**Informacja prasowa**

**21 czerwca 2022**

**Rośnie znaczenie rozmów końcowych w branży IT**

**Czysta formalność, przykra konieczność czy wartościowe dla obu stron spotkanie? Tzw. exit interview to jedna z ostatnich okazji do kontaktu odchodzącego pracownika z firmą. – W branży IT odejścia z pracy są częste, a rozmowa końcowa zdecydowanie ma znaczenie. Umiejętnie przeprowadzona, może przynieść korzyści zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Warto, aby dobrym praktykom z tego zakresu przyglądali się także przedstawiciele innych sektorów – podkreślają specjaliści rynku pracy.**

Spora rotacja i zapotrzebowanie na specjalistów w branży IT sprawiają, że rośnie znaczenie elementów z zakresu tzw. employee experience. To ogół doświadczeń i emocji pracowników, dotyczących firmy, także tych związanych z ewentualnym odejściem. Pożegnalna rozmowa pracodawcy z pracownikiem jest jednym z takich komponentów. Eksperci [the:protocol](https://theprotocol.it/), platformy rekrutacyjnej dla sektora tech podkreślają, że u podstaw udanego exit interview leży dbałość o dwa aspekty: pierwszy to relacja z pracownikiem, a drugi – umiejętne wykorzystanie pozyskanych od niego informacji. Z danych platformy wynika także, że kandydaci poszukujący pracy chętniej aplikują na oferty, w których pracodawcy transparentnie opisują swoje praktyki z zakresu employee experience. To tendencja, której powinni przyglądać się także przedstawiciele innych branż, standardy wytyczane w IT mają bowiem wpływ na cały rynek pracy.

**Twarde dane**

Statystyki the:protocol pokazują, że na rynku pracy IT poszukiwani są przede wszystkim specjaliści z doświadczeniem na poziomie mid oraz senior. Na najlepsze zarobki mogą liczyć m.in. ci ze znajomością zaawansowanych technologii chmurowych czy cyberbezpieczeństwa, Nakład pracy oraz środków, włożonych w rekrutację takich ekspertów jest bardzo duży, sporo kosztuje także ich ewentualne, późniejsze odejście z organizacji. Prawidłowo przeprowadzane procesy exit interview pozwalają na zminimalizowanie tych kosztów w przyszłości. Informacje uzyskane dzięki nim to bezcenne źródło danych, nad którymi powinny się pochylić nie tylko działy HR – podkreślają eksperci.

– Specjaliści IT poszukują pracy satysfakcjonującej pod względem finansowym, pozwalającej na realizację ambicji i rozwój, ale duże znaczenie ma dla nich także atmosfera w zespole oraz firmie. To powszechnie dostępna wiedza, wynikająca z wielu badań rynku pracy. Exit interview potraktować można natomiast jako cenne spotkanie z węższą, bardzo ważną grupą docelową – osób, które miały kontakt z daną firmą i z jakiegoś powodu nie zdecydowały się związać z nią na dłużej. Co dla nich jest najważniejsze? Czego brakuje im w danej organizacji? Co wyglądało dobrze na etapie wstępnym, a w praktyce okazało się niewystarczające? To odpowiedzi cenne dla kolejnych procesów rekrutacyjnych, ale nie tylko. Takimi informacjami powinien być też zainteresowany zarząd, kadra managerska i osoby odpowiedzialne za komunikację oraz PR firmy – mówi **Szymon Płodowski, IT HR Business Partner w Grupie Pracuj, ekspert the:protocol.**

Dla pracodawcy exit interview jest więc przede wszystkim okazją do zidentyfikowania problemów, przyczyn odejścia pracownika, jego opinii o firmie i o zespole, w którym pracował. Warto zapytać także o słabe i mocne strony firmy, ocenę jej struktury organizacyjnej, kadry zarządzającej, a może nawet strategii. Szersze informacje o przyczynach odejścia i konkurencyjnej ofercie to także bardzo ciekawy wątek takich rozmów. Informacje uzyskane podczas rozmowy powinny być zweryfikowanie i wykorzystane do wprowadzenia ewentualnych zmian, które uchronią organizację przed powielaniem takich samych scenariuszy. Z punktu widzenia pracownika, dobrze przeprowadzone exit interview także może mieć zalety.

**Miękkie rozstanie**

Rozmowa końcowa jest elementem tzw. off-boardingu, a więc szerszego procesu pożegnania z firmą. Coraz częściej mówi się o tym, że także wtedy, podobnie jak podczas wdrażania (a więc on-boardingu), ważne jest umiejętne zarządzanie doświadczeniem pracownika. Procesy związane z odejściem z firmy, czy to z własnej inicjatywy, czy też na skutek zwolnienia, bywają przecież niełatwe. Obciążone mogą być emocjami, bywa, że z obu stron. Tym ważniejsze jest znalezienie wówczas przestrzeni na rozmowę podsumowującą, pozwalającą na rozstanie w dobrych relacjach, a exit interview pełni właśnie taką funkcję. Przeprowadzone z wyczuciem i zrozumieniem – pozwala stonować te emocje, a także pozostawić pracownika z przekonaniem, że jego opinia i doświadczenie mają znaczenie i mogą mieć realny wpływ na zmiany.

– Dobrze, aby exit interview miało charakter bezpośredniej rozmowy. Zależnie od struktury firmy, powinien ją przeprowadzić HR Business Partner lub inny przedstawiciel działu HR. Powinna to być osoba neutralna, znająca obszar, w którym pracował odchodzący pracownik, ale niebędąca jego bezpośrednim przełożonym. Nie bardzo sprawdzą się w tym przypadku także pisemne ankiety, suche formularze wyboru i same pytania zamknięte. Ważnym aspektem takiej rozmowy jest przecież autentyzm. Trudno osiągnąć go, sięgając po jakiekolwiek gotowe scenariusze czy formularze. Można oczywiście nakreślić wstępną strukturę takiego spotkania, ale osoba je przeprowadzająca musi być elastyczna i reagować na bieżąco na odpowiedzi pracownika pamiętając, że to nie jest czas na polemikę z jego opiniami – **dodaje Szymon Płodowski.**

W jednym ze scenariuszy exit interview może być także momentem na nakreślenie ewentualnej „ścieżki powrotu” dla pracownika, który był wartościowy dla organizacji. Wśród procesów boardingowych znajdują się w przecież także tzw. re-boardingi, a więc możliwe powroty do byłych pracodawców.