**Informacja prasowa**

**18 stycznia 2022**

Zmiany w standardach pracy i rekrutacji zaczynają się w branży tech, ale na niej nie kończą

**Czego rynek pracy nauczy się od branży IT w 2022 roku?**

**Praca asynchroniczna, „wielka rezygnacja”, jasna komunikacja szczegółów projektów już na etapie rekrutacji czy benefity wspierające tzw. „digital well-being” – to tylko niektóre z trendów na rynku pracy tech, które będą zyskiwać na znaczeniu w 2022 roku. Powinni im się uważnie przyglądać nie tylko pracodawcy z branży IT. Zmiany rozpoczynające się w tym sektorze będą miały przełożenie na cały rynek pracy – podkreślają przedstawiciele** [**the:protocol**](https://theprotocol.it/)**, platformy rekrutacyjnej Grupy Pracuj, przeznaczonej dla profesjonalistów z sektora tech.**

**Czas pracy – czas na zmiany. Praca elastyczna, głęboka i wolne piątki?**

Początek pandemii był chwilą próby dla wielu pracodawców. Dziś już jako anegdoty można przywoływać opowieści o firmach gorączkowo poszukujących narzędzi do monitorowania aktywności i zaangażowania pracowników zdalnych. Po niemal dwóch latach funkcjonowania tego trybu na niespotykaną dotąd skalę, nie ma już raczej wątpliwości, że działają oni z zaangażowaniem. Pracodawcy z sektora IT bywają więc skłonni gwarantować zatrudnionym jeszcze większą elastyczność. Praca asynchroniczna – we własnym tempie, bez nacisku na dostępność 8.00-16.00 – okazuje się być trendem pasującym do specyfiki branży i trybu zdalnego. Atuty dla pracowników? Przede wszystkim większe poczucie wolności i funkcjonowania zgodnie z ideą work-life balance.

– W ofertach pracy z branży IT nierzadko pojawiają się informacje o elastycznym czasie pracy. Bywa, że firmy oczekują dostępności w określonych godzinach (np. 10.00 – 14.00), a resztę dnia pracownicy mogą kształtować dowolnie. Asynchroniczność wpisana jest w specyfikę działań projektowych i pracy nad oprogramowaniem. Od dawna praktykują ją też zespoły międzynarodowe, funkcjonujące w różnych strefach czasowych. Można się spodziewać, że w 2022 roku trend ten będzie zyskiwał na znaczeniu, w miarę jak coraz więcej pracodawców dostrzeże jego pozytywne przełożenie na efektywność pracy oraz samopoczucie zespołu – mówi **Mariusz Witkowski, Product Owner, the:protocol.**

Dbałość o samopoczucie zespołu pracującego zdalnie będzie w 2022 roku skłaniać pracodawców do zmian także w zakresie komunikacji. Międzynarodowe badania Gallupa (źródło: „State of the Global Workplace 2021 Report”) pokazują, że rosnąca liczba pracowników odczuwa codziennie negatywne emocje, takie jak niepokój, stres, gniew i smutek. W branży IT mogą one m.in. wynikać z nadmiaru cyfrowych bodźców, komunikatów i narzędzi do komunikacji. To przekłada się na trudności w skupieniu się oraz stałe napięcie, wywołane obawą o realizację codziennych zadań. Recepta? Jasne procedury, ograniczanie zbędnych wideokonferencji i liczby ich uczestników, a także taka organizacja dnia, aby istniała możliwość tzw. „pracy głębokiej” (kreatywnej i nieprzerywanej zbędnymi interakcjami). To mogą być sposoby na poradzenie sobie przez branżę tech z ciągłym byciem online i cyfrowym stresem, jaki ono generuje.

Trendem, związanym z organizacją czasu pracy, który już jakiś czas temu zelektryzował opinię publiczną, jest krótszy tydzień pracy, czy nielimitowane, płatne urlopy. Za granicą firmy IT dostrzegają zalety takich kroków, wskazując m.in. na większą motywację pracowników. W 2021 roku kilka polskich spółek – np. startupów – próbnie sięgnęło po te rozwiązania. Niektóre deklarowały, że eksperymentują z formułą piątku jako dnia przeznaczonego na samorozwój, luźniejsze spotkania, albo pracę głęboką. To wciąż świeże i wzbudzające zainteresowanie idee, więc w 2022 roku mogą stać się jedną z recept na przykuwanie uwagi profesjonalistów na „rynku pracownika”.

**Pracodawco, daj się poznać.**

Rok 2022 może stać się także dla wielu firm z branży technologicznej rokiem dalszego podwyższania standardów rekrutacyjnych – przewidują przedstawiciele the:protocol. Rosnące wyzwania związane z rekrutacją profesjonalistów pociągają za sobą konieczność zmian. Jasna komunikacja takich aspektów jak widełki płacowe, szczegóły projektów, a nawet opisy sylwetek managerów, członków zespołów i metodyki pracy – to coś, czym wciąż można się wyróżnić, poszukując talentów.

– Na rynku IT już od dawna nie chodzi o stawianie kandydatom twardych wymagań dotyczących wykształcenia, lat doświadczenia itp. Pracownicy rekrutowani są w oparciu o realne umiejętności i ich indywidualny profil. Całe szczęście firmy coraz częściej rozumieją, że transparentność powinna dotyczyć obu stron. Elementy takie jak widełki płacowe czy szczegółowy opis projektu w ogłoszeniu mają bezpośredni wpływ na efektywność procesu rekrutacji. Jasna komunikacja warunków to po prostu większa szansa na wyłonienie dokładnie takich profesjonalistów, o jakich pracodawcy chodzi – mówi **Piotr Trzmiel, Head of Growth, the:protocol.**

Jak podkreślają eksperci rynku pracy, potencjalni pracownicy IT oczekują już na wstępie informacji, przy jakich dokładnie projektach mieliby działać. W branży, w której zarobki są wysokie, na znaczeniu zyskują kwestie takie jak możliwość rozwoju, pracy z nowoczesnymi narzędziami i metodykami. Bardzo ważna jest też jasna komunikacja projektów „utrzymaniowych” oraz tych polegających na tworzeniu nowych aplikacji. Dzięki temu kandydat szybciej dostrzeże, czy oferta pasuje do jego ambicji zawodowych i wizji rozwoju. Funkcjonalna i bardziej bezpośrednia komunikacja na linii kandydat – rekruter wymaga również zerwania z niektórymi utartymi schematami.

– Spotkania i rozmowy z rekruterami oraz kandydatami utwierdzają nas w przekonaniu, że trzeba dużo pracy, by zbliżyć do siebie te dwie perspektywy. Okazuje się, że nawet tak elementarna kwestia, jak modelowa konstrukcja funkcjonalnego CV jest postrzegana inaczej przez każdą ze stron. Przykładowo, podczas warsztatów, jakie zorganizowaliśmy na ten temat, kandydaci jednogłośnie stwierdzili, że CV powinno się wyróżniać nie tylko treścią, ale i formą. Tymczasem rekruterzy podkreślali, że potrzebują dość standardowych w strukturze dokumentów, bo to ułatwia im szybkie zapoznanie się z zawartością – dodaje **Mariusz Witkowski.**

**„Wielka rezygnacja” i pożegnanie z „owocowymi piątkami”?**

„Wielka rezygnacja” i związane z nią odejścia z pracy to coraz powszechniejszy trend, wywołujący obawę pracodawców. Pracownicy na dużą skalę rezygnują m.in. ze względu na wypalenie zawodowe, długotrwały stres związany z pandemią czy pragnienie realizacji swoich aspiracji tu i teraz. Na całym świecie jest to szczególnie widoczne w sektorze IT. Niektóre międzynarodowe statystyki (źródło: badanie „Retaining Tech Staff in the Era of The Great Resignation” – Talent LMS & Workable) pokazują, że nawet 72 proc. pracowników sektora technologicznego bierze pod uwagę rezygnację z pracy, bądź jej zmianę w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Z badań przeprowadzonych w Polsce (źródło: badanie „Rok nowej normalności” – Pracuj.pl) wynika, że już po roku pandemii aż 91 proc. ankietowanych deklarowało, że przyjęłoby ofertę nowego zatrudnienia.

Świadome tego zagrożenia firmy będą się w 2022 roku koncentrować na wyzwaniach z zakresu HR i Employer Branding. Jedną z recept jest zmiana benefitów pracowniczych. Rozpoczęła się ona już na początku pandemii. Na znaczeniu w oczach pracowników zaczęły zyskiwać świadczenia wspierające ochronę zdrowia i tzw. well-being oraz dbałość o work-life balance. Tę tendencję widać już w treści ogłoszeń rekrutacyjnych skierowanych do polskich specjalistów IT. „Owocowe piątki” i obietnice pracy w „młodym, dynamicznym zespole” niejednokrotnie zastępowane są przez szczegóły dotyczące prywatnej opieki zdrowotnej, wsparcia psychologicznego czy dofinansowania zdalnej rozrywki, np. platform streamingowych.

**Nie tylko IT**

Jak podkreślają eksperci, świadomość nadchodzących zmian w standardach pracy i rekrutacji powinni mieć nie tylko pracodawcy z branży technologicznej. To ważne sygnały także dla innych sektorów. Dzisiejszy rynek pracy kładzie nacisk na umiejętność funkcjonowania kandydatów w cyfrowym świecie. Według statystyk serwisu Pracuj.pl, w 2021 roku aż 22 proc. ofert pracy skierowanych było do specjalistów IT, a aż 34 proc. stanowiły te związane z szeroką grupą specjalizacji, w których wzrasta znaczenie kompetencji cyfrowych.

– Narracja na temat rynku pracy IT i panujących na nim standardów nie zawsze idzie w dobrą stronę. Wiele osób ekscytuje się wyśrubowanymi benefitami, pensjami i zabawnymi memami, budującymi przekonanie o odrealnieniu i hermetyczności branży. Tymczasem IT rządzi się twardymi prawami popytu i podaży, a trendy, o których mówimy, są korzystne nie tylko dla pracowników. Efektywniej i ekonomiczniej działające, zmotywowane zespoły przynoszą przecież wymierne korzyści pracodawcom. W IT pewne sprawy dzieją się po prostu szybciej, jest przestrzeń do wdrażania nowych idei. Jednak skala branży, dynamiczny rozwój i sieć zależności sprawiają, że rodzące się tu standardy muszą z czasem brać pod uwagę także inni pracodawcy. Szczególnie ci, którzy w 2021 roku postawili na pracę zdalną i rozwój kompetencji cyfrowych pracowników – podsumowuje **Piotr Trzmiel.**