1. DZIEŃ KONFERENCJI

08.30–09.20 **Rejestracja uczestników, poranna kawa, networking.**

09.20–09.30 **Rozpoczęcie konferencji i powitanie uczestników.**

Aleksandra Zygarska, Dyrektor Projektu, Computerworld

09.30–10.00 **Wszyscy jesteśmy rekruterami: współpraca IT, HR, zarząd.**

W Luxoft Polska zatrudniamy ponad 2000 pracowników i cały czas się rozwijamy. Zespoły naszych specjalistów są często rozproszone w rożnych lokalizacjach, ich struktura jest różnorodna a i zdarza się, że bezpośredni przełożony nie jest bezpośrednio zaangażowany w projekt.

Podczas prezentacji powiem o moich wnioskach związanych z rekrutacją i podzielę się dobrymi praktykami z własnego doświadczenia – jak w rozproszonej strukturze znaleźć i pozyskać najlepszych specjalistów. W firmach, które chcą skutecznie przyciągać i utrzymywać talent, sam zespól HR czy rekrutacji nie będzie stanie osiągnąć sukcesu. W najlepszych firmach Line Managerowie, CEOs, szefowie praktyk i pracownicy włączają się aktywnie w proces wyszukania i przekonania kandydatów do pracy właśnie w tej firmie. **Nawet jeżeli projekt jest bardzo ciekawy i wszystkie potrzebne benefity są dostępne, przebicie się do najlepszych kandydatów pozostaje wyzwaniem.**

Wojciech Mach, Managing Director Central Europe, Luxoft Poland

10.00–10.30 **Jak w duecie IT – HR stworzyć zgrany zespół od podstaw?**

Doskonała współpraca IT i HR to fundament. Ważne jest stworzenie standardów i niebanalnej filozofii, która jest dzielona przez liderów odpowiedzialnych za zatrudnienie nowych pracowników. Niby proste, ale to działa. Amazon tylko w Europie zatrudnia kilkuset wysokiej klasy specjalistów każdego miesiąca. W Polsce działalność operacyjna została zapoczątkowana przez Amazon w roku 2014. Wówczas już stworzenie od podstaw zgranego i efektywnego zespołu IT było wielkim wyzwaniem. **Szukaliśmy utalentowanych ludzi, którzy będą pracowali na styku IT, systemów automatyki oraz robotyki przemysłowej. Podczas prezentacji opowiem jak współpracujemy z HR – jakie są nasze odpowiedzialności, w których kompetencjach się wspieramy, jak wyglądał proces budowy polskiego oddziału** i jak razem znaleźliśmy ludzi o odpowiednich, unikalnych kompetencjach, a także jak zbudowaliśmy zmotywowane zespoły.

Artur Żebrowski, Head of IT Department, Amazon Polska

10.30–11.05 **Jak budować zaangażowanie zespołów?**

Większość firm działa w warunkach ciągłych zmian i rosnącej konkurencji. Kluczowe znaczenie mają czas od pomysłu do wdrożenia, otwartość na zmianę, praca zespołowa, zaangażowanie i kreatywność ludzi, a te zależą od środowiska i kultury firmy. Pytanie jak takie środowisko budować? Czy wystarczą pufy, ładne biura, płaskie telewizory, darmowe jedzenie dla pracowników? Podczas prezentacji pokażę przykłady rozwiązań, które wprowadzaliśmy w życie. **W Dreamlab pracuje około 350 specjalistów w 40 zespołach produktowych w trzech miastach Polski, tworzy platformy, portale, aplikacje mobilne dla 23 mln użytkowników** największych brandów mediowych w Europie Środkowo-Wschodniej. **Opowiem o zmianach jakie przeszliśmy w zakresie sposobu pracy i kultury firmy – od kaskadowych metodyk prowadzania projektów, motywacji opartej na kiju i marchewce do orientacji produktowej,**

metodyk Agile/DevOps, idei Drive.

Jerzy Gulczyński, Członek Zarządu DreamLab, Grupa Onet - RASP

11.05–11.30 **Przerwa na kawę, networking.**

11.30–12.00 **Stawki płac oraz praktyki wynagradzania w branży IT.**

Prelekcja oparta jest o wyniki najnowszego Raportu płacowego Sedlak & Sedlak dla branży IT 2017, w którym wzięło udział 87 firm informatycznych z całej Polski. Raport zawiera dane o 93 stanowiskach IT, na których zatrudnione były 9 143 osoby. W prezentacji poruszone zostaną tematy rynku pracy i wynagrodzeń w IT oraz podwyżek wynagrodzeń.

Wynagrodzenia programistów zależą od wielu czynników, takich jak np. województwo, kapitał firmy, wielkość firmy, czy używany język programowania. Przeciętnie w branży IT płaca zmienna stanowi 5% wynagrodzenia podstawowego. **W czasie prezentacji zaprezentowane zostaną stawki płac dla specjalistów IT oraz programistów wielu specjalizacji, m.in. Front-End, aplikacji mobilnych, C/C++, Java, PHP, .NET. Omówione zostaną również praktyki wynagradzania, prognozy dla sektora oraz wyniki badań satysfakcji pracowników w branży IT.**

Paweł Biniarz, Kierownik Projektu, Sedlak & Sedlak

12.00–12.15 **Najlepsze miejsce pracy IT w Polsce 2017.**

Współzawodnictwo o tytuł najlepszego miejsca pracy IT to nie tylko konkurs, ale i okazja do zbadania, co dla pracowników jest ważne, co motywuje ich do pracy i jak poszczególne aspekty pracy oceniane są na tle innych firm. W wystąpieniu przedstawione zostaną wnioski dotyczące przeprowadzonych badań oraz ich wyników - **czynników motywujących pracowników IT, poziomu zaspokojenia ich oczekiwań i potencjalnych pól budowy przewagi nad konkurencją.** Ponieważ badanie AudIT zrealizowane zostało już po raz szósty, pokazana zostanie również dynamika wybranych wskaźników.

Piotr Chojnowski, Account Director, Kantar TNS
Izabela Sakowicz, CMO, IDG Poland

12.15–12.45 **Dlaczego specjaliści IT wybierają nasze firmy? Kluczowe czynniki sukcesu.**

Pieniądze to nie wszystko – spróbujcie to powiedzieć swoim pracownikom, gdy ich zdaniem wynagrodzenie jest poniżej tego, co oferuje konkurencja. Jak uchronić się przed „rozdawaniem" podwyżek wszystkim, niezależnie od osiągnięć? Ale tak naprawdę o pieniądzach, z uczestnikami konkursu AudIT, rozmawiać nie będziemy. Skupimy się na obszarach, które mogą zwiększyć satysfakcję pracowników i odsunąć żądania płacowe na dalszy plan. **W trakcie debaty m.in. o: organizacji pracy, relacjach pracownik – bezpośredni przełożony, awansach, rekrutacji pracowników.**

Prowadzenie dyskusji:

Piotr Chojnowski, Account Director, Kantar TNS

Uczestnicy dyskusji:

Anna Mirek, Dyrektor HR i komunikacji, ING Services Polska
Ewelina Pękalska, Head od Human Resources, Britenet
Emilia Urich, Human Resources Director, Atena Uslugi Informatyczne i Finansowe S.A.

12.45–13.00

Czego pragną programiści?

Wokół programistów narosło wiele mitów i legend biurowych. Są postrzegani jako pracownicy bardzo wymagający, wręcz kapryśni, z niemożliwymi do spełnienia oczekiwaniami. Pracodawcy i rekruterzy często prześcigają się w oferowaniu im coraz bardziej wymyślnych benefitów i elastycznych warunków pracy, chwytając się różnych sposobów, aby przyciągnąć ich i zatrzymać w organizacji.

Jak wynika z badań, dla 77% programistów najważniejszym benefitem jest elastyczny czas i miejsce pracy. W biurze najbardziej brakuje im miejsc do pracy w skupieniu (76% wskazań), a także dużej i w pełni wyposażonej kuchni (77%). Podczas prezentacji przedstawię wnioski z przeprowadzonych badań. **Opowiem, jak powinno wyglądać idealne biuro IT, by spełniało oczekiwania programistów. Co sprawia, że mogą oni pracować efektywnie, a co zniechęca i skłania do zmiany miejsca pracy? Mam nadzieję, że nasz raport będzie zbiorem podpowiedzi dla ludzi, którzy w swoich firmach tworzą środowisko pracy – kadry zarządzającej, działów HR, ale także wszystkich osób mających realny wpływ na kształt organizacji.**

Marta Badura, Senior Workplace Research & Development Consultant, Nowy Styl Group

13.00–13.10

Prezentacja partnerów konferencji.

13.10–14.10

Lunch, networking

SESJA HR

14.10–14.40

2020 Work Place- jak w zintegrować Millenialsow?

Pokolenie Millenialsow przestaje już być zagadką dla pracodawców, jako ze liczna jego reprezentacja jest już aktywna na rynku pracy. Pytania i wątpliwości sprzed kilku lat materializują się w pomysłach i projektach, które firmy podejmują, aby przyciągnąć i zatrzymać młodych ludzi. Słowo: "elastyczność" wydaje się najczęściej stosowanym wśród wielu, opisujących zmieniające się podejście pracodawców. Co elastyczność oznacza w praktyce? Jak zmienia strukturę zarządzania w firmie? **Motorola Solutions zatrudnia w Polsce ponad 1800 osób, a połowa z nich to Millenialsi. Chcę się z Państwem podzielić zarówno wyzwaniami, jakie stawia przed nami zmieniająca się demografia naszego firmowego świata, jak i praktycznymi pomysłami na to, jak sobie z nią radzimy.**

Katarzyna Reinfuss, Dyrektor ds. Zarządzania Personelem, Motorola Solutions Polska

14.40–15.10

Jak stworzyć efektywną i motywującą ścieżkę rozwoju dla ścisłych umysłów w branży IT?

SESJA IT

14.10–14.40

Transformacja IT. Jak poprowadzić zespół i pokonać opór przed zmianą?

Ostatnie lata to dynamiczne zmiany na rynku medialnym, które zmieniły bardzo organizację - jedną z największych spółek medialnych w Polsce. Transformacja cyfrowa zmienia rolę zespołów IT, uwypukla ich niedoskonałości i zalety, zmusza do zmian aby skutecznie wspierać dynamiczny rozwój biznesu. **Naturalnym jest również opór przed zmianą.** Konieczna stała się transformacja roli IT w kierunku brokera usług, co jest możliwe tylko w środowisku wspierającym zespół w poszukiwaniu nowych rozwiązań i wspomagającym rozwój pracowników. Środowisko pracy IT jest bardzo wymagające. Z jednej strony różnorodność biznesu i konieczność zapewnienia działania usług 24/7, z drugiej presja na dostarczanie nowych rozwiązań. **W trakcie prezentacji opowiem o tym, jak przełamywaliśmy opór przed zmianami i jak angażowaliśmy pracowników różnych zespołów w nowe przedsięwzięcia.**

Małgorzata Olszewska, Dyrektor Pionu Technologii, AGORA

14.40–15.10

Samoorganizacja. Fakty i mity – okiem praktyka.

Branża IT w wielu obszarach wyznacza trendy, przyjmuje rolę lidera. Jest to społeczność, w której popełnianie błędów, to nie porażka ale szansa na odkrycie nowych, nieznanych dotychczas rozwiązań. W zmieniającym się świecie jednym z niewielu stałych elementów jest potrzeba pracowników, aby czuć się zauważonym i docenionym. Podczas prezentacji opowiem o drodze Cognifide do budowania **efektywnych ścieżek rozwoju. Przedstawię wyzwania, z którymi mierzyliśmy się chcąc zarządzać talentami, jakie rozwiązania wdrożyliśmy i dlaczego robimy kolejną rewolucję. Wspólnie odpowiemy na pytanie czy z inżyniera można zrobić menedżera? Kto w organizacji odpowiada za rozwój pracowników?** Podczas spotkania opowiem jak budować ścieżkę rozwoju bez formalnych ocen i struktur przy szybko zmieniającym się otoczeniu i silnej presji konkurencji.

Kinga Przepiórka, Head of Human Resources, Cognifide

Właśnie mija 20 lat doświadczeń we wdrażaniu i utrzymywaniu samoorganizacji w RST. Przeszliśmy w tym czasie drogę od mikrofirmy do ponad 200 osób na pokładzie. Wypróbowaliśmy w tym czasie kilka metodyk i dziesiątki własnych ich modyfikacji.

Czy samoorganizacja działa? Czego możemy od niej oczekiwać? Czy jest receptą na większą kreatywność, większą efektywność, większe zaangażowanie i mniejszą rotację? Czy może zapobiec wewnętrznym walkom o stanowiska i władzę? Co potrzeba by ją wdrożyć i utrzymać? Czy koniec końców ludziom dobrze się tak pracuje, czy czegoś im brakuje?

Wszystko okiem praktyka - lidera, który na co dzień jest odpowiedzialny za 27 zespołów Scrumowych pracujących z wykorzystaniem SAFe.

Krzysztof Habowski, CEO, RST Software Masters

15.10–15.30

Narzędzia informatyczne wspierające procesy HR.

- jakie funkcjonalności warto wykorzystywać w firmach wiedzy
- jakie procesy uległy w ostatnich latach największym ewolucjom
- jakie wyzwania przyszłości stoją przed systemami HCM

Wojciech Mularski, Key Account Manager, Pion Systemów Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Asseco Data Systems S.A.

15.10–15.30

Empowerment, czyli o wpływie na bieg wydarzeń, który skutecznie buduje i motywuje zespół.

Ludzie chcą pracować w takich warunkach. Chcą mieć realny wpływ na bieg wydarzeń. Chcą podejmować decyzje i widzieć efekty. Danie im tej możliwości, czyli **empowerment, może być skuteczną metodą budowy przywiązania pracowników do zespołu i firmy oraz motywacji do działania. Dokładnie takie podejście promuje ruch DevOps, który integruje ludzi, procesy i technologię w całym strumieniu wartości. DevOps to kultura pracy, której – zaryzykuję stwierdzenie – tak na prawdę wszyscy chcemy.**

Michał Florys, Kierownik Linii Biznesowej - Usługi IT i Bezpieczeństwo Informacji, Asseco Data Systems S.A.

15.30–16.00 **Przerwa na kawę, networking.**

16.00–16.30

O zaangażowaniu w krótkich i zmiennych projektach.

W Objectivity, firmie zatrudniającej 600 osób, zajmujemy się tworzeniem software „na miarę”. Co jednak, gdy w środowisku, w którym tak ważna jest praca w projektach przynoszących firmie zysk, potrzebujemy wsparcia w innych miejscach? Parę lat temu powstał w Objectivity dział zwany Incubator – miejsce, w którym skupiono niewielkie zespoły pracujące nad inwestycjami firmy: mikroprojektami dla nowych klientów lub aplikacjami wewnętrznymi. Obecnie Incubator liczy prawie 100 osób podzielonych na 10 projektów. Główne wyzwania, jakie

16.00–16.30

Jak zatrudnić i współpracować ze specjalistami od Agile?

Specjalistów związanych z tematem zwinności (Scrum Masterzy, Agile Coache) ciężko zatrudnić, a jeszcze ciężej utrzymać w firmie na dłużej. Podaż talentów z tych obszarów jest na rynku nadal nieduża, a osoby już z kilkuletnim doświadczeniem mogą przebierać w ofertach. Z powodu braku możliwości zbudowania wewnętrznych zespołów wspierających Agile wiele organizacji wykorzystuje zwinność w niedoskonały sposób lub jest zmuszona do przeznaczania dużych środków na trenerów i konsultantów zewnętrznych.

napotkaliśmy, były związane z zaadresowaniem tematów niespotykanych wcześniej w firmie: zmienności zespołów i zmienności przełożonych.

Na podstawie tych doświadczeń chcemy **opowiedzieć o zarządzania zespołami, które pracują ze sobą krótko. Powiemy o problemie znajdowania chętnych do pracy w startujących projektach wśród doświadczonych pracowników firmy. Przedstawimy trudności związane z dopasowaniem osobowościowym do zadań i nasze pomysły na ich zaadresowanie.** Na koniec omówimy zwiększenie zaangażowania pracowników, którzy wiedzą, że w danym projekcie będą krótko.

Kalina Pasternak, HR Business Partner, Objectivity
Błażej Pietrzak, IT Manager, Objectivity

Na bazie doświadczeń praktycznych związanych z zatrudnianiem Agile Coachów i Scrum Masterów w Grupie Allegro i mBanku **opowiem jakie niuanse pomagają zatrudnić poszukiwanych na rynku specjalistów i jakie aspekty mają znaczenie przy utrzymaniu takich osób w firmie.** Poruszę miedzy innymi **dopasowanie specjalisty do zespołu i firmy, sposoby zarzadzania nimi, ale tez kwestie związane z poczuciem wpływu na zmiany w firmie i możliwością ciągłego rozwoju.** Możliwe, że rady związane z rolami zwinnymi są uniwersalne dla wszystkich rzadkich specjalizacji ze świata IT.

Jakub Szczepanik, Konsultant Agile

16.30–17.00

Program Rozwoju Liderów (PRL) w Allegro.

Jak ważna jest rola lidera dla naszej organizacji? Jak definiujemy jego rolę i odpowiedzialność? Jak oceniamy potencjał i jak wygląda proces wyboru właściwej osoby? Jak rozwijamy przywództwo i co PRL ma z tym wspólnego? Obszar Technologii w Allegro to organizacja 500+ inżynierów zarządzana przez ponad 80 liderów.

Podczas naszego wystąpienia chcemy szczerze podzielić się doświadczeniem z przeprowadzonego przez nas w 2017 programu rozwojowego dla menedżerów/liderów w naszej organizacji. Postawiliśmy w nim m.in. na budowanie samoświadomości i odkrywanie mocnych stron naszych ludzi. Skąd ta potrzeba? Jak wyglądał sam program, proces, kto był zaangażowany, jakie były kryteria wyboru uczestników, korzyści oraz pierwsze efekty naszych działań. Jak to wszystko przekłada się na budowanie zaangażowania w "organizacji przyszłości", która stawia na ludzi, technologię i sukces.

Dominika Klichowicz , HR Business Partner, Allegro.pl
Piotr Szatybełko, Development Manager, Allegro.pl

16.30–17.00

Jak zbudować zespół IT dla wewnętrznego biznesu.

W Roche Global IT Solutions przewodzę zespołowi ponad 200 specjalistów IT i zarządzam budżetem rocznym ~25mln złotych. Utrzymujemy systemy, realizujemy nowe projekty i wytwarzamy technologiczne innowacje dla wewnętrznego biznesu. Przy takiej skali, wymagania są wysokie, a jakość pracy musi przybrać inny wymiar.

W momencie przejęcia tego zespołu wiedziałem że niezbędna jest zmiana dotychczasowego podejścia. Jej celem było przede wszystkim wypracowanie nowego poziomu relacji z biznesem i zagwarantowanie wyższej satysfakcji ze współpracy. **Największym wyzwaniem było sprawienie, by specjaliści IT – odpowiedzialni dotąd wyłącznie za dostarczenie produktu – stali się partnerem biznesowym i wspólnie z biznesem współtworzyli rozwiązania IT. Kluczowe było wzbudzenie odpowiedzialności za cały obszar biznesowy, nie tylko za część technologiczną.**

By to osiągnąć, uprościłem model zarządzania poprzez spłaszczenie wewnętrznej struktury, ograniczyłem liczbę współpracujących firm kontraktorskich, a pozostałym powierzyłem większą odpowiedzialność. Prawdopodobnie jeszcze ważniejszą zmianą było przypisanie ról do bezpośredniego kontaktu z klientem wewnętrznym – ku temu stworzyłem też Model Postaw Partnerskich w 5 kluczowych obszarach: zarządczym, technicznym, komunikacyjnym, biznesowym i doradczym. O wszystkich doświadczeniach, które prowadziły do obecnego kształtu zespołu opowiem podczas tej prezentacji.

Łukasz Wierciński, Senior Team Manager, Roche Polska

17.00–17.10

Podsumowanie 1. dnia konferencji. Zebranie

17.00–17.10

Podsumowanie 1. dnia konferencji. Zebranie

ankiet.

ankiet.

2. DZIEŃ KONFERENCJI

08.30–09.00

8.30-9.00 Poranna kawa, networking.

INTERAKTYWNE SESJE WARSZTATOWE

09.00–12.00

ZAPRASZAMY DO WYBORU TEMATU

1. Bariery we współpracy – jak im zapobiegać?

Agnieszka Wrona,
Tomasz Cichocki,
trenerzy biznesu,
Pracownia Gier Szkoleniowych

2. Jak utrzymać wysoki poziom współpracy zespołów zdalnych?

Adriana Borucka,
partner zarządzający, trener & facylitator, PinPoint
Katarzyna Kern,
Dyrektor Personalny, OTCF

3. Zarządzanie zmianą w zespołach i organizacji.

Piotr Sarecki,
Strategic Transformation Manager, Aon

4. Ścieżki kariery w IT. Jak wspierać rozwój specjalistów?

Jakub Kubryński,
CEO, Devskiller.com

5. How to effectively communicate in English in the IT industry.

dr Paweł Nowak,
dyrektor metodyczny i członek zarządu, Eklektika – Language Means Business

6. Współpraca zespołów wielokulturowych.

Joanna Więckowska,
Anna Chodynicka,
trenerzy, Emic Lab

12.00–13.00

Lunch, networking.

13.00–16.00

ZAPRASZAMY DO WYBORU TEMATU

2. Jak utrzymać wysoki poziom współpracy zespołów zdalnych?

Aleksandra Ossowska,
Head of HR, Roche Polska

Adriana Borucka,
partner zarządzający, trener & facylitator, PinPoint

3. Zarządzanie zmianą w zespołach i organizacji.

Piotr Sarecki,
Strategic Transformation Manager, Aon

4. Ścieżki kariery w IT. Jak wspierać rozwój specjalistów?

Jakub Kubryński,
CEO, Devskiller.com

5. How to effectively communicate in English in the IT industry.

dr Paweł Nowak,
dyrektor metodyczny i członek zarządu, Eklektika – Language Means Business

6. Współpraca zespołów wielokulturowych.

Joanna Więckowska,
Anna Chodynicka,
trenerzy, Emic Lab

16.00 **Zakończenie konferencji.**

Organizatorzy dołożą wszelkich starań, aby konferencja odbyła się zgodnie z prezentowanym programem, jednak zastrzega się możliwość częściowych zmian.