Informatycy niemal jak członkowie zarządów - satysfakcja zawodowa i przyczyny odejść pracowników IT w 2016 roku

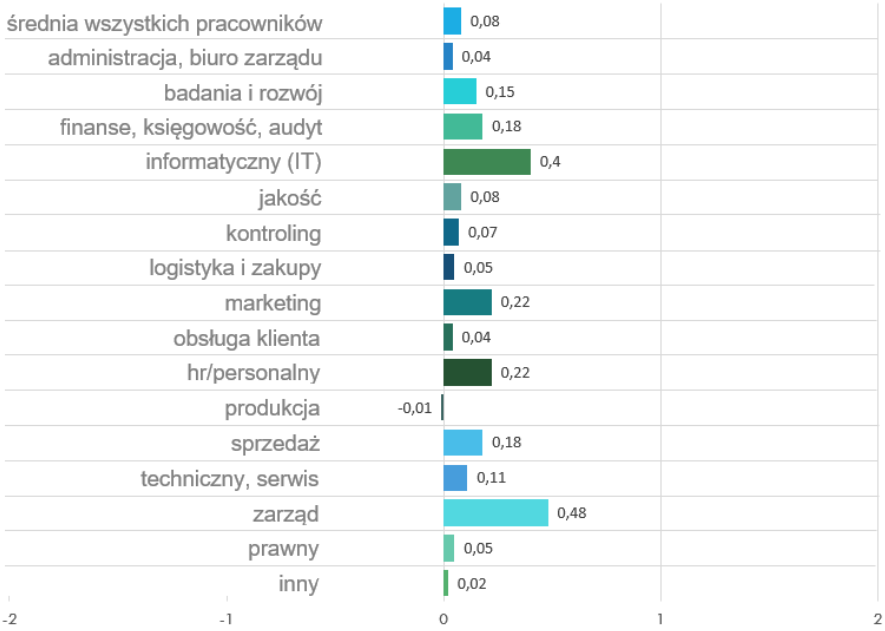
Miniony rok 2016 upłynął pod znakiem rosnących oczekiwań informatyków. Firmy zatrudniające specjalistów IT prześcigają się w sposobach ich rekrutowania, motywowania i jak najdłuższego zatrzymywania. Wysoka retencja jest tu kluczowa, gdyż o wiele korzystniej jest zatrzymać aktualnego pracownika, niż szukać i wdrażać nową osobę. Aby realizować ten cel, firmy stosują różne narzędzia nagradzania – atrakcyjne i stale rosnące pensje oraz szczególnie bogaty pakiet benefitów. W pracy wprowadza się różne udogodnienia, jak pokoje *zabaw i wypoczynku*, *gabinety masażu* czy tematyczne stołówki. Firmy z branży starają się także ułatwić swoim pracownikom życie prywatne poprzez oferowanie dość nietypowych świadczeń, jak firmowe przedszkola czy usługi konsjerża. Działania te dużo kosztują, ale czy rzeczywiście wpływają na zadowolenie informatyków? Najczęściej tak - i to znacznie. Czy są przy tym efektywne dla firmy? Niestety już nie tak często, gdyż nie zawsze nakłady dotyczą tych potrzeb, które są dla tych pracowników najważniejsze.

Informatycy zadowoleni niemal jak członkowie zarządów

Zgodnie z wynikami raportu „Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016”, wydanego przez Sedlak & Sedlak, pracownicy IT są drugą najbardziej zadowoloną z pracy grupą zawodową w kraju. Ich poziom łącznej satysfakcji z pracy, wynoszący 0,4 (w skali od -2 – *maksymalne niezadowolenie* do +2 – *maksymalne zadowolenie*) okazał się znacznie wyższy od przeciętnego poziomu w Polsce (0,08) i jest nieco niższy jedynie od poziomu satysfakcji członków zarządów (0,48). Zadowolonymi z pracy jest około 52% informatyków w porównaniu do 33% ogółu Polaków. Dzięki pomyślnej koniunkturze, zadowoleni z pracy są nie tylko informatycy, ale wszyscy pracownicy firm z branży technologii komputerowych (0,41). Istotnie prześcigają pod tym względem drugich w kolejności, pracowników firm telekomunikacyjnych (0,3).

Informatycy w porównaniu do pozostałych uczestników badania czują się przede wszystkim dużo bardziej doceniani, zarówno w kwestiach finansowych, jak i w zakresie świadczeń pozapłacowych oraz otrzymywania niematerialnych wyrazów uznania. Mają też zazwyczaj bardzo dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi, pozytywniej niż przeciętny pracownik oceniają organizację pracy, a także są bardziej zadowoleni ze swoich obowiązków zawodowych.

Wykres 1. Ogólna satysfakcja z pracy pracowników zatrudnionych w różnych działach polskich firm.

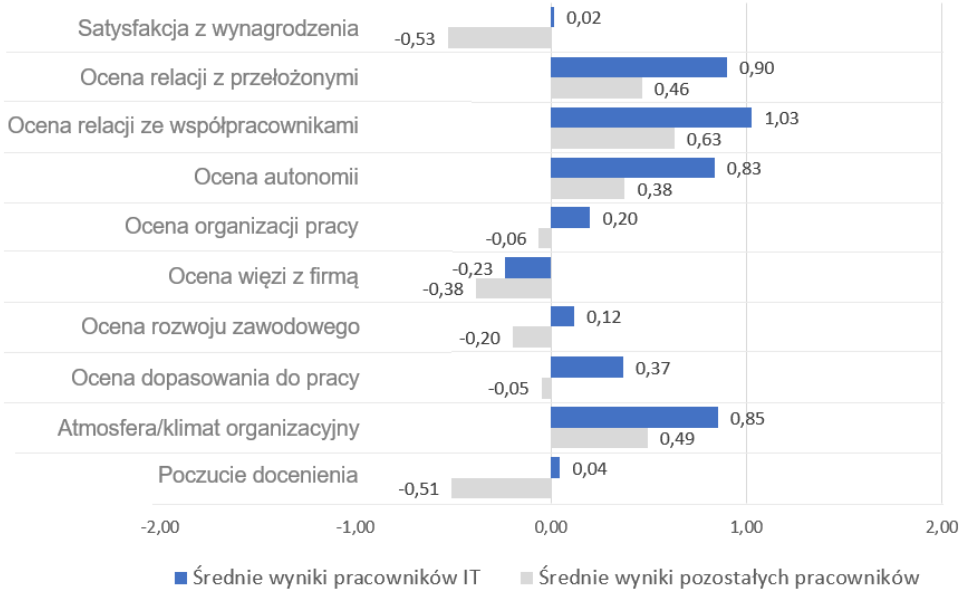


Opracowanie własne
na podstawie raportu Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017).

Słaby zwrot z inwestycji

Pomimo stosunkowo wysokich wskaźników zadowolenia, nie wszystko układa się po myśli pracodawców. Mimo znacznie większych nakładów, informatycy deklarują podobny stopień zaangażowania w pracę, jak inni pracownicy. Wyższe ogólne zadowolenie nie przekłada się też na mniejszą chęć zmiany pracy, która jest wśród informatyków nieznacznie niższa niż u pozostałych przebadanych pracowników (Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, Sedlak & Sedlak). Dlaczego tak jest? Warto zwrócić uwagę na dwie przyczyny. Po pierwsze, bardzo ważny jest punkt odniesienia. Na satysfakcję informatyka rzutuje porównywanie przez niego swoich warunków zatrudnienia nie z przeciętnym Polakiem, ale z kolegami zatrudnionymi w podobnych firmach i na podobnych stanowiskach. Pracownik IT podnosi więc swojej firmie porzeczkę znacznie wyżej niż inni pracownicy. Ocena tego, jak firma sobie z nią radzi przekłada się z kolei na konkretne postawy pracownicze i działania. Skoro pracownicy stosują tak dokładne benchmarki, firmy które chcą o nich konkurować nie mogą być pod tym względem gorsze. Jedynym sposobem na nadążanie za rynkiem jest jego systematyczne monitorowanie oraz wykonywanie analiz porównawczych np. korzystając z platform badaniaHR.pl czy wskaźnikiHR.pl. Drugą przyczyną nietrafności inwestycji w informatyków jest fakt, że nie wszystkie kosztowne działania, które firmie wydają się skuteczne, rzeczywiście są efektywne w odniesieniu do tej grupy pracowników. Kiedyś wystarczyło płacić w terminie, aby opędzać się od podań o pracę. Dziś, zwłaszcza wśród dobrych specjalistów, potrzeby i oczekiwania są zupełnie inne, dużo bardziej wysublimowane i zróżnicowane.

Wykres 2. Wybrane aspekty satysfakcji z pracy
w ocenie informatyków i pozostałych pracowników w Polsce.



Opracowanie własne
na podstawie raportu Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016 (Sedlak & Sedlak, 2017).

Z jakich powodów specjaliści IT porzucają pracę?

Uczestników badania pytano m.in. o aktywne podejmowanie przez nich działań ukierunkowanych na zmianę pracodawcy. Jak pokazały wyniki, istnieją 4 główne grupy przyczyn, dla których informatycy decydują się na poszukiwanie nowej pracy. Poniżej opisano każdą z nich.

Niezadawalające możliwości rozwoju zawodowego są bezapelacyjnie najważniejszym powodem, dla którego specjaliści IT zmieniają pracę. Branża nowych technologii nie znosi stagnacji. Aby utrzymać w niej wysoką pozycję, pracownik musi stale rozwijać posiadane umiejętności oraz na bieżąco poznawać nowe rozwiązania, nawet takie, które nie zawsze będą mu przydatne na aktualnym stanowisku. Informatycy są pod tym względem bardzo pragmatyczni i myślą perspektywicznie. Rynek stoi przed nimi otworem, a zamknięcie się w obrębie jedynej, stosowanej w obecnej firmie technologii może oznaczać poważne ograniczenie przyszłej wartości na rynku pracy. Myśląc o dłuższym zatrzymaniu informatyka, pracodawca musi to zaakceptować i zgodzić się na inwestowanie w umiejętności, z których prawdopodobnie bezpośrednio nie skorzysta. Dla informatyków istotne okazuje się też systematyczne otrzymywanie informacji zwrotnych.

Drugim aspektem rozwoju zawodowego jest możliwość awansowania w strukturach firmy. Jeśli pracownik IT nie widzi przed sobą wyzwań i szans na osiąganie kolejnych *leveli*, jest bardzo prawdopodobne, że zacznie myśleć o rozwijaniu kariery w innej organizacji. Część pracodawców to zauważa i stara się wdrażać rozwiązania w tym zakresie (ciekawym przykładem są tu różnego rodzaju *gamifikacje*), jednak w skali kraju zdecydowanie nie są one wystarczające. Poziom zadowolenia z rozwoju zawodowego wśród informatyków wynosi

jedynie 0,12 i choć jest on dosyć wysoki na tle innych grup zawodowych (średnia w kraju wynosi -0,20), to zdecydowanie nie jest to ocena w pozytywna.

Niski poziom autonomii w pracy. Informatycy poszukują także dużej swobody w działaniu. Chcą wprowadzać w życie własne pomysły, podejmować decyzje które wpłyną na finalny kształt tworzonego produktu czy świadczonej przez firmę usługi. Zależy im na testowaniu swoich własnych pomysłów i ich udoskonalaniu. Specjaliści IT mają potrzeby twórcze, a ich ograniczanie w znaczny sposób wpływa na decyzję o poszukiwaniu nowej posady. Nie chodzi przy tym jedynie o ograniczenia wynikające ze zbyt mało samodzielnego zakresu obowiązków i ograniczonych uprawnień. Informatyków silnie zniechęca do pracy także brak satysfakcjonującego sprzętu i oprogramowania oraz inne niepotrzebne utrudnienia organizacyjne. Pracownicy branży technologii informacyjnych deklarują największe zadowolenie z autonomii w pracy (0,77) spośród analizowanych branży. W walce o informatyka trzeba więc szczególne pamiętać o utrzymaniu zadawalającego poziomu samodzielności, gdyż łatwo znaleźć się pod tym względem *poza podium*. W osiągnięciu wysokiego wyniku pomagają z pewnością m.in. popularne w firmach informatycznych zwinne metodyki zarządzania projektami, które podkreślają znaczenie efektywnego dostarczenia wartości dla klienta.

Niezadowolenie z wynagrodzenia. Informatycy jako jedna z dwóch grup zawodowych (obok członków zarządów firm) nie oceniają swoich wynagrodzeń negatywnie. Świadczy to o dobrej znajomości rynkowych realiów płacowych i świadomości swojej mocno uprzywilejowanej pozycji. Mimo bardzo atrakcyjnych warunków finansowych, płaca nie pozostaje bez wpływu na chęć zmiany pracy w tej grupie zawodowej. Z badania wynika, że istotny wpływ na decyzje o odejściu ma ocena adekwatności otrzymywanej płacy podstawowej do zakresu obowiązków i rynkowej wartości wykonywanej pracy. Pracownicy IT są intensywnie zasypywani ofertami pracy, zatem znakomicie znają wysokości płac i benefity oferowane przez konkurencję. Dla firmy chcącej zatrudniać świadomych swojej wartości informatyków oznacza to oczywiście konieczność podążania za rynkiem i systematycznego śledzenia stawek na poszczególnych stanowiskach. Nie jest to łatwe, gdyż stawki dla różnych specjalności dynamicznie się zmieniają, ale istnieją proste rozwiązania np. Raport Płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT – 2016. Mniejsze znaczenie przy decydowaniu się na odejście ma atrakcyjność otrzymywanego przez informatyka pakietu świadczeń dodatkowych. Powodem tego może być m.in. fakt, że najbardziej użyteczne benefity, jak prywatna opieka medyczna czy karnety sportowe są już standardem. W kwestii satysfakcji z wynagrodzenia nie bez znaczenia jest również poczucie sprawiedliwości sytemu płacowego. Fakt, że kolega wykonujący mniej wymagające zadania zarabia więcej może rozczarować nawet bardzo dobrze zarabiające osoby. Wskazuje to na konieczność monitorowania nie tylko samego systemu wynagrodzeń, ale również jego postrzegania przez pracowników. Badania w konkretnych firmach często wykazują, że uwagi pracowników dotyczące np. dyskryminacji płacowej są nieuzasadnione, a ich wykrycie jest podstawą do wyjaśnienia nieporozumień i zminimalizowania napięć w organizacji.

Subiektywne odczucia w stosunku do firmy i treści pracy. Czwarta grupa czynników silnie zachęcających informatyków do zmiany pracy lub pozostania w firmie jest związana z emocjonalnym ustosunkowaniem do wykonywanego zajęcia i organizacji. Jest to przede wszystkim poczucie więzi organizacyjnej, a więc m.in. utożsamianie się z wartościami firmy i

jej celami oraz duma z możliwości pracy w jej strukturach. Dla pracowników działów IT ważne jest także uczucie *flow* podczas wykonywania pracy oraz wewnętrznej motywacji do poświęcania jej swojego czasu. Jeśli informatyk nie czuje chęci angażowania się w swoje zadania i osiągania jak najlepszych wyników, łatwiej podejmie decyzję o odejściu.

Co motywuje do odejścia moich pracowników?

Zaprezentowane czynniki skłaniające do odejścia informatyków różnią się od motywów innych grup zawodowych. Na przykład dla specjalistów z innych branż ważne jest poczucie stabilizacji zawodowej. W przypadku pracowników fizycznych, na pierwszych miejscach pojawiają się natomiast czynniki finansowe i fizyczne warunki pracy, z kolei dla menadżerów kluczowe jest przywiązanie emocjonalne, renoma firmy i prestiż zajmowanego stanowiska. Również całe firmy, jak i pojedynczy pracownicy znacznie się między sobą różnią. Dlatego ogólne informacje na temat tego, co jest ważne dla szerokiej populacji nie wskażą jeszcze konkretnych rozwiązań. W celu dokładnego zdiagnozowania obszarów wymagających poprawy, wskazania powodów odejść czy przyczyn spadku zaangażowania należy badać specyficzne postawy i potrzeby osób zatrudnianych w danej firmie. Badanie takie można w łatwy sposób przeprowadzić przy skorzystaniu z narzędzi platformy badaniaHR.pl. Dzięki normom porównawczym, platforma udostępnia rzetelny benchmarking wyników firmy ze średnimi ogólnopolskimi, branżowymi czy regionalnymi. Jak pokazują wyniki, poziom zadowolenia wśród poszczególnych grup zawodowych jest znacznie zróżnicowany. Aby poprawnie ocenić sytuację firmy należy więc starać się o maksymalnie precyzyjne porównania. Dane takie udostępnia raport Satysfakcja Zawodowa Polaków 2016, dostępny na platformie badaniaHR.pl. Zawiera on szczegółowe opracowanie wyników Ogólnopolskiego Badania Satysfakcji z Pracy 2016, zarówno dla branży IT, jak i innych firm.

Na zakończenie warto zaznaczyć, że opisana hierarchia czynników wpływających na poszukiwanie nowego zatrudnienia wśród pracowników IT na pewno będzie się zmieniać w czasie. Przeciętny informatyk uczestniczący w Ogólnopolskim Badaniu Satysfakcji z Pracy 2016 miał 34 lata, (to o 4 lata mniej niż wyniosła średnia w badaniu), był mężczyzną o niewielkim doświadczeniu zawodowym i zarabiającym niemal dwukrotnie więcej od innych. Wraz z upływem czasu, przeobrażeniami na rynku pracy, rozwojem branży, potrzeby i priorytety tej grupy pracowników mogą ulec istotnym zmianom.

Piotr Jurczak
badaniaHR.pl
wynagrodzenia.pl