

Cultura empresarial no sector IT (Tecnologias da Informação)

Muitas empresas tentam criar uma cultura empresarial própria através de grandes eventos, sessões de formação, recepções de fim do ano, passeios, 'walking dinners' etc.

Autonomia e empowerment

Os trabalhadores têm muita autonomia e liberdade e a maioria aprecia isto. Trabalhadores jovens têm às vezes dificuldades com tanta liberdade e autonomia. Seria desejável mais formação mas nem sempre há tempo para isso.

Muitas coisas têm que ser aprendidas no trabalho. Alguns acham isto frustrante enquanto outros encaram-no como um desafio. Os trabalhadores que têm facilidades em trabalhar autonomamente gostam disso. O alto nível de autonomia poderia ser uma consequência da falta de tempo dos chefes para acompanhar e supervisionar tudo. O feedback e a interação com os trabalhadores são factores frequentemente esquecidos. As decisões estratégicas são tomadas ao nível superior. Contudo, os trabalhadores têm a liberdade de executar as coisas como querem.

Comunicação

O sector está em grande crescimento e uma consequência disso é a falta de comunicação e visão. Nas grandes empresas os níveis superiores estão informados mas os mais baixos não. Os principais meios de comunicação são a internet, e-mail e reuniões regulares. Muitas vezes existe um excesso de informação inútil por via electrónica.

Conhecimentos e informação

Existe uma grande falta de transferência e armazenagem de conhecimentos. A transferência é feita de forma informal ou não é feita. A formação contínua é muito importante porque os conhecimentos ficam rapidamente desactualizados.

Criatividade

Existe pouca criatividade no sector IT, apesar da sua grande procura e da sua imagem criativa. Nas renovações tecnológicas e/ou na definição de um projecto

trabalha-se de forma criativa na sua origem mas, ao nível de execução, costuma ser trabalho mecânico. Trabalha-se com conceitos e métodos standardizados. As aplicações têm que ser correctas, fiáveis e seguras e por isso não há muita margem.

Organizações de aprendizagem

As empresas do sector estão a evoluir na direcção de organizações de aprendizagem mas ainda falta muito. Elementos de uma organização de aprendizagem:

- ⇒ Lidar com erros: os erros são tolerados e raramente são motivo de despedimento.
- ⇒ Os conhecimentos são importantes: falta trabalhar muito ao nível da gestão de conhecimentos.
- ⇒ Empowerment: o sector está ainda limitado em preencher as necessidades. Participar ao nível das estratégias ainda está reservado para o topo.