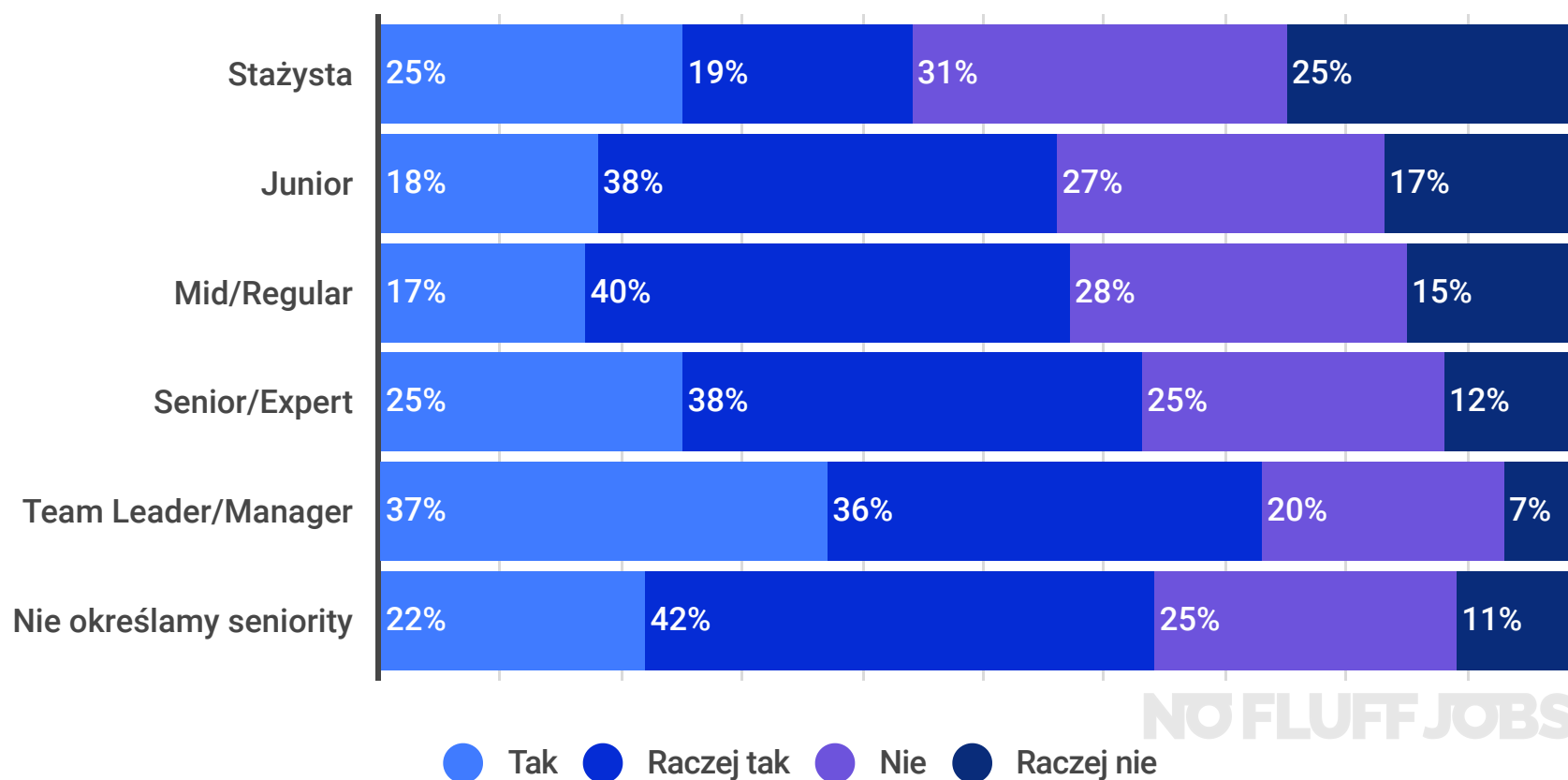
★★★★ Według poziomu doświadczenia

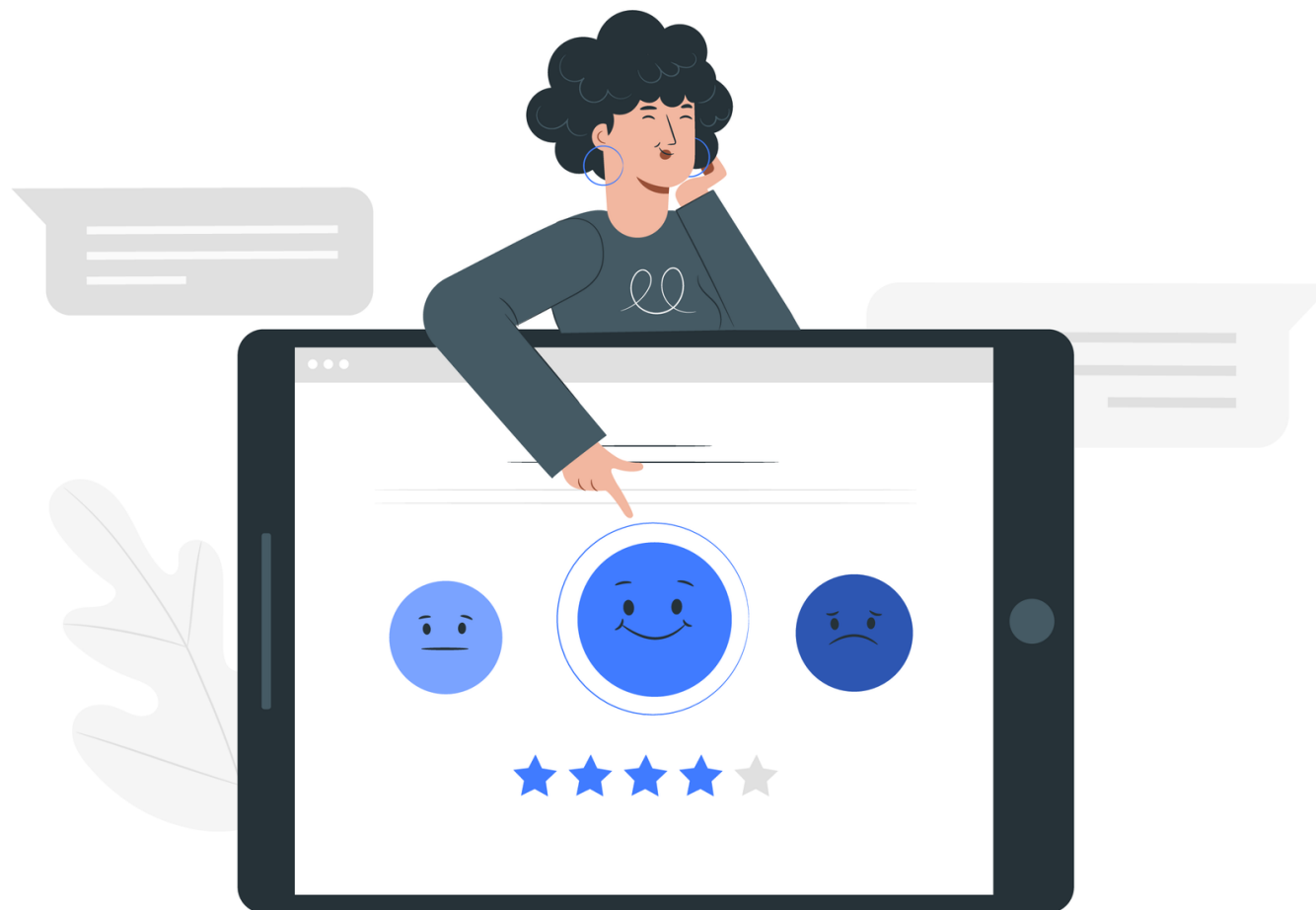


Decyzyjność

Czy Twoja decyzyjność jest respektowana przez managerów?

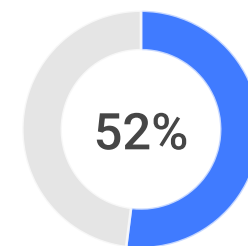
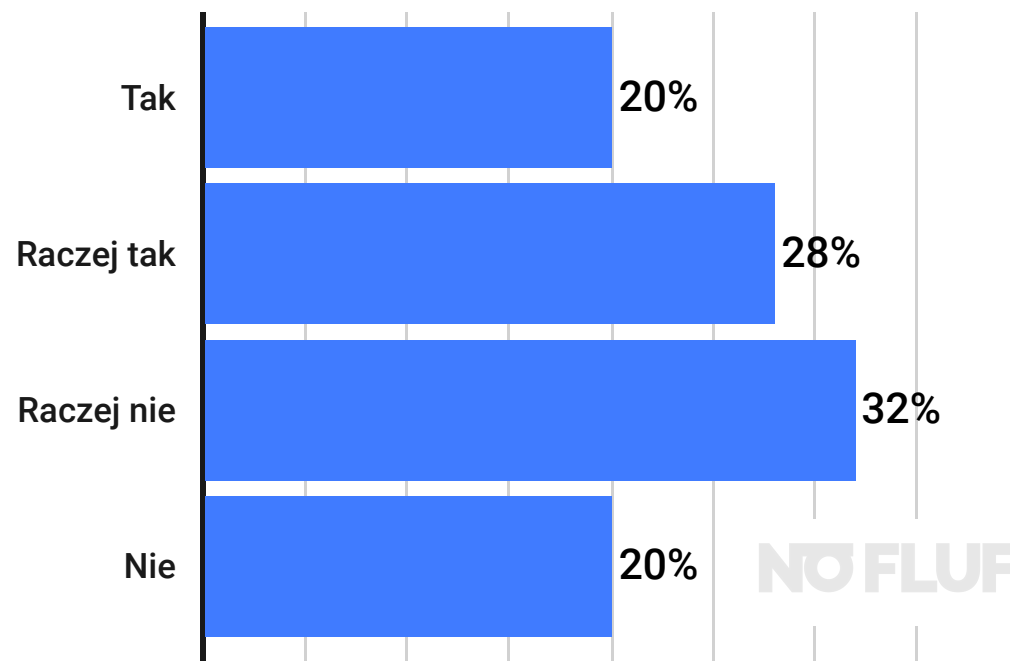
★★★★ Według poziomu doświadczenia





Wpływ

**Czy czujesz, że masz wpływ na to, co się dzieje
w firmie, w której obecnie pracujesz?**



**pracowników
nie ma poczucia wpływu**

NO FLUFF JOBS™

Porada

4



Najpierw cel, później wpływ

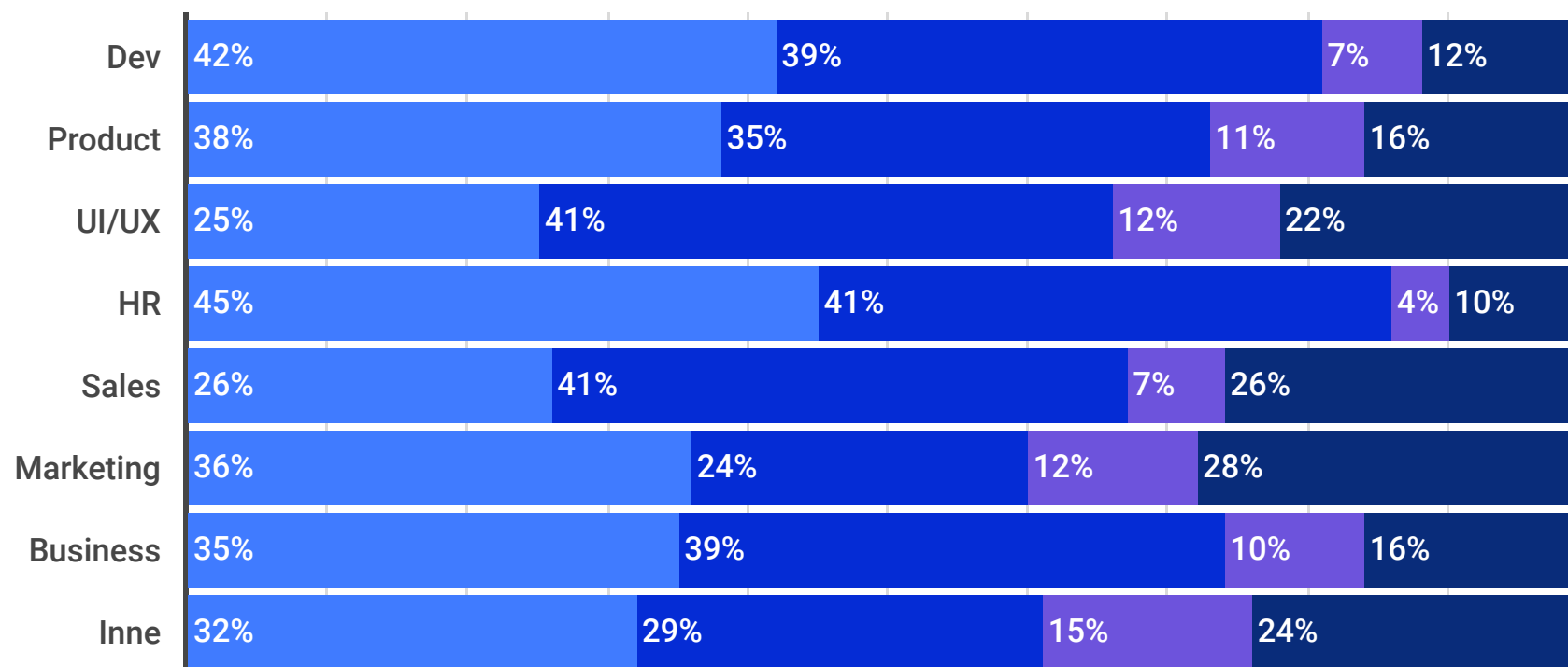
Zdefiniuj "Why?" swojej organizacji. Nie traktuj misji jak dokumentu w szufladzie - szerz ją i informuj o niej, gdzie tylko możesz, także w rekrutacjach. "Pilnuj" celu firmowego i wzmacniaj poczucie wpływu pracowników na działania strategiczne.

Szacunek bez względu na specjalizację

Czy czujesz się szanowany w firmie?



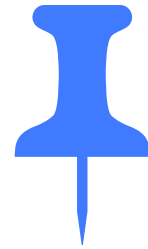
Według specjalizacji



Tak Raczej tak Nie Raczej nie

NO FLUFF JOBS™

Sylwetka managera w IT



56%

**obecnych managerów i team leaderów
awansowało na stanowisko
w ramach rekrutacji wewnętrznej
w firmie**

Pokaż, dokąd zmierza organizacja i spraw, by pracownicy zmierzali w tym samym kierunku

Z badań No Fluff Jobs wynika, że 56% rekrutacji na techniczne stanowiska kierownicze to rekrutacje wewnętrzne, w toku których leaderem zespołu zostaje doświadczony deweloper. Ponad 70% leaderów w IT przyznaje, że nie przeszło szkolenia z dziedziny leadershipu, jednocześnie 40% z nich nie jest w stanie określić, czy jest zadowolona z awansu na wyższe stanowisko.

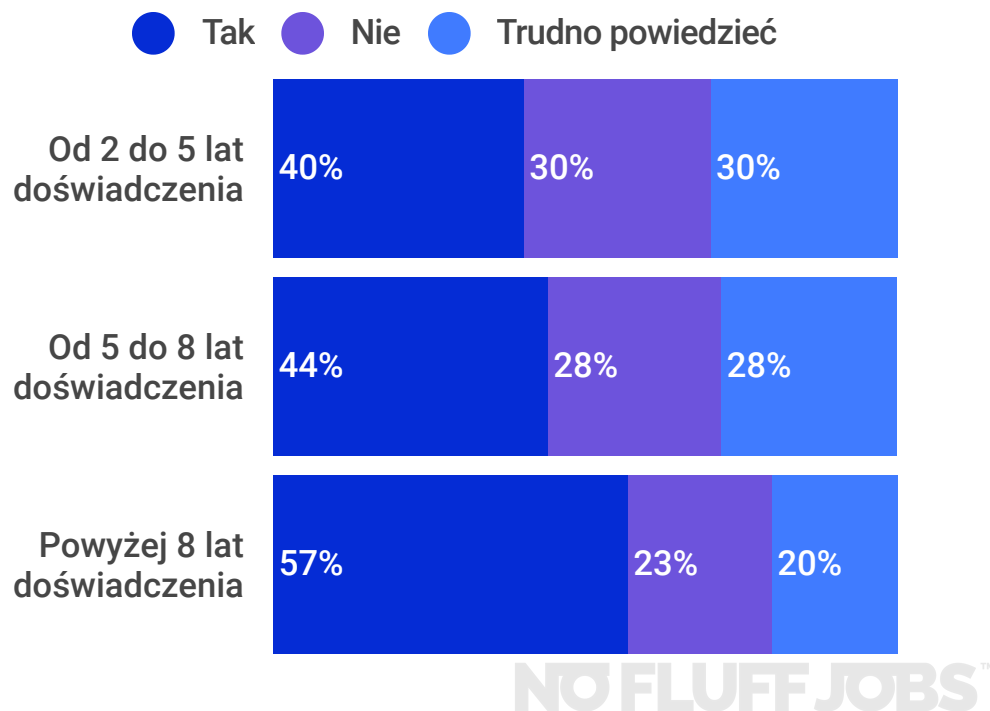
Kultura organizacyjna jest mocno powiązana z przywództwem, dlatego warto postawić na rozwój i wsparcie przywódców, nie tylko w sferze ich przygotowania do pracy, ale również poprzez włączanie ich w procesy planowania strategicznego i kształtowania firmowej Road Mapy. Badania Business Harvard Review pokazują, że tylko 42% managerów ma dostęp do wiedzy o strategii firm. Jak więc mogą motywować ludzi w zespole do jej wspierania i podążania za nią w ramach prowadzonych przez firmę inicjatyw?



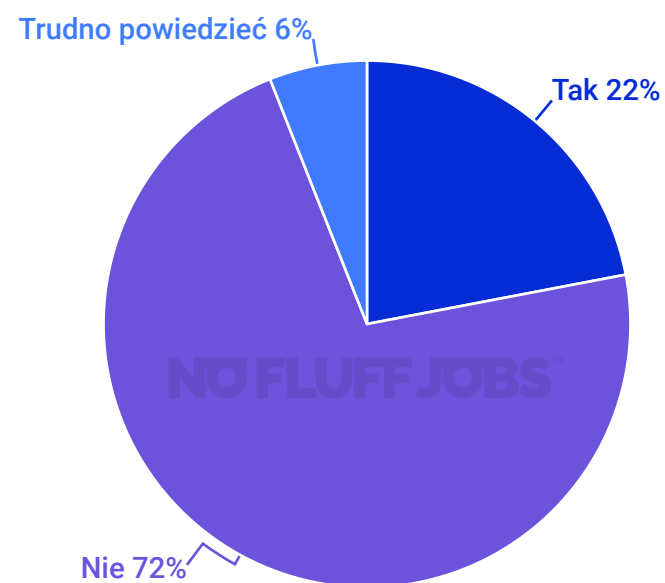
Marta Steiner

Head of Product Management, No Fluff Jobs

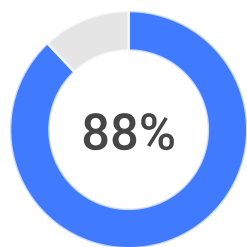
**Czy czujesz się dobrze
przygotowany do funkcji managera?**



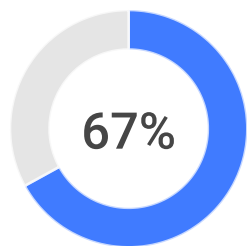
**Czy firma zagwarantowała Ci szkolenia
przygotowawcze do funkcji managera?**



Background techniczny i merytoryka managera



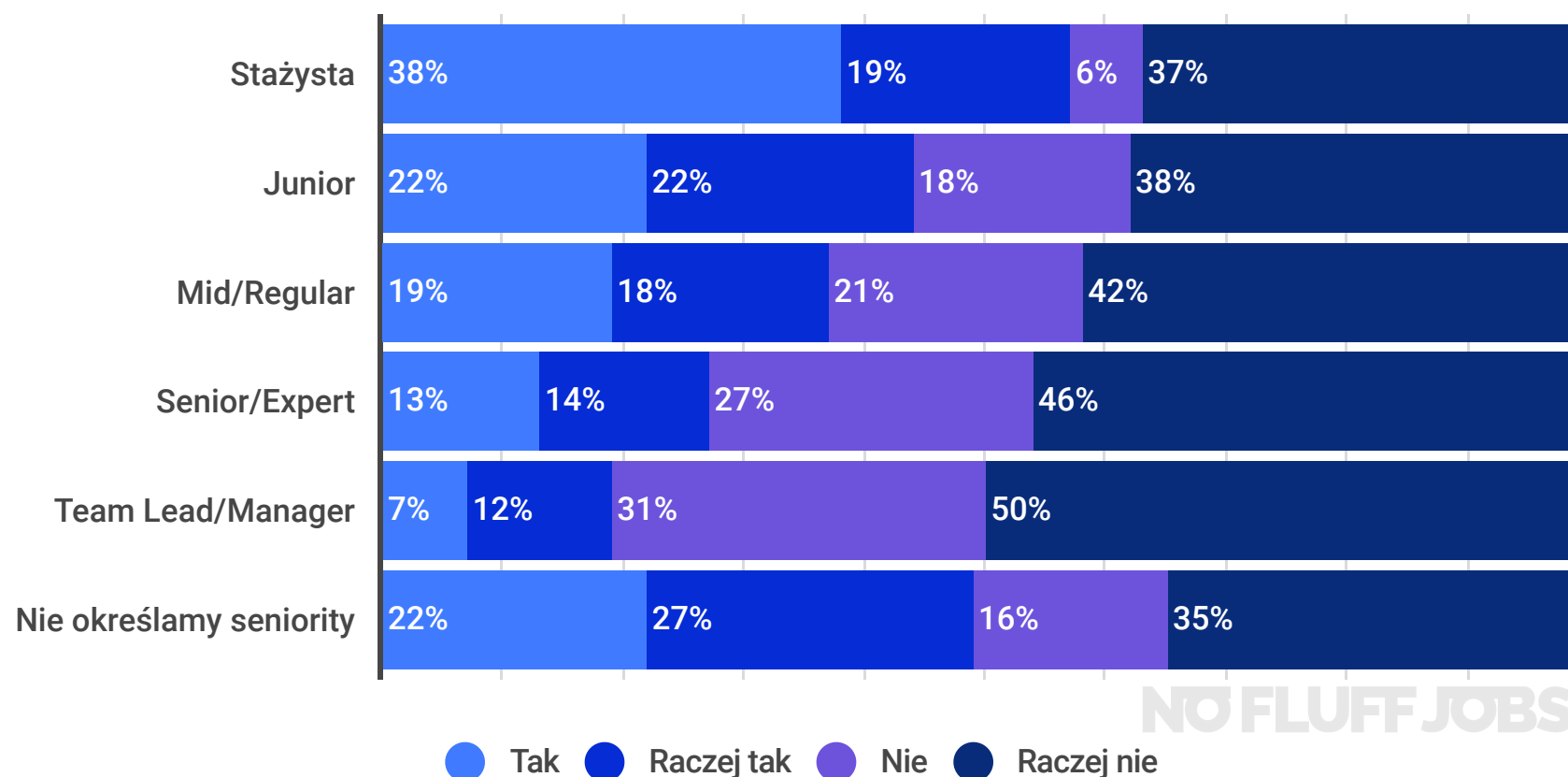
Uważa, że manager powinien mieć background techniczny



Uważa, że manager nie musi mieć większej wiedzy technicznej niż reszta zespołu

Czy uważasz, że manager w IT powinien posiadać większą wiedzę techniczną niż reszta zespołu?

★★★★ Według poziomu doświadczenia



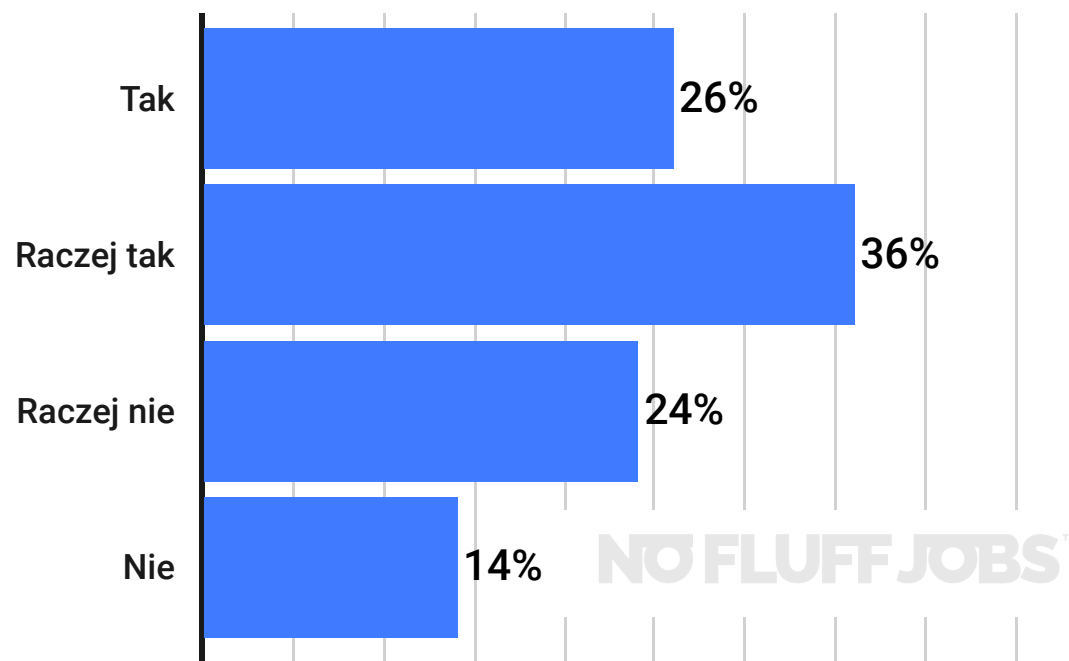
Narzędzia managera

Jakie działania ze strony managera doceniasz szczególnie?



Docenianie w IT

Czy czujesz się doceniany w swojej firmie?



2 na 5 osób w IT
nie czują się docenionymi

Porada

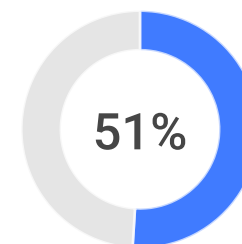
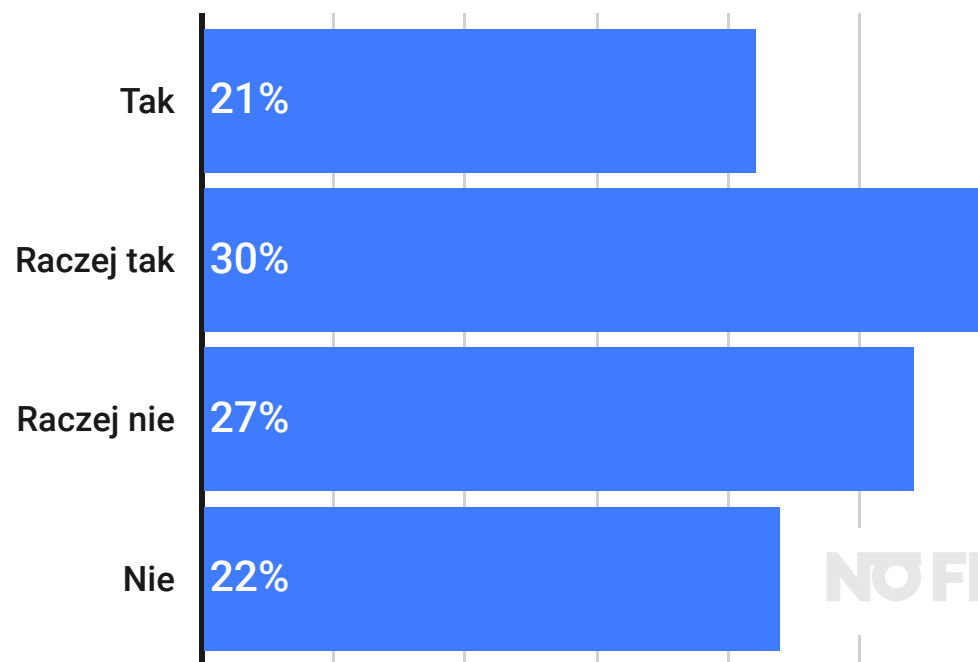
5



Komunikacja ważniejsza od pieniędzy

**Miej na uwadze, że to nie wynagrodzenie jest motorem do utrzymania pracownika w organizacji.
Przekazuj feedback, okazuj zaufanie i doceniaj.**

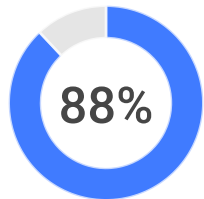
Czy czujesz się mocno związany z firmą, w której obecnie pracujesz?



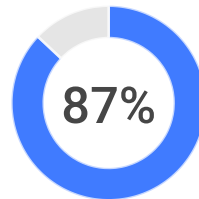
**pracowników
czuje mocny związek z firmą**

NO FLUFF JOBS™

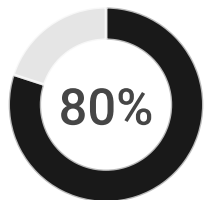
Co ma wpływ na przywiązanie do firmy?



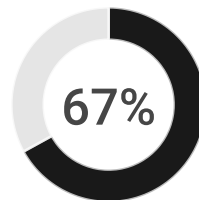
czuje, że ma szacunek



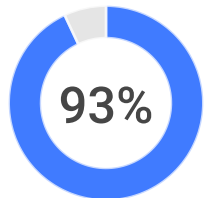
czuje zaufanie ze strony managementu



czuje się doceniona



ma wpływ na to, co się dzieje w firmie



czuje, że ich decyzyjność jest respektowana w zespole (80% przez management)

Porada

6



Uważność

Pracuj nad "uważnością" swoich procesów rekrutacyjnych i organizacyjnych. Buduj kulturę, w której pracownicy będą świadomi celów i zyskają poczucie bycia częścią organizacji.

Autorki



Marta Steiner



Maja Gojtowska



Aleksandra Kubicka

**NO FLUFF
JOBS™**

SmoothieHR
powered by **NO FLUFF JOBS™**

GOJTOWSKA.COM