

Jak rozszyfrować rolę IT Product Managera?

Paulina Wojciechowska-Boruta: Cześć! Witajcie w kolejnym odcinku Wanna Be IT. Dziś jest ze mną Martyna – kobieta petarda, która przybliży nam rolę Product Ownera i Product Managera.

Cześć Martyno!

Martyna Kulikowska: Cześć.

PWB: Słuchaj, to może zaczniemy od klasycznego już pytania – kim jesteś i co obecnie robisz w swojej pracy? Czym się zajmujesz?

MK: Okej. Po pierwsze chciałabym podziękować za zaproszenie! Jest mi bardzo miło być znowu w SDA, ponieważ wiele lat pracowałam w firmie i fajnie jest wrócić w taki sposób.

Nazywam się Martyna Kulikowska i obecnie pracuję w firmie Acoustic, która zajmuje się dostarczaniem bardzo zaawansowanych narzędzi dla współczesnych marketerów. Staramy się pokryć wszelkiego rodzaju potrzeby, które mają obecni marketerzy – od tworzenia kampanii, przez ich optymalizację, czy analizę wszelkiego rodzaju danych. W nasze produkty mamy wbudowanego AI'a w bardzo dużej ilości, więc właśnie tymi systemami zajmuję się na co dzień.

No i jestem Product Managerem, który pełni również funkcję Product Ownera, ale właśnie mam takie pytanie – nie wiem co uważasz, co będzie lepsze dla naszych słuchaczy? Czy może dobrze byłoby, gdybym odnosiła się do całego swojego doświadczenia, nie tylko do tej firmy, w której obecnie pracuję. Co sądzisz?

PWB: Jasne, jak najbardziej. Myślę, że pogadamy sobie o wszystkim po kolei, więc czeka Cię fala pytań. Na pewno też warto skupić się na każdym Twoim doświadczeniu, bo właśnie na tym nam zależy – żeby poznać Ciebie i Twoją ścieżkę. Dowiedzieć się jak stałaś się tym kim jesteś dzisiaj, więc może teraz wróćmy sobie do takich początków, bo to o czym powiedziałaś brzmi mega ciekawie. Stąd moje pytanie – jak do tego doszłaś? Jak zaczęła się Twoja kariera? Czym się wcześniej zajmowałaś?

MK: Powiem szczerze, jak sobie czasami myślę o swojej ścieżce kariery to mogę stwierdzić, że życie moje jest jak wariata.

PWB: Okej.

MK: Jako bardzo młoda dziewczyna – właściwie miałam wtedy 21 lat i kończyłam właśnie drugi rok studiów – dołączyłam do software house'u, który zarządzany był przez trójkę mega łebskich gości. Szczególnie jeśli chodziło o sprawy biznesowe, managementowe, produktowe i w zasadzie to wszelkiego innego rodzaju też. Moją rolą po dołączeniu do firmy było zajmowanie się systemami CRM jako wewnętrznym produktem organizacji.

Rozmawiałam z klientami, próbowałam sprzedawać też te systemy CRM – raz to wychodziło, a raz nie. Bazując na tym co słyszałam od klientów odnośnie do ich potrzeby, tego jak korzystają z tego systemu, to wraz z zespołem developerskim, który był w jakiejś części dedykowany do tego systemu, wprowadzałam zmiany, które faktycznie ułatwiały funkcjonowanie naszym klientom. Z moimi przełożonymi zajmowałam się również cennikiem, czy wprowadzaniem dodatkowych modułów. Wtedy absolutnie tak o tym nie myślałam, ale dzisiaj wiem, że to był product management łamany na product owning. Stąd właśnie możemy powiedzieć, że moja kariera zawodowa zaczęła się od product managementu.

PWB: A jak nazywało się Twoje stanowisko?

MK: To był taki mix wszystkiego. Nawet nie pamiętam jak ono się nazywało, to już było z siedem albo osiem lat temu, ale oscylowało w kategorii specjalista ds. czy sprzedaży, czy relacji z klientem.

PWB: Okej. Czyli taki trochę sprzedawca, trochę customer care, trochę w sumie marketingu, trochę czegoś jeszcze innego. Wszystko naraz tak naprawdę.

MK: Trochę marketingu, tego rozwoju produktu... zgadza się. Pamiętam, że tworzyliśmy wtedy bardzo przełomową zmianę dla naszego systemu CRM, bo dołączaliśmy do niego nowy moduł, który umożliwiał użytkownikom dzwonienie bezpośrednio z tego systemu CRM. To było mega fajne i rzadko spotykane na rynku, więc ocierałam się tam o rozwój produktu; wiadomo, że z racji swojego wieku byłam bardzo mocno wpierana przez właścicieli firmy, ale moje pierwsze kroki postawiłam właśnie podczas tego procesu.

PWB: A możesz nam zdradzić, co to był za CRM?

MK: Tak, to był JellyCRM. Tam właśnie pracowałam również z Michałem, który jest obecnie prezesem SDA.

PWB: Od tego się zaczęło.

MK: Tak, od tego się wszystko zaczęło. Bardzo fajne czasy. No i potem tak się jakoś zdarzyło, że tak to ujmę – zrobiłam krok w bok, bo w tej samej firmie zostałam poproszona o to, żeby zająć się tematami dookoła HR-u, employer branding, rekrutacji i PR-u. Moi przełożeni zauważyli, że mam do tego smykałkę i że lubię dbać o ludzi i zdecydowali, że jest to kierunek, w którym mogłabym się spełniać.

Faktycznie przez dwa i pół roku zajmowałam stanowiska związane właśnie z tematami HR-owo – employer brandingowymi i PR-owymi. Jako, że firma była dosyć mała, to zdarzało się też na przykład, że jechałam do klienta zrobić wstępną analizę potrzeb pod stronę internetową, czy brałam udział w warsztatach tworzenia aplikacji mobilnych. Było to dosyć intensywne, ale faktycznie dużo czasu spędziłam nad tematami employer brandingowymi, za które udało nam się uzyskać też kilka nagród ogólnopolskich. W tym za kampanie, które robiliśmy, więc wspominam ten okres mega fajnie.

A potem zrobiłam kolejny krok w bok i dołączyłam do spółki córki software house'u, czyli do Software Development Academy. Moją rolą tam było tworzenie programu absolwenckiego wsparcia kursantów, ponieważ w tamtym momencie firma zdecydowała się na tak poważny krok, aby w to zainwestować, bo wiedziała, że sukces klientów jest sukcesem firmy. A co jest sukcesem klientów SDA? No znalezienie pracy.

PWB: Znalezienie pracy. Dokładnie.

MK: Dokładnie! Ja byłam pierwszą osobą, która przyszła i trochę matkowała temu tematowi, starała się go rozwijać i dać fajne początki całemu projektowi. Teraz widzę jak to się rozrasta i jestem bardzo dumna z tego, że miałam w tym swój mały udział.

Później przeszłam do działu zarządzania trenerami, gdzie byłam kierownikiem tegoż zespołu, liczącego między siedem, a osiem osób. Także już było kilka osób do zarządzania, że tak to ujmę. No i tam też zakończyła się moja droga związana z tematami innymi niż sam product management, a moje następne stanowisko zajęłam już w innej organizacji.

PWB: Okej, a powiedz co to była za firma? Jak już jesteśmy na etapie całej Twojej historii, to zróbmy to!

MK: Mój mąż – wtedy jeszcze chłopak – mówił mi: „Słuchaj Martyna, bo Ty to byś była takim fajnym Product Managerem. Tak fajnie byś się odnalazła w tych tematach produktowych, jeżeli chodzi o zarządzanie zespołami IT i w ogóle systemami, jeżeli chodzi o ich rozwój”. No i ja tak sobie myślałam: no fajnie, fajnie, ale w sumie to nie byłam przekonana.

Któregoś razu – nie wiem czy to wszechświat zadziałał czy podświadomość, ale przyszedł do mnie mój kolega i powiedział: „Słuchaj Martyna, bo jest taka sprawa. U mnie w firmie (była to firma AirHelp), szukają osoby na stanowisko: Product Team Coordinator”. Jak bardziej wgłębiłam się w ten temat, to okazało się, że jest to stanowisko, które mocno łączy wszystkie moje dotychczasowe umiejętności. Była to praca ściśle z C-Level Managerem, jeżeli chodzi o produkt, czyli była to niesamowita szansa przebywania z autorytetem, od którego mogłam się wiele nauczyć.

Szczerze mogę powiedzieć, że to była moja furtka do zostania Product Managerem z krwi i kości. Połączyłam wszystko to czego do tej pory się nauczyłam z wizją zostania w przyszłości typowym Product Managerem. Była to bardzo ciężka zmiana, ponieważ przyszedłam na rozmowę rekrutacyjną na zasadzie – a może się uda, a może się nie uda. Dostałam ofertę pracy po 45 minutach spotkania i pamiętam, że to był tłusty czwartek – 28 lutego, ostatni dzień miesiąca, więc było to mega stresujące. Teraz wiem, że ta decyzja pomogła mi wejść w świat IT.

No i to była taka rola, która właśnie zahaczała o management; jednocześnie byłam prawą ręką C-Level Managera, pomagałam układać framework OKR-owy, na którym zespoły rozwijały swoje produkty i podpatrywałam ich pracę. Wtedy to się nazywało Team Coordinator, ale dzisiaj wiem, że to jest Product Operations. To też jest ważny element mojej historii, bo po tym etapie powiedziałam:

„No dobra, bardzo fajnie jest na tym stanowisku, ale już pora by zostać Product Managerem. Czas na zmiany, już starczy”.

Faktycznie tak się stało, że po niecałym roku weszłam na stanowisko Product Managera, dostałam swój własny zespół developerski i swój własny produkt. Tam właśnie zaczęły się zadania naprawdę wysokich lotów, dzięki czemu zdobyłam mega duże doświadczenie. W zasadzie można powiedzieć, że tym pierwszym stanowiskiem w AirHelpie zrobiłam dwa kroki do tyłu, żeby zrobić pięć kroków do przodu.

PWB: Okej, to też wymagało dużo odwagi na pewno.

MK: Bardzo dużo odwagi, bardzo dużo stresu, wielka niewiadoma, ale jak widać się opłaciło. No i później już z AirHelpa przeszłam do Acoustica, gdzie również jestem Product Managerem, pełniącym obowiązki Product Ownera.

PWB: A powiedz – bo teraz już przeszliśmy przez całą Twoją ścieżkę zawodową. Wiemy, że byłaś trochę sprzedawcą, trochę customerem, trochę marketerem, trochę w ogóle osobą, której rolę ciężko określić, bo takie stanowisko jak w SDA rzadko się zdarza. Zajmowałaś się też HR-em, employer brandingiem, PR-em – można sobie zadać pytanie – kim tak naprawdę nie byłaś? Czy widzisz, że dzisiaj te umiejętności Ci się przydają? Czy masz takie wrażenie, że cała ścieżka, którą przeszłaś prowadziła Cię do tego, żeby dzisiaj wykorzystywać te umiejętności w swojej pracy?

MK: Powiem tak – moja ścieżka kariery, którą ciężko wytłumaczyć zarówno rekruterom na rozmowach, jak i kolegom i koleżankom z pracy jest wypadkową, która pozwala mi wchodzić na stanowiska Product Managera czy Product Ownera jak przecinak. Właśnie to wszystko, co na mnie wpłynęło i tego wszystkiego, czego się nauczyłam na tych przeróżnych stanowiskach dało mi ogromną wiedzę.

Należy zadać sobie pytanie – co jest istotą product managementu? Dla mnie ta istota jest przepiękna, bo Product Manager musi stworzyć i rozwijać produkt odpowiadający na prawdziwe potrzeby klientów i spełniający potrzeby rynku, a żeby zrobić to dobrze niezbędne są umiejętności z przeróżnych dziedzin.

Po pierwsze są to umiejętności miękkie, czyli właściwe prowadzenie rozmowy z klientem i umiejętność słuchania o jego potrzebach. Potem przekazywanie tych potrzeb klientów na specyficzne wymagania biznesowe i techniczne, również we współpracy z developerami. To są również umiejętności komunikowania całej wizji produktowej, bo kto chciałby pracować w produkcie, nie znając jego wizji? Jest to również gama umiejętności miękkich polegających na rozmawianiu ze stakeholderami, czyli osobami, które wewnątrz firmy zależą w jakiś sposób od naszego produktu, albo od ogólnego obszaru, nad którym pracujemy.

To jest również product management, bo mimo wszystko mamy styczność z zarządzaniem ludźmi. Może nie jesteśmy bezpośrednio menadżerami tych ludzi, ale mamy z nimi kontakt. Musimy ich

motywować, wspierać czy pomagać w rozwiązywaniu ich problemów. To jest wszystko to, czego się uczyłam i praktykowałam przez wiele lat.

Poza tym te wszystkie projekty i produkty, nad którymi pracowałam oraz wszystkie stanowiska, które piastowałam pozwoliły mi na mega rozwinięcie kreatywności i twórczego myślenia. Również współpraca z różnymi grupami zawodowymi, z którymi mam kontakt każdego dnia – programiści, testerzy, Product Designerzy, cała masa ludzi, których specyfikę działania i pracy poznałam już lata temu i uczyłam się jej przez spory odcinek czasu, wykorzystuję dzisiaj w pracy i uważam, że jest to mega przydatne.

PWB: No myślę, że też super jest to, że masz realne doświadczenie, a nie tylko takie zdobyte na sucho w ramach wiedzy. Dzięki temu, że przeszłaś przez wiele stanowisk, jesteś w stanie faktycznie zrozumieć perspektywę z jednej strony osób, które mogą korzystać z danych narzędzi, bo do każdej pracy jakieś narzędzia są potrzebne, a z drugiej strony osób, z którymi współpracujesz na co dzień. Twoja ścieżka jest naprawdę niesamowita i nie dziwię się, że rekruterzy nie są w stanie jej pojąć, bo to całe szaleństwo sprawiło, że zostałam człowiekiem orkiestrą.

A powiedz w takim razie – co było takim kamieniem milowym w Twojej karierze? Jak do tego doszło, że postanowiłaś zostać właśnie Product Managerem i Product Ownerem? Co się stało, że stwierdziłaś, że to jest dokładnie to co chcesz robić, bo potestowałaś już wszystko, ale wybrałaś akurat to?

MK: Wiesz co, myślę, że ja tak naprawdę zawsze byłam Product Managerem – tak zupełnie szczerze. Czy robienie employer branding w software house'ie, to też nie jest ubranie tej firmy jako produkt i potem jej konkretne zaprezentowanie kandydatowi, żeby wybrał akurat tę firmę? To, co robi Product Manager sprawia, że klienci wybierają akurat ten produkt.

Później cały Absolvent Success Program, to też był produkt. Jeszcze popołudniami razem ze swoim obecnym mężem próbowaliśmy tworzyć produkty dla zabawy. Ja po prostu sobie coś wymyślałam, a on to programował i to była dla nas forma rozrywki i takie nasze hobby. Według mnie to zawsze płynęło mi we krwi.

A takim faktycznym triggerem była oferta, którą dostałam od swojego kolegi. Każdy ma czasami taki moment w życiu, takie trzy dni, kiedy zmienia się całkowicie wszystko i dajesz się ponieść fali, po czym następuje całkowita zmiana Twojego życia o 180 stopni. Tak właśnie było u mnie. Po prostu dałam się ponieść fali, dałam się ponieść temu co wskazało mi, że ta oferta jest nie do odrzucenia, że będę pracować z CPO, będę miała super autorytety produktowe i warto w to brnąć. Tak wyglądała ta historia.

PWB: No, to jest mega, kiedy los sam popycha Cię w dobrym kierunku i czujesz, że to jest ten moment, to trudno o lepszą wersję wydarzeń. A powiedz w takim razie – z jakimi trudnościami musiałaś się zmierzyć po podjęciu tej decyzji?

To była spora rewolucja w życiu. Wszystko nagle się zmieniło, zmieniłaś swoje obowiązki i pracę. Musiałaś też podjąć decyzję o tym, żeby cofnąć się o kilka stanowisk, tak jak wspomniałaś, więc to na pewno było stresujące – chociażby ze względu na zmianę finansów, firmy i dużo innych czynników. Jak czułaś się z tym, że opuszczasz firmę, którą lubisz, aby zostać znów juniorem i wchodzisz w coś zupełnie nowego? Jak udało Ci się nie zwątpić w taką słuszność tego planu?

MK: Oj. Było dużo momentów wątpienia. Powiem tak – pierwszą trudną decyzją było odejście z pracy z SDA. Natomiast później pojawiło się dużo takich elementów, gdzie bardzo łatwo było zwątpić w siebie. Na tym stanowisku Product Operations czy Team Coordinator mogłam się wykazywać i rozwijać skrzydła, bo tam przydawało mi się absolutnie wszystko, czego nauczyłam się w poprzednich latach swojej kariery. Podczas pracy z produktem w firmach dobrze zorganizowanych o dojrzałej kulturze produktowej, to wszystko było dla mnie czymś absolutnie nowym.

Jednocześnie było to coś zupełnie odjechanego i fascynującego. Naprawdę inny świat. Pamiętam, że dostrzegłam tak zupełnie nowe rzeczy w swoim życiu i w swojej karierze, jeżeli chodzi o realizację produktów. Natomiast – no wiesz – jesteś na stanowisku, nawet to nie chodzi o samo stanowisko, ale o to, że jesteś pewnym ekspertem w konkretnych dziedzinach i wiesz, że ludzie Ci ufają i na Tobie polegają, a Twoim zadaniem jest dostarczanie czegoś, a tutaj nagle stajesz się juniorem.

I niestety nie masz takiego doświadczenia, a nawet jeżeli chcesz zaproponować czy zrobić coś rewolucyjnego – to po prostu nie możesz, bo nie masz tego doświadczenia. Podejmujesz też decyzje, które są złe, albo które ktoś mega szybko Ci zbija i potem sobie myślisz – o nie, nie nadaję się do tego, ale przychodzi chwila, w której dochodzisz do tego, że jednak wyszło spoko, nauczyłaś się czegoś nowego i lecis z tym tematem dalej.

Tak zupełnie szczerze mogę powiedzieć, że robienie błędów, podejmowanie złych decyzji, to na koniec dnia to nie było coś, co sprawiało, że najbardziej w siebie wątpiałam. Teraz przesłanie do absolutnie wszystkich osób, które się przebranżawiają – w każdym środowisku, w każdej firmie, znajdzie się osoba, dwie, albo trzy, które powiedzą: „Ale przecież ona robiła wcześniej HR, no to, dlaczego ona jest tutaj w product managementcie?”; albo na przykład: „A co Ty możesz wiedzieć, przecież zajmowałaś się wcześniej jakimiś innymi tematami - employer brandingiem i tak dalej.”

To zbijało mnie z tropu najbardziej. To nie nauka nowych technologii, czy samego product managementu, czytanie i rozmawianie z ludźmi, ale moment, w którym ktoś we mnie wątpił. Nie ma firmy, w której by się nie znalazły takie osoby, a jeżeli taka jest to może jakaś błękitna organizacja, ale wątpię. W każdej organizacji jest dużo ludzi i wiadomo, że każdy jest inny.

Natomiast moim sposobem na radzenie sobie z tym było znalezienie ludzi, którzy we mnie wierzyli, mentorowali mi i prowadzili. Na początku, przez pierwsze miesiące, było to prowadzenie za rączkę, a potem dostawałam coraz więcej odpowiedzialności – lepsze stanowisko, lepszy produkt, lepszy OKR. Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że dzięki temu zagłuszałam osoby, które we mnie wątpiły na rzecz tych osób, które we mnie bardzo wierzyły. Jest to też przesłanie dla wszystkich, którzy się przebranżawiają, szczególnie z innych zawodów. Zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie chciał podciąć

nam skrzydła, ale w tej firmie na pewno będą też dobrzy ludzie, którzy będą chcieli Ci pomóc, więc ich się trzeba trzymać.

PWB: Super. No, to jest taki bardzo prawdziwy i jednocześnie pozytywny przekaz. Faktycznie wszędzie znajdują się ludzie, z którymi się nie dogadamy, którzy będą mieli trochę inny vibe niż my, albo inny sposób pracy, inne doświadczenia i może być ciężko przenieść się do nowego środowiska.

Szczególnie zmieniając branżę, będąc juniorem i wiedząc, że to nasze zdanie nie zawsze będzie na wierzchu. Pocieszające jest to, że są też ludzie, którzy będą chcieli nas wspierać w rozwoju i obranej przez nas ścieżce. Zarówno Ty, jak i nasz poprzedni gość, wspominaliście o tym, że podczas przebranżowienia trafiliście na super ludzi, którzy pomogli Wam podczas całej drogi rozwoju.

Chciałabym Cię jeszcze zapytać o to, czy jednymi z tych osób, które podcinały Ci skrzydła, byli też programiści? Wiemy, że jest to dosyć specyficzna grupa osób o technicznej wiedzy, ale żeby to zrobić... Chciałabym najpierw wrócić do takiego trochę ogółu – czyli czym zajmuje się Twoim zdaniem Product Manager albo Product Owner? Jakbyś mogła trochę opisać nam tę rolę i powiedzieć też jak je od siebie oddzielić, bo w sumie to brzmi dosyć tożsamo.

MK: Jasne – no wiadomo – w jednym i w drugim jest produkt, więc można to łatwo pomylić. Product Manager jest osobą, która myśli ogólnie i całościowo o rozwoju produktu. Jego projekty nie zamykają się w jakichś konkretnych ramach czasowych. Pracuje nad produktem, dopóki ktoś – czyli albo rynek, albo pracodawca, tego produktu po prostu nie zamknie.

Czyli Product Manager musi myśleć bardzo dużo w przód. Musi obserwować co się dzieje na rynku, wiedzieć, jak działa konkurencja, jakie są trendy, musi też rozmawiać z klientami i doskonale rozumieć ich potrzeby. To jest również osoba budująca road mapy i faktycznie sprawiająca, żeby ten konkretny produkt był potrzebny klientom i odpowiadał też na potrzeby całego rynku.

Natomiast Product Owner to już jest typowo rola w zespole scrumowym, czyli w zespole developerskim. Jego rola polega na dowiezieniu fizycznego produktu przy współpracy z programistami i przy maksymalizacji jego wartości. Czyli można to podzielić tak – i mam nadzieję, że jeśli ktoś z 20-letnim stażem mnie teraz słucha, to nie powie, że jestem głupol – ale ja to rozumiem tak, że Product Manager myśli bardzo szeroko o strategii, a Product Owner razem z zespołem ten produkt wytwarza, dostarcza i maksymalizuje jego wartość przy współpracy z designerami i z developerami.

PWB: Czyli mamy tak z jednej strony rolę detektywa, a jednocześnie takiej lokomotywy, która wskazuje właściwy kierunek, a z drugiej strony rolę osoby, która dba o to, żeby to wszystko działało, poszło dobrym torem, żeby praca była zaplanowana w uporządkowany sposób i żeby cele były realne i mierzalne. Myślę, że to super rozdzielenie i nawet osoby z dużym doświadczeniem nie powiedzą, że to była zła definicja. Fajnie, że udało Ci się to wyjaśnić w tak prosty i czytelny sposób.

A jakbyś miała dać takie rady w pigułce osobom początkującym, które właśnie usłyszały tą definicję i stwierdziły – odnajdę się w tym, bardzo mi się to podoba. Jak zostać takim Product Managerem albo Product Ownerem? Skąd można czerpać wiedzę? Jak w ogóle się odnaleźć w tym środowisku?

MK: Okej, to ja powiem tak: Żadne certyfikaty nie dadzą Wam tego, co da Wam obcowanie z taką prawdziwą praktyką, ja to czasami nazywam takim mięsem. Poznanie tego mięsa produktowego i know-how, czyli tego jak to faktycznie funkcjonuje i jakie są trendy na rynku, to nie jest dzień, dwa, miesiąc, mogę powiedzieć, że to nie jest nawet pięć lat. Product Manager musi się ciągle uczyć, ciągle doksztalać, ciągle obserwować rynek i ciągle patrzeć jakie są trendy.

No i teraz – jak wejść i od czego zacząć? Ogólnie polecam sięgnąć do książki Marty’ego Cagana. Jest to ważna postać, a ja od jego publikacji zaczynałam swoją przygodę. Marty Cagan jest w grupie Silicon Valley Product Group, posiada świetny approach produktowy i napisał dwie książki. Pierwsza z nich nosi tytuł – „Inspired”, nawet doczekała się swojego tłumaczenia na język polski, czyli „Zainspirowani. Jak tworzyć produkty, które pokochają użytkownicy” i ta książka przepięknie opisuje wszelkiego rodzaju konotacje Product Managera z Product Ownerem, ze stakeholderami, z zespołem programistycznym. Ujmuje też całą misję i ideę produktową w fantastyczny sposób. Polecam zacząć od tego i robić wszystko, żeby praktykować.

I teraz, jeżeli mamy pośród słuchaczy takie osoby, które zastanawiają się nad przebranżowieniem na Product Managera czy Product Ownera: dołączajcie do różnych grup, do communities, próbujcie tworzyć własne produkty, nawet w ramach konceptu, a potem walidujcie te pomysły z różnymi osobami na takich grupach, w takich communities. Jest mega dużo ludzi, którzy pomagają i mentorów, którzy mają misję, a wiem to również sama po sobie...

Stąd z jednej strony trzeba się doksztalać i czytać, a z drugiej zawierać nowe znajomości i tworzyć kontakty oraz dołączać do communities. Jedną z takich communities, którą mogę polecić jest Community Product School, to jest bodajże amerykańska organizacja, która zajmuje się kształceniem produktowców, a na jej grupie slackowej siedzą produktowcy z całego świata. Jest ich tam od groma, więc jeżeli jesteś taką osobą, która ma smykałkę do produktu – zrób jakiś koncept produktowy, zvaliduj go potem z jakimś swoim odbiorcą, z użytkownikiem, z klientem, z Product Managerem i po prostu nabierz w tym rozpędu, bo potem to również będzie Twój wpis do CV-ki.

PWB: Mega fajna rada.

MK: Tak, albo ewentualnie tak jak ja – znajdź ścieżkę czy coś, co łączy Twój stary świat z nowym światem, do którego chcesz wejść. To też jest jakaś opcja. Pewnie trochę trudniejsza i rzadsza, ale też jest.

PWB: Da się to zrobić, a to jest najważniejsze, żeby wiedzieć, że jest to możliwe.

MK: Dokładnie, da się to zrobić.

PWB: Czyli ustalenie sobie, że chcemy być właśnie taką osobą. Chcę być Product Ownerem czy zajmować się product managementem i szukać... Skoro innym się udało, to zdecydowanie warto.

Wracając do naszego głównego tematu – mówisz bardzo pozytywnie o tym, że Twoja praca jest inspirująca, a ludzie dookoła chcą Ci pomagać. Widać po Tobie taką energię, którą wręcz zarażasz i to jest bardzo fajne. A jakie są największe wady takiej pracy, Twoim zdaniem?

MK: Powiem Ci tak – ogólnie to jest trudna praca. Mam na myśli fakt, że jak programista pisze kod, to ten kod albo działa, albo nie działa i widać to od razu. W pracy Product Managera nie zawsze od razu widać czy ten produkt działa czy nie działa. Nie zawsze widać czy rynek na niego zareaguje pozytywnie czy negatywnie, czy się sprzedaje, czy się nie sprzedaje. Stąd po pierwsze musisz być pewna czy pewny swojej misji, którą masz jako Product Manager przy tworzeniu produktów i musisz o niej ciągle pamiętać. Będą chwile cięższe, ktoś przyjdzie i zakwestionuje cały Twój projekt, ale musisz pamiętać, dlaczego go robisz. Musisz być pewien, pewna swojej pracy i po prostu nie możesz w niego wątpić.

Oczywiście cenna jest też współpraca z developerami, którzy nie są takimi typowymi developerami kodującymi ticket po tickecie, ale są Product Developerami, którzy rozumieją dlaczego robimy daną rzecz, którzy zadają odpowiednie pytania, czy też interesują się potrzebami klienta. To właśnie oni mogą wnieść naprawdę pozytywny wpływ do Twojej wizji i trzeba mieć oczywiście oczy i uszy szeroko otwarte, ale w dalszym ciągu być też przekonany do tego, co się robi i pewnym decyzji, które się podejmuje, a to jest mega trudne.

Tak z drugiej strony, to każdy z nas jest człowiekiem i ma czasem lepsze, a czasem gorsze dni. Podczas rozmowy z niezadowolonym klientem, musisz go wysłuchać i wziąć to wszystko na klatę, a jest to jedna z trudniejszych chwil. Potem możesz mieć na przykład mega dużą prezentację do zrobienia, przedstawiasz wizję produktu i stresujesz się tym jaki będzie jej odbiór, a jest to całkowicie normalne. Jest bardzo dużo bystrych ludzi, którzy pracują w produkcji, ale jednocześnie innym bardzo łatwo przychodzi kwestionowanie ich umiejętności.

Po prostu czy Ci się chce, czy Ci się nie chce, musicie być wyeksponowani na ludzi i na ich opinię. Musicie być przygotowani na to, żeby z nimi dyskutować, dealować i wypracowywać złoty środek. Ta praca ma też wiele ciemnych stron, ale myślę, że jeżeli ktoś naprawdę ma doświadczenie albo chce to robić, to z czasem nawet najtrudniejsze chwile wspomina się fajnie. Nawet jeżeli te słowa krytyki od klienta podnosiły mi ciśnienie i sprawiały, że trochę wątpiałam, to potem tak dostosowaliśmy nasz produkt, że klient był zadowolony, a przecież właśnie o to chodzi.

PWB: Zawsze jest to jakieś wyzwanie, a kiedy spotykają Cię trudne emocjonalnie sytuacje związane z pracą, ale uda Ci się z nich wybrnąć, nawet jeżeli Cię to sporo kosztowało, to jednak czujesz, że zrobiłaś to dobrze. Czerpiasz wtedy z tego satysfakcję i nabierasz doświadczenia na przyszłość, które sprawia, że nie jest to aż tak stresujące.

A powiedz w takim razie – jak Ty sobie radzisz z takimi gorszymi dniami? Co robisz, żeby przetrwać, żeby czasem ugryźć się w język, albo właśnie żeby nie stracić tego pozytywnego nastawienia mimo dużej fali krytyki, która się pojawia?

MK: Moja siostra zawsze mówiła mi, że jestem taką dyplomatką. Nawet jak byłam mała, to potrafiłam wszystko tak pięknie zapakować w papierek, żeby ktoś przyjął najgorszy feedback w dobry sposób. Na spotkaniach z klientami też tak robię i myślę rozwiązaniami, a nie problemami. Zawsze staram się coś przynieść, stworzyć jakąś korzyść, pokazać plan, zaproponować jakieś zmiany, żeby wszystko działało.

Wiadomo, że momentami jest to emocjonalnie wyczerpujące. Każdy ma inne sposoby radzenia sobie w takich chwilach, ale ja mam to szczęście, że mam świetny zespół, a w zasadzie to trzy zespoły developerskie. Mam też wspaniałego menadżera i architekta, z którymi współpracuję, ale również fantastycznego przełożonego, który jest takim podręcznikowym wzorem lidera.

W takich momentach spadku energii, po prostu idę do najbardziej zaufanych mi ludzi i z nimi rozmawiam. Dzięki temu wskazuję z powrotem na odpowiednie tory i myślę, że najważniejsze jest to, żeby w chwilach spadku motywacji pójść po nią do kogoś kto ją ma, żeby Cię nią zaraził. Myślę, że to znowu na koniec dnia jest kwestia obcowania z ludźmi i otaczania się odpowiednimi osobami.

PWB: Jak najbardziej. Super jest mieć taki system wsparcia, bo to jest na pewno coś bardzo istotnego.

MK: Jak nie ma tego systemu wsparcia w firmie, to znaczy, że nie chcesz pracować w tej organizacji.

PWB: Tak, w tym też coś jest. Potwierdza się po raz kolejny to, że Ci pozytywni ludzie, których spotykamy na swojej ścieżce mają jeszcze większe znaczenie niż Ci, którzy próbują nam podciąć skrzydła.

A w takim razie, przechodząc do tego trudniejszego elementu – powiedz, jak generalnie wygląda Twoja współpraca z programistami? Wiemy, że są to osoby mocno techniczne, które czasami skupiają się bardziej na elemencie pisania, nad tym co jest możliwe do napisania w danym kodzie, a nie do końca zwracają uwagę na szerszą wizję, bądź po prostu na umiejętnościach miękkie przekazania tego co myślą. Co Twoim zdaniem jest najtrudniejsze w Waszej współpracy? A z drugiej strony – co jest najważniejszym elementem?

MK: Ogólnie myślę, że chyba znowu mam po prostu szczęście, a moje zespoły programistyczne czy produktowo-developerskie są stworzone z tak różnych, ale tak fantastycznie uzupełniających się ludzi, że praca z nimi to jest sama przyjemność.

Największym wyzwaniem na początku jest zjednanie sobie programistów i całego zespołu i to jest coś, czemu Marty Cagan poświęcił rozdział w swojej książce „Inspired” – o współpracy z programistami. On mówi, że Product Manager czy Product Owner musi sobie po prostu zrobić z programistów swoich ziomeczków. Aby to miało sens, to trzeba zbudować z nimi bardzo udaną, bliską relację, polegającą na wzajemnym zaufaniu. Oczywiście nie tworzy się jej w tydzień, dwa czy trzy i potrzeba do tego sporej ilości czasu.

Trzeba trochę tych tematów razem przerobić. Z jednej strony dla nich trudnością we współpracy z PM jest to, że ta osoba nie jest techniczna i nie potrafi programować, ale dobry developer wie jakie rozwiązanie zaproponować, aby spełnić wizję Product Ownera albo Product Managera.

Czasami jest tak, że przychodzę z jakimś tematem i developer mówi mi – słuchaj, niestety mamy pewne ograniczenia i to będzie bardzo drogie. To, co proponujesz zabierze bardzo dużo czasu i ogrom energii, ale mam dla Ciebie inne rozwiązanie i wtedy proponuje jedno, dwa, albo trzy rozwiązania i spotykamy się gdzieś pośrodku.

To też jest najlepszy scenariusz, jaki funkcjonuje we współpracy z developerami i powiem szczerze – zazwyczaj tak właśnie jest. Ja trafiałam na takich developerów, którzy w ten sposób funkcjonują i w ten sposób myślą, a wspólnie działamy łącząc te dwa światy produktu, biznesu z technologią. To jest sztuka, ale da się ją wyćwiczyć przez stworzenie relacji i przerabianie coraz większej liczby takich wydarzeń i scenariuszy.

PWB: Super, że o tym mówisz, bo to moje poprzednie pytanie było dosyć podchwytliwie zadane.

MK: Oho.

PWB: A w sumie wychodzi na to, że osoby techniczne, typowi programiści są tak naprawdę wspaniałymi ludźmi nastawionymi na szukanie rozwiązań i dzielącymi się swoją wiedzą. Dzięki temu co powiedziałas, udało nam się obalić taki stereotyp programisty, który skupia się tylko na swojej pracy. Myślę, że mega fajnie, że mówisz o tym, że to jest współpraca i że znajdujesz to zrozumienie i wsparcie w planowaniu całości projektu.

A powiedz – jakie są Twoje wrażenia, jeśli chodzi o tą techniczną stronę? Na ile Ty w swojej roli musisz rozumieć języki programowania, technologie jakimi oni się posługują? W jakim stopniu musisz je znać, żeby móc dobrze zaplanować pracę swoich teamów?

MK: Zacznę od tego, że ja jako Martyna, ani nie programuję, ani niekoniecznie chcę programować, bo to nie jest moja ścieżka kariery. Moją ścieżką kariery jest budowanie produktów. Moim zadaniem jest natomiast zrozumienie tego, co robią moje zespoły jako Product Owner, czy Product Manager. Muszę zrozumieć jak działają te systemy chociażby od strony architektury, żeby wiedzieć jakie mamy ograniczenia techniczne, albo żeby zrozumieć co dalej możemy zrobić z produktem, żeby się ich pozbyć, czy co nas przybłokowuje, czy co nas spowalnia.

Nie muszę doskonale rozumieć każdej linijki kodu, ale od strony teoretycznej oni mi przepięknie tłumaczą o co chodzi. Tłumaczą mi architekturę, tłumaczą dlaczego coś się dzieje, czy gdzie leży jakiś problem.

Jak klient zgłasza jakiegoś buga, to też najpierw rozmawiamy jak to wygląda z perspektywy backendu – od tyłu, więc nie uczę się samego języka programowania, ale muszę totalnie rozumieć technologię i to, co oni robią. Stąd osoba zajmująca stanowisko product managementowe, czy product owningowe musi wykazywać się gotowością do tego, żeby zrozumieć i dopytywać programistów o różne rzeczy.

Chciałabym jeszcze dopowiedzieć jedną rzecz. Na początku dotknęła mnie taka klątwa juniora, żeby pokazać, że ja wszystko wiem i ja wszystko potrafię. Bałam się zadawać pytania i był to autentyczny strach przed tym, żeby ktoś nie pomyślał, że się nie nadaję, że tu nie pasuję, czy że to jest bez sensu. A w pewnym momencie, w którym otworzysz swoją głowę i zaczniesz zadawać pytania, a inni będą Ci na nie odpowiadać i Ty zadajesz kolejne pytania i oni znowu Ci odpowiadają, to nagle widzisz jakie to jest świetne, i jak więcej rozumiesz, i jak lepiej możesz zarządzać backlogiem, rozumieć co się dzieje w danym sprincie, lepiej wyznaczać goale czy sprinty dla swojego zespołu. No po prostu trzeba się opierzyć i tyle, a opierza się przez wyciąganie wiedzy z głowy naszych programistów.

PWB: Myślę, że to co powiedziałaś jest bardzo ważne, bo Twoja rola tak naprawdę polega na zadawaniu pytań, a ten moment, w którym się przełamawsz na pewno był trudny, ale bardzo rewolucyjny. Wydaje mi się, że na każdym stanowisku, które mamy okazję jako ludzie pełnić w swoim życiu, to zadawanie pytań jest kluczowe, a faktycznie jest nam głupio zadać pytanie, które może okazać się zbyt podstawowe, bo co jak ktoś pomyśli o tym, że właśnie nie znam się na temacie? A czasem nawet takie najgłupsze pytanie może okazać się kluczowe.

MK: Tak, dokładnie.

PWB: Super mieć tą odwagę. A teraz tak – powiedziałaś sporo takich haseł, które mogą nie być znane wszystkim naszym słuchaczom – o backlogu, sprincie czy ticketach, więc chciałabym płynnie przejść do tego w jaki sposób planujecie swoją pracę, bo to brzmi jak scrum. I jeśli to jest scrum, to czy mogłabyś opowiedzieć naszym słuchaczom co to właśnie jest i jak wygląda planowanie pracy w takim systemie?

MK: Okej. To ja może zacznę od levelu wyżej, czyli planowania w ogóle – nie tyle tygodnia, dwóch, trzech, czterech, pięciu, tylko planowania całego kwartału albo całego roku. W obu organizacjach produktowych, w których pracuję, funkcjonują tak zwane OKR-y, czyli Objectives Key Results. Te OKR-y mówią nam, co chcemy osiągnąć, ale nie mówią nam jak chcemy to osiągnąć, bo jest to drugorzędna kwestia.

Te OKR-y mówią nam na przykład, że chcemy zwiększyć coś o ileś procent lub że chcemy podnieść liczbę klientów w bazie o jakąś wartość. Ogólnie OKR-y ustalane są w zależności od potrzeb, ale każdy zespół developerski dostaje od jednego do trzech OKR-ów, proporcjonalnie do wielkości zespołu.

PWB: Okej. I to ustalane jest na kwartał, tak?

MK: Tak. Zazwyczaj w obu organizacjach, w których pracuję, ale wiem, że również praktykuje się to w innych firmach, OKR ustala się na kwartał, bo jest to wówczas w miarę wymierne. Kwartał jest też łatwiej możliwy do wyobrażenia, znacznie trudniej zaplanować rok do przodu, a poza tym jak masz kwartał, to sprawniej można nadgonić pewne sprawy.

PWB: Tak, no i wiemy też, że niektóre rzeczy się przesuwały i w kontekście roku to już może być bardzo dużo przesunięcie, a w kwartale jesteście w stanie się zorientować, co się udało zrobić, a czego nie.

MK: Dokładnie tak. Co kwartał macie też szybszy sukces, a myślę, że jeżeli mielibyśmy celebrować nasz sukces z dostarczeniem czegoś raz na rok, to ludziom siadłaby motywacja. A tak to mamy szybki kwartał i szybki sukces.

PWB: Święto cały czas.

MK: Święto cały czas. Właśnie w obu firmach, w których pracuję zawsze zdarzało się tak, że organizowałam podsumowania i planowania nowego kwartału. To był ten framework OKR-owy, który razem z obecnym menadżerem wdrażałam do firmy. Jest to szalenie interesujące, bo jak już mamy kwartał i nasze OKR-y, a zespoły wiedzą, co mają robić i co mają osiągnąć, to potem tylko rozbijamy to na mniejsze elementy, czyli sprinty.

Sprinty mogą trwać od tygodnia do dwóch, nie wiem, czy też maksymalnie nie do trzech. Nie jestem też pewna, co obecnie mówi scrumbok w kontekście długości sprintów – natomiast my pracujemy w sprintach dwutygodniowych.

Oczywiście mamy wszystkie nasze ceremonie, czyli: demo, pokazujemy co się zadziało w poprzednim sprincie, z czego jesteście dumni, mamy planning następnego sprintu, spotkania groomingowe, gdzie rozmawiamy o taskach na następny sprint, żeby być gotowym do ich realizacji. Mamy daily każdego dnia, gdzie spotykamy się, żeby powiedzieć co zrobiliśmy poprzedniego dnia i co planujemy zrobić następnego.

No i właśnie mamy naszą ukochaną Jirę, gdzie dzieje się cała magia. Tam mamy backlog, czyli taki worek ze wszystkimi ticketami, które planujemy zrealizować w najbliższym czasie. Oczywiście u góry backlogu są najważniejsze tickety, na dole backlogu są te tickety, które odciążnięte są najbardziej w czasie albo nie są aż tak istotne.

Tak w skrócie z backlogu od góry – groomujemy tickety i jak te tickety są zgroomowane, to na planningu bierzemy je do następnego sprintu. Nie wiem, czy to jest politycznie poprawne, ale ja osobiście nie jestem ewangelistką scruma i dla mnie scrum w każdym zespole, w którym pracowałam, a było ich już już łącznie sześć, wyglądał inaczej. Zawsze te groomingi wyglądały trochę inaczej, podobnie jak demo, planning czy retro. Ja osobiście dostosowuję scruma do potrzeb zespołu, a nie potrzeby zespołu do scruma.

PWB: Jasne, jak najbardziej.

MK: Pracujemy właśnie w taki sposób, bo pozwala nam to na zachowanie pewnego rytmu, celebrowanie i poczucie, że kiedy ukończymy jakiś etap, to mamy już accomplishment i wszyscy możemy się cieszyć.

PWB: Okej, super. To jeszcze raz, żeby to tak usystematyzować. Jak coś zepsuję, to mnie poprawiaj.

MK: Okej.

PWB: Czyli tak – macie ogólny plan, tego co powinno się wydarzyć w danym roku.

MK: Tak.

PWB: Na podstawie tego tworzycie sobie tickety, które znajdują się w backlogu plus wrzucacie tam jakieś różne pomysły, które przychodzą Wam do głowy.

MK: Tak jest.

PWB: Potem robicie sobie spotkanie, na którym rozmawiacie o tym, w jaki sposób te dane zadania mogłyby być zorganizowane i co zrobić, żeby wszystko poszło zgodnie z planem. Jak wybieracie te, które chcecie sobie zorganizować w danym kwartale, ustalając ten OKR, to wybieracie, które z tych tasków pozwolą Wam zrealizować określony OKR, więc wrzucacie je sobie w dwutygodniowy sprint, żeby je wykonać.

MK: Tak, tak.

PWB: I po drodze macie spotkania – codziennie w ramach takiego szybkiego złapania się, na których omawiacie czym się kto zajmuje, a potem macie spotkanie kończące dany sprint, tak? Czyli właśnie takie podsumowanie retro.

MK: Demo i retro.

PWB: Okej. I potem planujecie po prostu kolejny sprint, a po trzech miesiącach otwieracie szampana i świętujecie zakończenie danego kwartału.

MK: Gdzieś tu miałam odznakę dla bohatera scrumowego. Dostaniesz ją ode mnie albo wyślę Ci pocztą do Warszawy.

PWB: Super. Dzięki i czekam w takim razie na przesyłkę. Mam nadzieję, że to pomoże naszym słuchaczom zrozumieć w jaki sposób praca programisty może być planowana, bo scrum jest dosyć popularny w świecie IT i będzie to pomocne dla nowych osób.

MK: Tak, scrum jest dosyć łatwy do nauczenia się, jeżeli się w nim funkcjonuje i rozumie, dlaczego jego funkcje działają w określony sposób, bo to po prostu ma sens. Natomiast idąc do firmy IT czy firmy produktowej, trzeba znać podstawy scruma, trzeba wiedzieć o co chodzi, jak działa Jira. A nie jest to wiedza tajemna, bo jest mega dużo tutoriali, filmików na YouTube'ie, podcastów i kursów na ten temat, więc naprawdę warto mieć to pierwsze opierzenie z tematem. Z tego co wiem, to chyba nawet na kursach SDA są również poruszane tematy scrumowe.

PWB: Czyli nie ma się czego bać tak naprawdę.

MK: Nie. To jest bardzo fajne ogólnie i ma dużo sensu.

PWB: To myślę, że mega fajnie, że sobie to przegadałyśmy. A teraz troszeczkę zmieniając temat – jakbyś miała doradzić takim osobom, które słyszą naszą rozmowę i mówią sobie – chcę zostać tym Product Ownerem czy Product Managerem, gdzie taki junior może szukać pracy? Wiemy, że nie jest prosto przeskoczyć z dotychczasowej roli do świata IT. Gdzie oprócz rozwijania się wewnątrz własnej organizacji, można szukać takiej pracy juniora?

MK: To powiem tak – dla mnie od zawsze wszelkiego rodzaju społeczności są potęgą. Jeżeli znamy kogoś z danej firmy i jeżeli ten ktoś wie, że poszukuje się PM-a, junior PM-a albo kogoś do pomocy dla PM-a, cokolwiek, to już naprawdę jest dobrze. Na tym rynku nie ma aż tak dużo ludzi, żeby każdy znał kogoś, kto aspiruje na Junior Product Managera. Ja na przykład nie znam takiej osoby, która aspiruje na Product Managera albo na Product Ownera, ale może ktoś się odezwie do mnie po tej audycji.

PWB: Kto wie, kto wie.

MK: No dokładnie. W każdym razie, jeżeli jesteś w takiej społeczności i nawiązujesz jakieś kontakty z Product Managerami czy z Product Ownerami, to naprawdę potem jest dużo łatwiej zdobyć pracę właśnie z polecenia, czy z rekomendacji. Często też procesy rekrutacyjne na takie właśnie stanowiska juniorskie, początkowe, associate i tak dalej nie są jawne.

Rekrutacje są przeprowadzane poprzez polecenia pracowników. Podając przykład: przychodzi do mnie manager i pyta, czy znam jakąś osobę na intern albo juniora, z którym chciałabym pracować, bo zamierza kogoś zatrudnić. Wtedy też zaczyna się szukanie odpowiedniego kandydata i stąd tak ważną rolę odgrywają wszelkiego rodzaju meetupy czy communities.

No właśnie, mówiłam już o Community Product School, ale mamy też nasze, polskie communities czy mega sprawnie działające community dedykowane dla kobiet – Dare IT, które zrzesza kobiety chcące wejść na rynek pracy w branży IT. Ogólnie jest tego dość sporo, podobnie jak grup, na przykład – projectmanagement.pl. Pierwsze kroki skierowałabym właśnie tam, bo dzięki tym społecznościom można zarówno trochę się opierzyć, jak i zobaczyć, jak wygląda ta praca w praktyce.

Później, jeżeli byłabym taka zdeterminowana i chciała szukać pracy jednocześnie intensyfikując swoje działania, to bym pisała bezpośrednio do rekruterów na LinkedIn'ie. Jest to też coś, co zawsze polecałam absolwentom SDA, żeby nawiązywali relacje z rekruterami na LinkedIn'ie. Jest ogrom ludzi, którzy pracują jako rekruterzy, każdy z tych rekruterów ma na sobie od kilku do kilkunastu ofert pracy. W końcu któryś rekruter będzie miał zlecenie na Junior Product Managera albo Junior Product Ownera; mając już relację z taką osobą będzie Ci łatwiej.

A trzecia opcja to po prostu zrobienie naprawdę świetnej CV-ki i próba wyszukiwania ogłoszeń o pracę, ale uwaga – tutaj samo pracuj.pl nie wystarczy. Obstawiałabym raczej portale branżowe, LinkedIn, Indeed, GlassDoor czy tym podobne jobboardy. Ogólnie nie wiem, czy jest to dozwolone, ale

chciałabym polecić vlog, który stworzyłam z Aleksandrą Bis z Dare IT, o tym jak napisać CV-kę przy przebranżowieniu.

PWB: Super, to jak najbardziej polecamy.

MK: Tak, tylko tam figuruję pod panieńskim nazwiskiem – Martyna Broda, także jeżeli ktoś chciałby posłuchać, to zachęcam, bo wiem, że odbiór tego jest dobry i faktycznie rozkładamy tam tą CV-kę na części pierwsze – jak ona powinna wyglądać przy przebranżowieniu się. Także skromnie polecam.

PWB: Też jak najbardziej polecamy, bo to bardzo cenna wiedza i konkretna. A powiedz w takim razie co myślisz o tym – jakie wcześniejsze doświadczenia mogą być cenne, żeby przejść właśnie do takiej roli PM-a? Z jakich środowisk ludzie się do tego nadają, bądź mają skille, które są podobne na tyle, że będzie im trochę łatwiej?

MK: Myślę, że jeżeli ktoś ma smykałkę do rozwoju pewnych inicjatyw i projektów, które mogą stać się produktami długofalowymi, to tak naprawdę branża nie jest istotna. No, bo teraz założmy, że ktoś jest muzykiem. Na pierwszy rzut oka mogłoby się wydawać, że nie nadaje się do branży IT, ale z drugiej strony jest od groma aplikacji mobilnych, które wspierają w nauce muzyki. Taka osoba mająca i smykałkę do product managementu i doskonale znająca rynek muzyczny, mająca przebadany grunt w lewo i w prawo i znająca wszystkich userów, którzy tam występują, jest świetnym kandydatem.

Jedynego czego będzie musiała się nauczyć, w sumie to tylko i aż, to będzie musiała nadgonić tematy typowo branżowe, czyli rozumienie technologii. Czekają ją nauka takiego nowoczesnego product approach w sensie samej istoty tego produktu i tworzenia tego produktu. Będzie musiała na pewno nauczyć się Jiry, tworzenia roadmap, ustawiania OKR-ów. To też nie jest proste, żeby zaplanować to rocznie, kwartalnie, półrocznie, więc jeżeli ktoś ma do tego smykałkę i czuje, że lubi rozwijać różne problemy, to absolutnie branża nie ma znaczenia.

Teraz IT obsługuje każdą branżę i będzie obsługiwało jeszcze więcej sektorów biznesowych, więc myślę, że to jest taka iskierka nadziei, którą każdy powinien mieć – to zaplecze, takie specjalistyczne i know-how.

PWB: Okej. Super, mega fajnie. Myślę, że dałaś nam bardzo dużo cennych rad. Zmierzamy już ku końcowi, więc chciałabym zadać Ci ogólne, klasyczne już u nas pytanie.

MK: Okej.

PWB: Jaką radę dałabyś osobom, które chciałyby się przebranżowić i wejść do tego świata IT właśnie w takiej roli jaką Ty pełnisz, ale się boją? Na razie trochę obawiają się tego przeskoku. Co zrobić?

MK: Powiem tak – człowiek chyba nigdy na nic nie będzie gotowy w stu procentach. Nigdy nie będzie całkowicie gotowy na zmianę pracy, czy miejsca zamieszkania. Nigdy nie będzie w stu procentach

gotowy na to, żeby – co się w życiu robi? Posiada się dzieci na przykład. Nigdy w stu procentach człowiek nie jest na nie gotowy.

Tak naprawdę wydaje mi się, że trzeba systematycznie, skrupulatnie i przez długi czas dążyć do tej wizji, którą ma się w głowie. To może zająć nawet rok czasu, więc jeżeli na przykład ktoś poszukuje pracy i myśli sobie – no już miesiąc szukam i zero odzewu, no już dwa miesiące szukam i zero odzewu. Morale naprawdę mogą spaść, ale nie należy się poddawać. Trzeba iść do ludzi z produktu i z nimi pogadać, poszukać tej dodatkowej motywacji, posłuchać też jakie były ich ścieżki kariery, jak oni wchodzili na ten rynek i po prostu przeć. Przeć do przodu ciągle, nieustannie, aż się uda. A w końcu się uda, nieważne czy to będzie po pół roku, po roku czy po półtorej. W końcu się uda.

PWB: Jasne, czyli odwaga, wytrwałość i po prostu wiara w to, że jeśli tak zdecydujemy, to się nam uda.

MK: Zdecydowanie. I powiem tak – ja też się bałam. Na każdym etapie zmiany się bałam – jak przechodziłam do AirHelpa, jak przechodziłam do Acoustica, bałam się absolutnie za każdym razem, ale ten strach trzeba przekuć w motywację i w ekscytację. I po prostu przeć. I tyle. Brzmi prosto.

PWB: Myślę, że to jest super motywujące i trzymamy kciuki za wszystkich tych, których ta ścieżka zainteresowała i będą chcieli pójść w tym kierunku.

MK: Oj tak.

PWB: Dzięki ogromne za przekazanie nam całej tej wielkiej pigułki wiedzy.

MK: Bardzo się cieszę.

PWB: I do usłyszenia.

MK: Do usłyszenia. Ja też może jeszcze tylko dodam, że jeżeli ktoś miałby potrzebę, żeby ze mną pogadać, to zapraszam – jestem na LinkedIn'ie. Służę pomocą dla wszystkich osób, które tego potrzebują. Ja też masę pomocy dostałam, więc chętnie teraz oddam i przekażę dalej. Także – zapraszam.

PWB: Super, to w ogóle jest ogromna iskierka nadziei.

MK: Dzięki.

PWB: I mamy nadzieję, że w takim razie z tego skorzystacie. Dzięki wielkie za rozmowę! Cześć.

MK: Dzięki Paulina, dzięki bardzo!