## Rola kultury organizacyjnej w budowaniu marki pracodawcy w sektorze IT

**Dostarczanie skutecznych rozwiązań przez firmy IT wymaga dostępu do wykwalifikowanej kadry. Niedobór specjalistów na rynku oraz rosnące oczekiwania kandydatów sprawiają, że organizacje muszą podjąć działania odpowiadające na potrzeby przyszłych oraz obecnych pracowników. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu oraz swobodnej komunikacji zwiększa szanse na zatrzymanie najlepszych specjalistów w firmie. Wzrost zaangażowania i motywacji zespołu przekłada się na lepsze opinie o pracodawcy, a co za tym idzie – wzrost konkurencyjności organizacji.**

### Jakie znaczenie ma kultura organizacji w branży IT?

Branża IT stanowi jeden z najszybciej rozwijających się sektorów zarówno w Polsce, jak i na całym świecie. Dynamiczny rozwój wpływa na wzrost zapotrzebowania organizacji na wykwalifikowanych specjalistów. Według raportu *Succeed with Poland. The Information & Communications Technology Sector* przygotowanego przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu, w Polsce każdego roku przybywa 12 000 absolwentów kierunków związanych z IT, jednak aby zapełnić lukę rynkową konieczne byłoby podwojenie tej liczby.

Sektor IT boryka się z problemem dostępu do specjalistów. Brakuje kandydatów spełniających stawiane wymagania. Statystyki wskazują, że firmom najtrudniej pozyskać nie tylko ekspertów z kilkuletnim doświadczeniem, ale również młodszych specjalistów. Co więcej, pracodawcy dostrzegają problem z utrzymaniem najlepszych pracowników pochodzących z obu grup. Skąd te problemy? Jedną z przyczyn jest brak odpowiedniej kultury organizacyjnej. Grupę młodszych specjalistów najczęściej reprezentują osoby pochodzące z pokolenia tzw. millenialsów. Osoby te ponad wszystko cenią sobie balans między życiem zawodowym a prywatnym. Istotną rolę w poszukiwaniu idealnego pracodawcy odgrywa w ich przypadku atmosfera oraz możliwość rozwoju. Starsi stażem pracownicy również wymagają docenienia – te pozornie proste oczekiwania bywają nie do spełnienia w firmach, które nie podejmują odpowiednich działań w kierunku budowania przyjaznej kultury organizacyjnej.

– *Kultura organizacyjna w IT ma istotne znaczenie w procesie pozyskiwania oraz utrzymania wykwalifikowanej kadry. W przypadku firm oferujących usługi oraz produkty informatyczne nie chodzi jedynie o dostarczenie klientowi na czas poprawnie przygotowanego rozwiązania. Współpraca na linii zespół-przełożony może przesądzić o sprawności oraz bezpieczeństwie usługi. Doskonale widać to między innymi w podejściu organizacji do zgłaszania wątpliwości. Jeśli pracodawca oczekuje od pracowników nieomylności, nie może jednocześnie oczekiwać z ich strony otwartości w przypadku problemów. Zamiatanie błędów pod dywan może w ostatecznym rozrachunku przełożyć się na wadliwe działanie usługi lub produktu, a tym samym zagrozić bezpieczeństwu klienta oraz reputacji firmy. Negatywny wpływ na jakość usług i produktów ma również nieustanna rotacja pracowników* – wyjaśnia Anna Wójcik, HR Business Partnerka w Simplicity sp. z o.o.

### Skuteczne metody zarządzania wizerunkiem pracodawcy

Zdanie pracowników branży IT wskazuje organizacjom kierunek, w którym powinny podążać w kontekście budowania marki pracodawcy. Za najważniejsze działania podają między innymi przyjazną atmosferę, sprawną komunikację w zespole, otrzymywanie informacji zwrotnych, a także docenienie za wykonaną pracę. Czy to trudne? Według raportu *Kultura zarządzania w IT* przygotowanego przez No Fluff Jobs aż 2 na 5 osób pracujących w IT czuje się niedocenionych, a w przypadku 58% badanych to atmosfera decyduje o tym, że pozostaną w firmie.

– *Czynnikiem, który stanowi być albo nie być każdej organizacji jest komunikacja. Należy zadbać o prawidłowy przekaz informacji, zarówno w kwestii jego szybkości, jak i sposobu. Sprawna komunikacja pozwala pracownikom działać wydajnie i efektywnie. Informacja zwrotna przekazywana konkretnie i z szacunkiem może podnieść motywację pracownika – nawet wtedy, gdy zostaje poinformowany o konieczności wypełnienia luk kompetencyjnych* – tłumaczy ekspertka z Simplicity p. z o.o.

Zarządzanie wizerunkiem pracodawcy powinno stanowić przemyślane i zaplanowane działanie. Warto promować w organizacji wartości takie jak otwartość, wzajemny szacunek, zaangażowanie, równość, nastawienie na rozwój oraz zapewnienie o stabilności zatrudnienia. Chcąc poznać oczekiwania pracowników, można skorzystać z dodatkowych narzędzi umożliwiających analizę słabych punktów obecnej kultury organizacyjnej.

Zadbanie o właściwą kulturę organizacyjną pozwala przyciągać najlepszych pracowników i zatrzymać ich na dłużej. Nieprzerwany dostęp do wykwalifikowanych specjalistów umożliwia firmom świadczenie usługi na najwyższym poziomie. Zmotywowani pracownicy identyfikujący się z wartościami organizacji wykazują się wyższym zaangażowaniem i produktywnością. Szansa rozwoju, awansów i zdobywania nowych doświadczeń oraz umiejętności stanowi sukces nie tylko pracownika, ale również jego pracodawcy.

Kontakt dla mediów:

Małgorzata Knapik-Klata

PR Manager

tel. 509 986 984

e-mail: m.knapik-klata@commplace.com.pl