

COMPUTERWORLD®

ZVLÁŠTNÍ NEPRODEJNÁ PŘÍLOHA | DUBEN 2022

TOP IT Employers

*Grow
with us!*



Deset tipů k nalezení nové práce

JOHANNA AMBROSIO

Hledat novou práci ve chvíli, kdy stále ještě plníte své povinnosti v zaměstnání předchozím, má řadu výhod – ale také rizik. Přinášíme deset tipů, které vám pomohou zajistit, abyste novou práci našli i bez předčasného vyhazovu.



Nejdůležitější rada, kterou se můžete řídit, je tato: neodcházejte ze své současné práce, dokud nemáte na papíře potvrzení pozici novou.

Najít si práci je v současné době poměrně snadné a v nabídce jsou různé výhody a často výraznější flexibilita než dříve. Ale nalezení ideální pracovní pozice může trvat měsíce a vyžadovat několik kol pohovorů.

V IT není běžné, aby zaměstnanci neměli před výpovědí už jinou práci nalezenou – a často ji ani nemusejí hledat, neboť jim nabídka sama přistane do e-mailu – ale občas i v tomto průmyslu hledají pracovníci specifické zaměst-

nání nebo práci u konkrétní firmy. Obě strany jsou zároveň ve vyjednávání opatrnější: IT pracovník chce být vhodně odměněn za svou práci a pracovat na místě, které mu bude dávat smysl, a zaměstnavatel si je zase vědom vysokých nákladů.

I pro velmi dobré IT pracovníky tak může být nalezení nové pracovní pozice výzvou. Obzvláště pokud náborový proces je příliš rychlý, je možný problém na straně zaměstnavatele. Otevřená pozice představuje skvělou příležitost, není však bez rizik – vždy totiž existuje důvod, proč se místo otevřelo, a ten potenciální budoucí zaměstnanec nezná.

Dobrý, zaškolený pracovník je vždy lepší než nabrat a zaškolit nového zaměstnance.

Pokud ale máte pocit, že vaše současné zaměstnání už za to nestojí, a chcete se po něčem novém poohlédnout, jsme tu pro vás.

1 Pořádně se zamyslete a zvažte možnosti

Vždycky je dobré vědět, jaké možnosti práce jsou dostupné a jak hodnotné jsou vaše dovednosti – nebojte se prozkoumat různé weby s pracovními inzeráty. Zároveň zhodnoťte, co vlastně přesně chcete dělat a co od práce vyžadujete.

„Díky pandemii měli lidé nebytlovou možnost zhodnotit svoje kariérní rozhodnutí a práci a rozmyslet si, co budou dělat dál,“ říká Samantha Lawrence, viceprezidentka people strategy ve společnosti Hired.

2 Nezapomeňte na aktuální zaměstnání

Pokud je zdrojem nespokojenosti třeba nedostačující flexibilita, něco takového by bylo možné teoreticky vyřešit i v současné práci – se zaměstnavatelem leckdy lze domluvit častější home office nebo lepší školení.

„Zeptejte se sami sebe, co vlastně nefunguje a proč vás dosavadní práce nenaplnuje,“ radí Lawrence. „Pokud jde jen o jednu nebo dvě věci a svoji budoucnost si v současném zaměstnání dovedete představit, promluvte si o tom s vedením.“

Existuje nemalá pravděpodobnost, že manažeři vašim potřebám porozumějí a vyhoví. Dobrý, zaškolený pracovník je vždy lepší než nutnost nábory a školení nového zaměstnance. Obzvláště v současné době, kdy pracovníci opouštějí pozice a mění práci častěji než kdy dříve, potvrzuje Lawrence.

A nezapomeňte také zkontrolovat kupříkladu web vaší firmy, zda se někde neuvolnilo jiné místo, které byste preferovali. Změnit oddělení nebo tým v podniku je snazší než hledat úplně novou práci.

3 Nebořte zbytečně mosty

I pokud vás současná pracovní pozice frustruje, zůstaňte klidní a se zaměstnavatelem se

na odchodu domluvte. Naštvaný, neplánovaný odchod se ve výsledku nikdy nevyplatí. Přinejmenším budete chtít slušnou referenci od současného zaměstnavatele a nechcete mít reputaci jako někdo, kdo náhle opustí společnost a své spolupracovníky. V budoucnu třeba s nimi navíc budete muset znovu pracovat.

4 Vybudujte si síť kontaktů

Nejlepší způsob hledání práce je skrze lidi, jimž věříte a kteří se zároveň mohou zaručit za vaše schopnosti a znalosti. Pandemie izolovala část zaměstnanců, ale nyní je dobrá příležitost k tomu opět takříkajíc rozhodit síť a spojit se třeba s lidmi z bývalé vysoké školy nebo práce.

Nebojte se spojit s lidmi, kteří pracují ve stejném oboru jako vy, radí Victor Janulaitis, zakladatel a CEO společnosti Janco Associates.

Pokud znáte někoho, kdo nedávno našel novou práci, zjistěte si, jak se mu to povedlo – užitečné tipy se hodí vždy nehledě na povolání.

5 Nezapomínejte na LinkedIn

Pracovní síť LinkedIn je stále relevantní a headhuntemi v IT ji běžně využívají k vytipování potenciálních zaměstnanců. I pokud si hledáte práci vy osobně, firmy si vás na síti najdou a profil důsledně prostudují – je proto dobré mít ho sestavený maximálně dobře.

Nebojte se přidávat do relevantních diskuzí na LinkedInu, na něž narazíte, a sledovat své kolegy – současné i bývalé – a zároveň dávat pozor, abyste nové příspěvky publikovali mimo pracovní dobu.

Zároveň se ale na LinkedIn zcela nespolehejte. Možností je hodně a osobní kontakt je dosud nenahraditelný.

6 Buďte diskrétní

Neříkejte všem, že hledáte práci, neposílejte své CV na různé pracovní weby: mohlo by se to dostat k vašemu současnému zaměstnavateli. Posilujte místo toho svou síť kontaktů a zjišťujte možnosti méně nápadně. Ujasněte si, kde chcete pracovat, a pak se přímo ozvěte konkrétní firmě.

7 Hledejte práci chytře

Nepoužívejte pro hledání nového zaměstnání pracovní e-mail, počítač nebo telefon. Neodesílejte ani osobní e-maily z pracovního zařízení, radí Janulaitis. Na něco takového potřebujete osobní počítač nebo mobil.

V pracovních zařízeních jsou běžně instalované nástroje, které IT týmům zaměstnavatele umožňují sledovat vaši aktivitu, alespoň z části. A pokud poté z práce odejdete, je možné, že tato zařízení budete muset vrátit.

8 Současné zaměstnání nezanedbávejte

Je jasné, že už se těšíte na novou příležitost, ale nemůžete kvůli tomu zanedbávat aktuální práci. „Pořád jste pracovník a očekává se od vás, že splníte, co máte,“ říká Lawrence. Chodte na mítinky, dodržujte deadlines. Váš zaměstnavatel nebo kolegové nemají poznat, že si hledáte novou práci, už jen kvůli tomu, že se očividně nesoustředíte na tu aktuální.

9 Věnujte čas hledání

„Někteří lidé jsou tak moc ponořeni do aktuální práce, že už nemají sílu na to hledat si jinou,“ popisuje Donald Burns, kariérní

Neberte práci, která bude mít stejné nevýhody jako ta současná. Je snadné nechat se zlákat penězi, ale nezapomínejte, proč novou práci hledáte.

stratég a expert na resumé z New Yorku. To samozřejmě také není dobře. Výhoda ale je, že minimálně první kola pohovoru budete pravděpodobně moci absolvovat on-line – před pandemií to bylo těžší, nyní je více prostoru na to si vyhradit patřičný čas na interview.

Janulaitis zdůrazňuje, že trochu pracovní doby strávit hledáním nové můžete, mluví o asi pěti procentech – ale jen v případě, že svou práci zvládáte a stiháte.

Lawrence popisuje, že čas strávený hledáním práce se může lišit podle toho, jak moc chcete nebo potřebujete nové zaměstnání. Pokud potřebujete odejít co nejdříve, zauvažujte nad tím, abyste si na aktualizaci CV, portfolia či naučení nových schopností vzali volno.

10 K potenciálním zaměstnavatelům buďte upřímní

Ujistěte se, že víte, co se od vás bude v nové práci očekávat, a že zvládnete tato očekávání uspokojit. Neberte práci, která bude mít stejné nevýhody jako ta současná. Je snadné nechat se zlákat penězi nebo výhodami, ale nezapomínejte, proč novou práci hledáte. Spokojenost lze jen těžko nahradit. ■



K výjimečnému produktu patří i výjimečné pracovní prostředí

Digitální regály on-line obchodů s mobilními i počítačovými aplikacemi a chytrými systémy jsou týden od týdne plnější novinek.



K jejich vývoji je zapotřebí čím dál tím víc profesionálů, a nejedna vývojářská společnost se tak nyní vydává v personalistických vodách na stále náročnější „lov“ zdatných programátorů. Nezřídka se firmy v honbě za „úlovkem“ předhánějí v nabídce pestřích, skvěle znějících benefitů a plní jimi inzeráty. Opravdu jsou však benefity stěžejními k vybudování kvalitní spolupráce a prosperující firemní kultury?

Firemní kultura 2.0

Pro zdravý růst a rozvoj firem hraje zásadní roli nejen odškrtnutý počet nabytých profesionálů, ale také jaký mají vztah ke společnosti i práci, kterou v ní vykonávají. Tento vztah by měl být založen na vzájemné důvěře a oboustranné nápomoci. Pracovištěm by se měla vznášet jistota, že se o sebe pracovníci a firma mohou kdykoliv navzájem opřít.

Pražská softwarová společnost vyvíjející novátorská tisková řešení

MyQ se koncept atraktivity pro nové (a samozřejmě i dosavadní) kolegy snaží uchopit z „druhé strany“. Spíše než výčet konkrétních benefitů čerstvým posílám nabízí neotřelou firemní kulturu, která odráží skutečné potřeby současného pracovního trhu i mezilidských vztahů. MyQ není místem, kde programátoři osm hodin v tichosti píšou nové řádky kódu, zaklapnou notebook a pak jim teprve začíná život. Je to společnost, která patří i zaměstnancům samotným a oni ji aktivně a zodpovědně pomáhají vytvářet.

Jak uvádí CEO MyQ Martin Januš: „Naše kořeny v tiskovém průmyslu sahají třicet let do minulosti, a právě proto si zakládáme na vysoké úrovni naší firemní kultury, otevřené komunikaci mezi vedením a zaměstnanci. Pro mě je zásadní, aby lidé ve firmě cítili, že jsou součástí rodiny, která umí ocenit nejen jejich individualitu a jedinečnost, ale také jim pomůže a podpoří je ve složitých životních situacích.“ V MyQ se

setkávají skvělí pracovníci z celého světa a v tomto multikulturním prostředí všichni vědí, že se jim dostane od firmy stejné podpory nezávisle na jejich národnosti či aktuální životní situaci.

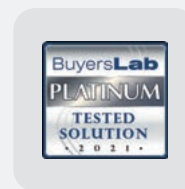
Stavební kameny moderního pracoviště

Zmíněnou firemní kulturu MyQ vztýčilo na čtyřech nosných sloupech, které však nejsou jen pasivní podporou nehybného prostoru, nýbrž jeho živou součástí, která prostupuje každodenní realitou firmy. Díky důvěře si jsou obě strany vědomy vzájemné podpory a zaměstnanci navíc nemusejí mít strach přicházet s novými nápady, jak posouvat firmu dál. Tím vzniká prostor pro absolutní otevřenost, která lidem v MyQ dovoluje být sám sebou a komunikovat přímo se všemi členy jednotlivých týmů, ať už je pozice kolegů jakákoliv – plochá hierarchie firmy to bez problémů umožňuje.

Třetí oporou je nadšení zaměstnanců pro jejich každodenní práci a výzvy, které s jednotlivými úkoly přicházejí. Jako přidanou hodnotu svým úsilím pomáhají uživatelům MyQ výrazně zjednodušovat jejich dokumentové procesy. Opěrnou čtveřici uzavírá rovnováha, již můžou zaměstnanci snadno dosáhnout díky velmi flexibilní pracovní době a zejména neomezené placené dovolené, kterou MyQ nově zavedlo. S ní si členové týmu sami bez omezení určují, kdy potřebují nabrat síly.

Vedení společnosti usiluje o to, aby v kanceláři ideálně splynul osobní a profesní život zaměstnanců. MyQ nechce usazovat před monitory pracovníky, kteří si jen monotónně odbudou to nejpotřebnější, a než překročí práh kanceláře, nasadí „zaměstnaneckou masku“. Pro vývoj svých inovativních produktů, jež používají desítky milionů uživatelů doslova po celém světě, hledá lidi s otevřenou myslí, kteří se nebojí dát na stůl list plný podnětů a zároveň zodpovědně zpracovávat přidělené projekty. A navíc, pokud to situace vyžaduje, jsou ochotni ze sebe vydat maximum, protože vědí, že je čeká zasloužený odpočinek a firma jejich snahu vždy ocení. A tak by podle MyQ mělo vypadat pracoviště současnosti. Pojďte ho pomoci utvářet na career.myq-solution.com.

Pro mě je zásadní, aby lidé ve firmě cítili, že jsou součástí rodiny, která umí ocenit jejich individualitu a jedinečnost.



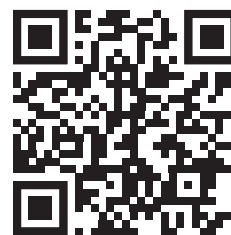
Chceš příští ocenění slavit s námi?

Hledáme další superhrdiny do týmu!



*Hledáme nejlepší z nejlepších,
přidej se na*

career.myq-solution.com



Najděte spolehlivé vývojáře ve světě hybridní práce

ISAAC SACOLICK

Nabídněte jim prostředí, v němž budou moci vývojáři prosperovat. Nejde o žádnou novou radu, ale takovou, která je v dnešním světě ještě o mnoho důležitější než kdy dřív.

Najmout a udržet si talentované vývojáře, inženýry, datové vědce a další technologické odborníky nebylo jednoduché nikdy – s klidem ale můžeme říct, že s výrazným posunem práce vstříc home office v roce 2020 a hybridní práci v roce 2021 se zrodila celá řada nových výzev a příležitostí pro technologické lídry. Ředitelé, manažeři i lídři týmů jsou nuceni hledat nové vývojáře, které musejí udržet spokojené a produktivní,

zatímco koloběh vývoje softwaru, migrace do cloudu a podobně plynule pokračuje.

Trend flexibilního pracovního prostředí a přesunu směrem k práci z domova bude pokračovat i v roce 2022. Pojďme se proto podívat, co k náboru říkají odborníci v průmyslu.

„Byznys samotný se zase tak moc nezměnil,“ věří Jay Steinfeld, bývalý CEO Blinds.com. „Lidé si myslí, že je tu nová dynamika, nové možnosti

Trend flexibilního pracovního prostředí a přesunu směrem k práci z domova bude pokračovat i v roce 2022.

a snaží přestup. To je pravda, ale pořád je to o tom, abyste respektovali zaměstnance, osobní rozvoj, poskytlí možnosti kariérního růstu a upřímně s nimi komunikovali,“ popisuje.

Komunikace a důvěra hrají prim

Nábor a následné udržení zaměstnance ve společnosti je dnes pro ředitele prioritou, jak napovídají různé průzkumy. Odborní IT pracovníci stále chybějí a ještě dlouho chybět budou, čemuž se společnosti přizpůsobují zlepšováním pracovních podmínek pro kvalifikované aplikanty.

Sabry Tozin, viceprezident produktivity engineeringu na LinkedInu, říká, že ačkoli talentované technologické pracovníky potřebuje většina společností, strategie a taktika jejich náboru se musejí přizpůsobovat potřebám týmů a jednotlivců. „Neexistuje žádný konkrétní návod, spolehlivý manuál a firmy by se neměly snažit napodobovat jiné – každý tým a každý člověk funguje jinak.“ Tozin místo toho radí lídrům „ochotu vyzkoušet různé strategie a důvěřovat zaměstnancům, že svou nejlepší práci odvedou tam, kde jim to vyhovuje, a zůstanou otevření zpětné vazbě svých zaměstnanců“.

Tozinův kolega Jaren Green, viceprezident inženýrství a šéf produktivity a spokojenosti vývojářů v LinkedInu, říká, že technologičtí lídři se musejí zaměřit na komunikaci, když si chtějí ověřit spokojenost svých zaměstnanců. „Poznatky a zpětná vazba pracovníků je v hybridním světě kriticky důležitá. Schopnost zhodnotit spokojenost zaměstnance a zajistit, aby byl jejich život lepší, je mocným nástrojem každého manažera, obzvláště v hybridním pracovišti, kde je komunikace sama o sobě poněkud nesouvislá.“

„Lídrů neumějí číst mysl,“ pokračuje Green. „Potřebují nástroje, které identifikují problémy a pomohou jim pochopit, kdy a kde vývojáři nejsou spokojeni. Poté mohou pokládat



Pracovat u špičky v oboru můžeš i v kultivovaném a přátelském prostředí



Jsme GORDIC

Jsme českou špičkou mezi tvůrci informačních systémů. Baví nás to, co děláme a chceme v tom být pořád nejlepší. Máme za sebou 29 let zkušeností v oboru. Stáli jsme u zrodu českého IT a dokážeme posunout i tebe zase o kus dál.

1
majitel

se slušností na prvním místě



Prostředí rodinné firmy

Sílu a jistotu čerpáme z firemních hodnot, kterými jsou vzájemná slušnost, ohleduplnost, odbornost spojená s odpovědností a chutí se neustále zlepšovat. Nabízíme rovnováhu mezi prací a životem, prostředí rodinné firmy a prostor pro seberealizaci.

29
let

zkušeností, které ti předáme



Digitalizace české společnosti

Pokud hledáš práci, která má smysl, chceš spolupracovat se špičkami v oboru a podílet se na posunu české veřejné správy směrem k digitální společnosti, jsi na správné adrese.

6000
organizací

bude mít radost z tvé práce

Staň se součástí ryze české společnosti

Napiš nám na kariera@gordic.cz

zaměstnancům ty správné otázky, chápat, co kde nefunguje, a pomoci zaměstnancům k naplnění a spokojenosti, tak aby vykonávali co možná nejlepší práci.“

Mel Kaulfuss, senior developer advocate v Buildkite, souhlasí, že zaměření se na komunikaci je kritické pro podporu hybridního prostředí práce. „Otevřená a upřímná komunikace a skutečně bezpečné prostředí z psychologického hlediska jsou základem funkčního pracovního vztahu kdekoliv. Při týmech, které pracují z různých míst, je jakýkoliv komunikační problém související s pocitem nedostatku vlivu a možnosti začátkem konce – chvílí, kdy lidé začnou odcházet.“

Technologičtí lídři musejí v tu chvíli nastoupit (nebo ideálně ještě před ní) a postarat se o zlepšení situace.

Nábor vyžaduje podporu diverzity

Diverzita je v pracovním prostředí vždy klíčová, protože rozšiřuje možnost náboru a napomáhá kultuře otevřenosti a inovativnosti. „Diverzita musí přijít shora a měla by být součástí vaší firemní kultury,“ říká Mayank Mishra, viceprezident inženýrství v Contentstacku. Doporučuje, aby „lídři chápali důležitost diverzity a učinili z ní součást základních hodnot firemní kultury. Jen potom je možné nalézt správné lidi ve všech oblastech podnikání“.

Amanda Richardson, CEO firmy CoderPad, souhlasí a přidává důležitý příklad toho, kde mohou technologičtí lídři hledat diverzitu. „Množství žen v technologických oborech je nízké a většina z nich nechce pracovat na full time. Musejí všechny volné pozice být na plný úvazek na 50 hodin týdně? Co takhle tři zaměstnanci na 20 hodin týdně? Udělejte pracovní pozice zajímavější, a budete mít více možností.“

Pomozte zaměstnancům balancovat práci a život

Pandemie naučila mnoho zaměstnanců, a to obzvláště těch v IT, kteří byli před pandemií často zvyklí pracovat velmi mnoho hodin denně, že rovnováha mezi životem a prací je velmi důležitá. Manažeři musejí interagovat se zaměstnanci, nejen HR, a zjišťovat, zda se cítí dobře.

Jeffrey Spector, spoluzakladatel a prezident společnost Karat, věří,

že je v rukou technologických lídrů a ředitelů zvrátit současný trend neustálých přestupů mezi firmami. „Ještě před dvěma roky strávil průměrný vývojář ve firmě čtyři roky. Nyní je to ještě kratší doba a možnosti vývojářů se budou s šířením práce na dálku ještě zvyšovat. Sledujeme Mooreův zákon, ale aplikovaný na množství prací, které lidé během svého života vystřídají.“ A trend by se měl v příštích letech dále akcelarovat.

Jak mohou technologičtí lídři zlepšit rovnováhu mezi prací a životem i u svých zaměstnanců? Jedním ze čtyř základních principů, které Steinfeld využívá, patří „užívejte si to“ – věří, že lidé se musejí práci cítit naplnění, bavit se a mít slovo v tom, co se ve firmě děje.

Nepodceňujte roli školení a vzdělávání v náboru a retenci

IT pracovníci často vyžadují svobodu experimentovat ve své práci a dobří lídři musejí podporovat své zaměstnance v touze věnovat se svému profesnímu rozvoji.

Ve výsledku se ani s hybridní prací nábor samotný příliš nezměnil.

Dále je mohou podporovat ve vzdělávání a školení. Technologie se mění velmi rychle, co bylo relevantní ještě před třemi roky, v extrémním případě třeba i před rokem, může velmi rychle zastarat a stát se nepoužitelným. Je nepravděpodobné, že noví zaměstnanci budou okamžitě znát úplně vše, co k výkonu nové práce potřebují. Richardson doporučuje, aby manažeři nabírali hlavně perspektivní, talentované lidi a nabízeli jim trénink a profesní růst na místě. Takový přístup zajišťuje široké spektrum potenciálních pracovníků a umožňuje jim se rychle zlepšovat ve své profesi.

Ve výsledku se ani s hybridní prací nábor samotný příliš nezměnil. Neustálá komunikace, diverzita, podpora rovnováhy života a práce, rozvoj talentů a dobrá firemní kultura plná rozvoje je základem, při kterém budou zaměstnanci šťastní. Co se změnilo, je, že pokud pracovníci šťastní nejsou, mají více příležitostí odejít jinam, kde si budou jejich schopností více vážit. ■



Připojte se k nám



Kdo jsme?

Jsme ryze českou společností, založenou již v roce 2006. Spolu s dceřinou konzultační společností je nás již více než osmdesát. Sídlíme v Praze a máme pobočky v Brně, Strakonici, Písku a Vimperku.

Co děláme?

Naší hlavní aktivitou je vývoj software a konzultační služby. Vytváříme informační systémy, portály i aplikace pro zdravotní pojišťovny, centrální depozitáře cenných papírů v Čechách i na Slovensku nebo pro stravenkové firmy jako je SODEXO. Zabýváme se i datovou analýzou a artificial intelligence.

Jakou máme firemní kulturu?

Nejsme korporátní firma, stále u nás funguje rodinný duch s neformálními vztahy a snadným sdílením informací i zkušeností. Jsme stabilní zaměstnavatel, zaměstnanců i jejich schopností a zkušeností si vážíme. Pracujeme týmově a zcela přirozeně spolupracujeme. Protože máme správně nastaveny komunikační procesy, tak každý z nás v každém okamžiku ví, co je důležité a na čem a jak má pracovat. Vždy jsou stanoveny jasné cíle a definovány konkrétní úkoly, problémy řešíme společně.

Máte zajímavé nápady?

Iniciativě se meze nekladou. Možná otřepaná fráze, ale u nás platí díky projektu **STYRAX Inkubátor**.

Stačí mít dobrý nápad a interně jej představit. Pokud nápad zaujme a studie proveditelnosti dopadne dobře, nápad společnými silami zrealizujeme a autor se pak podílí na generovaných výnosech.

Bez práce nejsou koláče

Náš systém odměňování je průhledný, spravedlivý, kdy poměr základní mzdy a pohyblivé složky k platu je u nás nastaven motivačně. Individuální odměňování odpovídá přínosům k celkovým výsledkům.

Osobní rozvoj a benefity

Pro osobní rozvoj je u nás vždy místo. Prostřednictvím naší **STYRAX Akademie** podporujeme rozvoj zaměstnanců formou podílu na jejich dalším profesním či osobnostním vzdělávání podle jejich potřeb. Samozřejmě poskytujeme i firemní benefity jako jsou stravenky, poukázky na volnočasové aktivity, pružná pracovní doba či jazykové kurzy. V případě zájmu je možné se dohodnout i na částečném homeoffice.

Proč si neužít trochu zábavy?

Kromě práce bychom měli mít všichni čas i na zábavu.

Každoročně vyrábíme na celofiremní setkání, kde se po práci vždy najde čas na společnou zábavu. Kromě toho si každá z poboček pořádá v průběhu roku společné akce pro své zaměstnance. Díky rodinnému duchu firmy není neobvyklé, že zaměstnanci podnikají spontánně společné akce po pracovní době, většinou sportovního ražení.

Aktuálně hledáme nové kolegy

Více informací o nás na stránkách **www.styrax.cz**. Neváhejte nás kontaktovat s dotazy, rádi odpovíme na všechny vaše otázky.

Přehled
otevřených
pozic
najdete
zde



Poctivé softwarové inženýrství – to je Profinit

Kvalitní data, nejmodernější technologie a správní lidé v týmu. Tak se ve stručnosti prezentuje česká IT firma Profinit, která příští rok oslaví své 25. narozeniny.



Top český software house s mezinárodním přesahem

Z původně malé české firmy, orientované na prodej softwarových produktů, se v průběhu necelé čtvrtstoletí stal přední český software house s pěti pobočkami v ČR i zahraničí. Profinit dnes tvoří více než 500 nadšenců do světa IT a tým se pořád rozrůstá o nové členy. Loni firma dosáhla obrátu 764 milionů Kč a v brzké budoucnosti plánuje založení zahraniční pobočky s lokálními zastoupením.

I díky kontinuální expanzi se Profinit těší stále větší diverzifikaci českých i zahraničních projektů, jejichž škála je opravdu široká.

V současnosti spolupracuje s více než 50 významnými společnostmi – především z oblastí financí, telekomunikací, farmacie a státní správy –, pro které vyvíjí softwarové systémy na míru, dodává cloudová řešení, dělá datovou analytiku a integraci, data management, business intelligence, data science, machine learning a také se specializuje na modernizaci softwarových systémů.

Data Science, ML, krypto, AWS aneb Malá ochutnávka projektů

Pro banku Raiffeisen Profinit dodal machine learning řešení, které

dokáže pomocí složitých algoritmů zpracovávat velké množství dat a předvídat situaci klientů. Banka díky tomu umí s vysokou pravděpodobností určit, kteří zákazníci budou mít zájem o její produkty, a zvýšit tak například až šestinásobně konverzní poměr call centra.

Letišti Praha Profinit dodal datové řešení, kde se integrují a publikují data z/do provozních systémů včetně panelů a obrazovek, na kterých se cestujícím zobrazují informace o přiletech a odletech. Jde o provozně kritický systém, jehož výpadek by způsobil výrazná zpoždění při odbavení letů. Profinit zajišťuje nejen rozvoj daného řešení, ale podílí se i na jeho provozu a technické podpoře v režimu 24 × 7.

Profinit dále vyvíjí internetová bankovníctví, pobočkové systémy či integrační platformy pro největší české banky, v rámci spolupráce s velkou farmaceutickou firmou vytváří big data platformy na AWS a řeší pokročilé úlohy pomocí strojového učení.

Firma také kompletně navrhla a dále rozvíjí největší českou kryptoměnovou burzu Coinmate.io, londýnskému fintechu My Community Finance pomáhá řešit optimalizaci nabídek finančních produktů pomocí data science a pro nizozemskou společnost Bottomline založila nearshorové centrum softwarového vývoje v Praze.

Firma kompletně navrhla a dále rozvíjí největší českou kryptoměnovou burzu.

Výběr projektu podle oblíbené technologie

K používání nejmodernějších technologií se hlásí snad každá IT firma. Zdaleka ne každá ale umožňuje zaměstnancům vybírat si projekty podle vlastního zájmu nebo preferované technologie. V Profinitu to ale jde, a zaměstnanci tak mají možnost sáhnout si na široké portfolio projektů, a to jak v technologiích a různorodosti klientů, tak v náročnosti a reálných dopadech jednotlivých řešení.

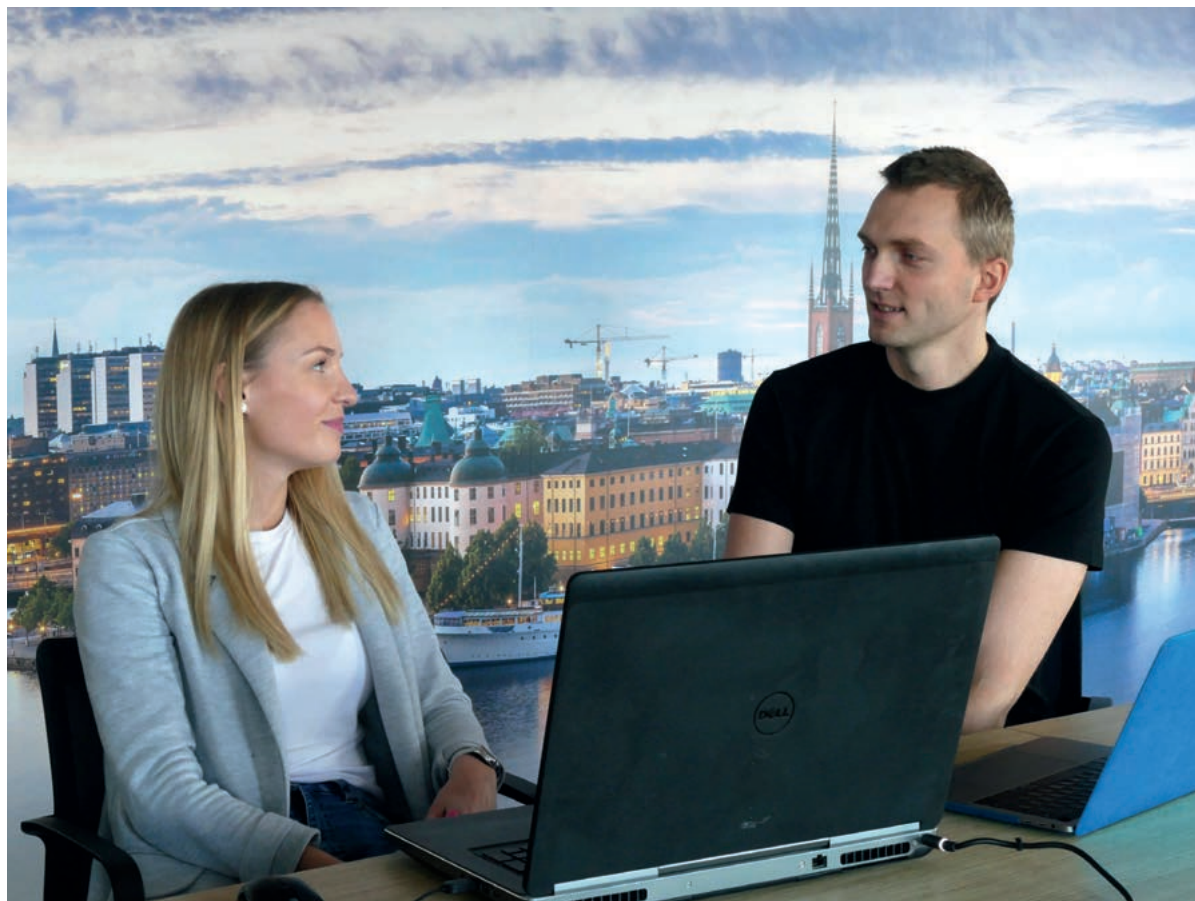
Takže ať už někoho baví. NET, React, REST API, Java, Kotlin, Spring Boot, Python, Kafka, Spark, Hadoop nebo třeba něco úplně jiného, možností je v Profinitu mnoho a každý si může najít to, co ho bude bavit nejvíce.

Náskok díky znalostem

Profinit se aktivně angažuje i v oblasti vzdělávání, a dokonce má svůj vlastní vzdělávací systém Profinit Education. Je nedílnou součástí agendy každého zaměstnance a tvoří jej propracovaný plán kariérního růstu, různorodá technologická i soft skills školení, podpora výuky cizích jazyků a finanční odměny za získání odborných certifikací.

Kromě interního vzdělávání zaměstnanců Profinit také dlouhodobě spolupracuje s předními českými a slovenskými univerzitami. Učí na nich předměty softwarového inženýrství, podnikových informačních systémů, big data a data science technologií a také se podílí na vedení závěrečných prací studentů, kterým nabízí reálné zkušenosti z projektů. Část těchto prací vychází z otevřené laboratoře OpenDataLab, což je společný projekt Profinitu a Fakulty informačních technologií ČVUT, který umožňuje studentům pracovat s otevřenými daty a podílet se na projektech s celospolečenským přínosem.

Firma je také organizátorem soutěže o nejlepší IT diplomku roku IT SPY, která každý rok vybírá nejlepší diplomové práce z českých a slovenských univerzit. Vítězné práce kladou velký důraz na aplikovatelnost v praxi a často mají také celospolečenský přínos – kupříkladu vítězka loňského ročníku navrhla unikátní algoritmus pro autonomní drony a roboty, který kombinuje softwarový svět a umělou inteligenci s reálným světem prostřednictvím robotů. „Informatika je nesmírně rychle se rozvíjející obor a udržet zde krok vyžaduje znalosti, ale také dravost a chuť poznávat nové věci. A jedním z míst, kde se taková lidé koncentrují ve velké míře, jsou univerzity. A přesně proto s nimi máme v Profinitu tak širokou spolupráci. Věříme, že propojení špičkové vědy a její aplikace na řešení konkrétních společenských a byznysových problémů je ta správná cesta,“ říká Bohumír Zoubek, který v Profinitu



zastává pozici director of products & services.

Velká firma s rodinnou atmosférou

Navzdory kontinuálnímu rozšiřování si společnost pořád zachovává rodinnou atmosféru s minimální administrativní zátěží. „V Profinitu si všichni týkáme a uplatňujeme ‚open door policy‘, takže není problém si kdykoliv s kýmkoliv domluvit osobní schůzku – třeba i se samotným CEO. Máme také spoustu firemních

V Profinitu si lze vybírat projekty podle vlastního zájmu nebo oblíbené technologie.

PROFINIT

zájmových skupin, a dokonce i firemní kapelu,“ říká Nicole Cicvářková z oddělení HR.

Právě firemní neboli zájmové skupiny jsou v Profinitu skvělou příležitostí, jak se mohou zaměstnanci lépe poznat i neformálně, a za poslední roky jich vznikla celá řada – od šachu a deskových her přes lezení, běhání a lední hokej až po bojové sporty či hudební kroužek, z něhož postupem času vzešla firemní kapela, která má vlastní web i sociální síť a pořádá koncerty.

TOP AKTUÁLNÍ POZICE V PROFINITU

■ Javascript/front-end developer

Baví tě Javascript a tvorba nejmodernějších webových aplikací? Jestli ti nestačí jen opisovat od Googlu, Facebooku či Amazonu a raději by ses sám aktivně podílel na IT inovacích v zajímavých a různorodých projektech, čti dál!

■ .NET software engineer

Chceš si vyzkoušet, jak ti tvé studijní znalosti pomůžou v přední softwarové firmě? Přejď k nám a přidej ruku k dílu! Budeš pracovat na různých projektech, jako je například rozvoj pobočkového systému pro Českou spořitelnu nebo komplexní řešení zaměstnanců benefitů pro Edenred.

■ Java enthusiast

Bez Javy by se svět hned tak neobešel. A my se neobejdeme bez zdatných programátorů, kteří se v Javě vyznají jako málokdo. Jsí jedním z nich? Jestli ano, u nás se můžeš těšit na celou řadu klíčových projektů, od bankovních projektů digitální transformace přes pojišťovací core systémy až po tvorbu nové mikroservisní architektury. Koluje ti v žilách Java? Čti dál!

www.jsmeprofinit.eu

Loajalita zaměstnanců je pro každou firmu klíčová

Získat do týmu kvalitní odborníky je stejně obtížné, jako si je udržet. Důležitou roli v tom sehrává kromě naplňující práce také důvěra a přístup zaměstnavatele i identifikace zaměstnance s firemní kulturou.



Co ji pomáhá vytvářet, jak se vypořádat s dopady neomezeného home office na ni a jaký význam má politika otevřených dveří, vysvětluje Eva Vodenková, personální a provozní ředitelka společnosti OKsystem.

OKsystem patří s více než 400 zaměstnanci na českém trhu mezi významné hráče v IT oblasti. Co vás odlišuje od konkurence?

Naše firma byla před více než třiceti lety založena s nadšením a přesvědčením vyvíjet bezpečné a spolehlivé IT systémy usnadňující práci a tahle myšlenka ve společnosti zůstala. Přestože máme víc než 400 zaměstnanců, nejsme kor-

porát, stále jsme rodinná firma z ryze českého kapitálu. To nám přináší řadu výhod. Jsme pružní v rozhodování i procesech, vedení je tu osobně pro zaměstnance a politika otevřených dveří není pouze heslem na intranetu. Vážíme si všech našich zaměstnanců, na příjemných mezilidských vztazích a otevřené kultuře si zakládáme. Mnoho kolegů u nás pracuje řadu let a někteří jsou s námi už od samotného založení firmy. Toho si opravdu ceníme.

Na jaké oblasti trhu se nejvíce zaměřujete?

Často jsme spojováni zejména se státní správou, kde přispíváme

Vedení společnosti (zleva shora):
Eva Vodenková, personální a provozní ředitelka;
Vítězslav Ciml, ředitel a místo-
předseda představenstva;
Zuzana Hořová, finanční ředitelka;
Martin Procházka, předseda
představenstva

k digitalizaci procesů, ale paleta našich projektů je pestrá i v komerční oblasti. Vyvíjíme vlastní personální řešení OKbase, jež neustále přizpůsobujeme potřebám našich zákazníků i platné legislativě a které zjednodušuje veškerou personální a mzdovou agendu. V nabídce našich řešení naleznete také mobilní aplikaci pro šifrovanou komunikaci BabelApp nebo aplikaci Checkbot pro monitoring a analýzu práce průmyslových robotů. Pracujeme na projektech v Americe a nyní budeme expandovat i do Malajsie. Zájemcům o práci u nás tak určitě máme co nabídnout.

Jaké pozice tedy nejvíce obsazujete a co by měl zájemce o práci u vás splňovat?

Jako software house zaměstnáváme zejména IT specialisty. V poslední době nás nejvíce pálí nedostatek Java programátorů. Naše vývojové týmy se stále rozšiřují a jejich složení je velmi rozmanité. Zpravidla máme fungující mix juniorů i ostřílených programátorů. Jsem ráda, že tu máme i nezanedbatelný počet programátorek, a to i na vedoucích pozicích. Jednotným znakem kandidátů, kteří jsou pro nás zajímaví, je potenciál a zápal pro programování. Jestli hledají částečný úvazek, brigádu při studiu, zajímají se o seniorské nebo vedoucí roli nebo hledají přivýdělek k důchodu, je pro nás podružné.

Kromě zajímavé práce je pro kandidáty často důležitá i nabídka benefitů. Kterých si nejvíce cení zaměstnanci u vás?

Smysluplnost práce, možnost pracovat s moderními nástroji a posouvat se profesně dál je úplný základ, stejně jako neomezený home office. Každý náš zaměstnanec má ale i vlastní pracovní místo v některé z našich kanceláří v žádaných lokalitách v Praze, Brně nebo Ostravě i možnost parkovat ve firemních

OKsystem

garážích. Jsem ráda, že nám s benefity pomáhají i samotní zaměstnanci – máme kolegyni, která pravidelně protahuje naše těla při józe, i kolegy fitness dříče, kteří předvádějí kruhový trénink přímo v prostorách firmy.

Hybridní styl práce je obtížný na komunikaci, klade větší nároky nejen na všechny zúčastněné, ale i na zabezpečení dat. Jak to ve firmě řešíte?

Zaměstnanci mají naši plnou důvěru a mohou pracovat bez omezení i z domova. Na vedoucích tým leží daleko větší odpovědnost nejen za organizaci práce v jednotlivých týmech, motivaci jednotlivých členů, ale i na zabezpečení komunikace a firemních dat. K tomu jim poskytujeme veškerou podporu, kterou potřebují. Pomáhá nám v tom i náš personální systém OKbase, který ne nadarmo nese podtitulek „HR řešení pro spokojené zaměstnance“. Kybernetická bezpečnost je pro nás prioritou a nejenže do zabezpečení soustavně investujeme nemalé prostředky, ale současně s tím pomáháme i našim zákazníkům.

Práce z domova je ceněným benefitem, ale pro budování firemní kultury je osobní kontakt nenahraditelný. Podporuje firma nějak setkávání zaměstnanců?

Lidé jsou sociální bytosti a práce v dlouhodobé izolaci není efektivní. Pracovní i nepracovní setkávání týmů i zaměstnanců napříč firmou proto nejen intenzivně podporujeme, ale i sami iniciujeme. Organizujeme dvě velké celofiremní akce ročně, pravidelné společné snídaně poboček, degustace vína z portfolia našich e-shopů VinoDoc/OKvíno, sportovní eventy, pravidelné týmové i celofiremní teambuildingy i společné CSR projekty.

Kandidáty stále více zajímá i společenská odpovědnost firem, ve kterých chtějí pracovat. Angažuje se OKsystem nějak v této oblasti?

Rádi pomáháme tam, kde je potřeba – naposledy třeba finančním příspěvkem a potravinovou sbírkou pro Ukrajinu. Téměř dvacetiletá tradice nás pojí s pomocí pro děti z Jedličkova ústavu i pro Sportovní klub vozíčkářů. Rádi do prospěšných projektů aktivně zapoju-



jeme i zaměstnance, kteří se už i sami ozývají s tipy na konkrétní formy pomoci. Společně tak sázíme v okolí Prahy vzrostlé stromy nebo s nadšením pečeme na charitu. Loni jsme otevřeli dlouhodobou spolupráci s organizací Dejme dětem šanci a s její pomocí spolu se zaměstnanci uskutečnili projekt OKJežíšek pro děti z dětských domovů. Bezprostřední reakce dětí

Pravidelné celofiremní setkání má vždy svou atmosféru

Sázení stromů jako CSR i teambuildingová aktivita



a jejich nadšení z dárků byly opravdu dojemné.

Jak pracujete se spokojeností zaměstnanců?

Pro úspěch firmy je klíčové, aby pracovníci byli nejen spokojeni, ale také angažovaní a identifikovali se s její kulturou. Standardní procesy u nás zahrnují pravidelná setkání s vedoucími, každoroční průzkumy spokojenosti nebo třeba i prostor k vyjádření na našem intranetu. Řadu důležitých informací se ale člověk dozví jen osobně a politika otevřených dveří nám v tom velmi pomáhá. Proto je posláním nás, personalistů, být v častém kontaktu se zaměstnanci a nepřetržitě monitorovat jejich zapojení a celkovou spokojenost. Jako skvělý signál vnímáme velké procento nových nástupů na základě doporučení, nízkou fluktuaci a loajální dlouhodobé zaměstnance.

Zmínila jste roční průzkum spokojenosti zaměstnanců. Čeho si tedy podle něj u vás zaměstnanci váží nejvíce?

Dobrých mezilidských vztahů, individuálního přístupu a otevřené firemní kultury. A v neposlední řadě často zmiňují i stabilitu společnosti a vedení s jasnou vizí.

Deset tipů pro lepší sebehodnocení

JOHANNA AMBROSIO

Sebehodnocení je důležité pro dlouhodobý kariérní úspěch. Přinášíme destero, které vám pomůže správně ohodnotit vaši práci.

Mnogo lidí přistupuje k sebehodnocení ve firmách velmi ležérně a nevěnuje mu zvýšenou pozornost – a často tak začne činit až na poslední chvíli.

To ale podle odborníků není dobře. Správné zhodnocení vlastní práce vás může posunout v dalších letech vaší kariéry, a to jak v současné práci, tak případně v jiném zaměstnání – a velmi užitečné je i pro ty zaměstnance, kteří se rozhodnou vyrazit na vlastní pěst.

Celý proces sebehodnocení se také postupně mění. „Nejde už jen o jednostrannou konverzaci vedenou manažerem,“ popisuje Samantha Lawrence, viceprezidentka people strategy ve firmě Hired.

„Mnogo společností dávno neřeší nějaké číselné ohodnocení, které jen zbytečně stresuje zaměstnance i zaměstnavatele.“

Vyhodnocení vlastní práce může pomoci zajistit lepší a cílenější školení, zajistit vám zvýšení platu či bonus nebo i klidně flexibilnější pracovní dobu. I váš manažer ocení důsledné a věrohodné sebehodnocení. „Je důležité vyjádřit názor o sobě a svojí práci,“ věří Megan Slabinski, regionální prezidentka IT firmy Robert Half. „Příliš málo lidí ale věnuje sebehodnocení dostatečný čas.“

Většina společností, obzvláště ty velké, mají zasetý proces hodnocení zaměstnanců, obvykle každoroční

Vyhodnocení vlastní práce může pomoci zajistit lepší školení, zvýšení platu či bonus nebo i klidně flexibilnější pracovní dobu.

nebo půlroční (byť lze narazit i na kvartální, nebo dokonce měsíční). Pokud sebehodnocení vaše firma vyžaduje, má smysl mu věnovat čas. Přinášíme desatero sebehodnocení podle expertních doporučení.

1 Věnujte pozornost svému rozvoji od posledního hodnocení

Váš manažer vám na letošní rok pravděpodobně sdělil očekávání a konkrétní cíle, které jste samozřejmě splnili, nebo dokonce překonali. Pokud se tak stalo, budete v lepší pozici sami sebe zhodnotit, a šéf bude mít větší motivaci vaši práci ocenit. Sebehodnocení by mělo zahrnovat postup v plnění cílů i třeba různé pochvaly, které jste dostali od klientů, kolegů či manažerů. Zdůrazněte, co jste udělali navíc nebo co jste udělali obzvláště dobře.

Zapisujte si takové události během roku, ať pak máte jedno-dušší práci a zapamatujete si to, doporučuje Paul Farnsworth, CTO společnosti Dice. „IT odborníci se často zaseknou v koloběhu programování a dokončení projektu a rovnou se pohnou k něčemu dalšímu, a na konci roku už si přesně nepamatují, co vlastně dělali a jak dobře, a jak za to byli ohodnoceni.“



2 Budte upřímní

Pokud se vám něco nepovedlo, cíle jste nesplnili, buďte upřímní i v tom. Určete, co se nepovedlo a co můžete udělat v dalších letech lépe. Přijměte odpovědnost za svá selhání a nechte si pomoci tam, kde je to potřeba. Zapracujte na vhodných vylepšeních, která vám pomohou a vašeho šéfa potěší. Ideálně si také naplánujte třicetiminutové nebo i kratší setkání s manažerem každý měsíc, abyste vy i šéf měli jistotu, že se držíte cíle.

3 Mluvte nejen o práci

V dnešní době si je mnoho firem vědomo svého vlivu na společnost, v níž operují. Určitě zmiňte jakoukoliv kupříkladu dobrovolnickou činnost, již jste vykonávali a která je pro firmu relevantní. „Co děláte navíc mimo vaše povolání samotné? Pomáháte neziskovce nebo vedete komunitní skupinu? Nebojte se to zmínit,“ radí Slabinski.

4 Sdělte reálné úspěchy

Zmiňte přesně svoji roli v těch největších úspěších. Neřekněte jen „pomohl jsem spustit nový CRM software“, ale zmiňte, co přesně jste na projektu dělali: naučili jste se třeba nový programovací jazyk nebo práci s novým nástrojem? Nebo jste pracovali přesčas? Pomáhali jste kolegům, mentorovali někoho ať už formálně či neformálně?

Určitě se nebojte pochlubit a rozlišovat kvalitativní a kvantitativní úspěchy, radí Lawrence. Není to jen seznam úkolů, které jste splnili, ale také způsob, jakými jste je splnili.

5 Použijte business-speak

I pokud váš manažer technologiím rozumí a ví, co vaše práce znamená, jeho šéf už to tak mít nemusí – a to je člověk, který poté podepisuje vaše zvýšení mzdy, kupříkladu. Popište tudíž to, co se vám povedlo, v jazyce, kterým porozumějí manažeři.

Pokud váš software pomohl zlepšit produktivitu zaměstnanců (třeba tím, že jim umožňuje pracovat z domova nebo komunikovat bezpečněji), nebojte se to říct. IT odborníci jsou dnes pro firmy nepostradatelní a technologie hraje prim napříč průmyslovými odvětvími, takže prodejte to, co opravdu umíte.



6 Věnujte sebehodnocení dostatek času

Věnujte vlastnímu hodnocení alespoň dvě nebo tři hodiny času, radí experti. Sebereflexe je klíčová, potřebujete ale také sepsat, co jste dokázali, jak se to stalo a zda postupujete v kariéře tak, jak chcete.

Někteří zaměstnanci mohou chtít celkový čas rozdělit do tří částí. V jedné se budou věnovat svým úspěchům a v druhé se zamýšlejí nad tím, co chtějí dokázat nebo zlepšit do budoucna. A v posledním úseku zajistí, aby hodnocení říkalo to, co skutečně chtějí.

Pokud jste se sebou spokojení, super – ale zkuste myslet také do budoucna. Jste odborník na sítě, který by chtěl přestoupit do kybernetické bezpečnosti? Nebo se chcete věnovat DevOps či AI? Co vám k tomu pomůže? Prospěje taková změna firmě?

7 Vy a váš šéf jste na stejné straně

Stěžovat si na svého šéfa je lety osvědčená tradice, nezapomínejte ale na to, že manažeři si váš úspěch obecně přejí (už jen proto, že pro jejich vlastní šéfy nebude vypadat dobře, když selžete). Během procesu sebehodnocení je dobré svého šéfa brát jako kolegu, a ne jako někoho, kdo vás bude chtít ztrapnit.

Je to čas pro vás a o vás, berte to tak a využijte to. „Teď jste u kormidla vy,“ říká Lawrence. „Zhodnoťte vaši činnost, identifikujte síly a slabiny a určete si budoucí kariérní cíle. Ote-

vřená komunikace s manažerem vám může jen pomoci, a společně naplánujte, jak svých cílů dosáhnete.“

8 Budte sami sebou

Zapomeňte na weby, které radí, jaká slova a fráze při sebehodnocení použít. Jsou překonané, příliš často používané a nepůsobí dobře, protože nejsou upřímné. Nepotřebujete je. Mluvte tak, jako mluvíte normálně, buďte sami sebou. Zároveň to ale nepřehánějte, zdůrazňuje Lawrence: nepišete do autoevaluace něco, co byste neřekli šéfovi do očí.

Pokud jste nervózní z toho, jak vaše sebehodnocení zní, nechte ho přechíst rodinu nebo blízké přátele a zeptejte se, zda správně reflektuje, kým jste. (Plus trocha gramatické korektury také neuškodí.)

9 Znejte svou cenu

I pokud nedorazíte na diskuzi o zvýšení platu nebo bonusu, udělejte si svůj průzkum, abyste věděli, jaká je vaše hodnota na pracovním trhu, radí Slabinski. Je dobré vědět, jak váš plat odpovídá standardům v oboru ve vaší oblasti.

10 Vyžádejte si zpětnou vazbu

Feedback je nesmírně důležitý na jakékoliv pozici, obzvláště pak v IT. Některí manažeři v tomhle nejsou zrovna skvělí, ale pokud zpětnou vazbu potřebujete a nemáte ji, vyžádejte si ji, radí Slabinski. ■

Pokud jste nervózní z toho, jak vaše sebehodnocení zní, nechte ho přechíst rodinu nebo blízké přátele a zeptejte se, zda správně reflektuje, kým jste.

Atos: Seberozvoj a práce na smysluplných projektech je více než stravenky a káva zdarma

Nekonečné množství kávy na pracovišti zdarma, dodávky ovoce, stravenky nebo zábavné teambuildingy. To vše jsou v současnosti nabízené pracovní benefity, jež práci zaměstnancům v IT jistě zpříjemní, ale zároveň se staly spíše jakýmsi standardem, který tolik zájemců o práci nepřitáhne.

soutěže mohou mimo jiné získat stipendium na výzkumnou stáž a výpočetní hodiny na jejich výzkum na ostravském superpočítači.

Superpočítače, které pomáhají vědě

Právě superpočítače jsou jednou z oblastí, kterým se lokální pobočka Atos věnuje a sklízí v ní úspěchy. V loňském roce například čeští odborníci sestavili a spustili superpočítač EuroHPC na hybridní architektuře BullSequana XH2000. Má špičkový výkon 6 petaFLOPS a našli byste ho v bulharském technologickém ústavu Sofia Tech Park. „Superpočítače jsou klíčovou oblastí, která pomáhá urychlovat objevy ve zdravotnictví, energetice, zemědělství a dalších odvětvích. EuroHPC, který jsme postavili v Bulharsku, je přínosem pro Evropu jako celek a pomáhá učinit z Evropy světového lídra ve vysoce výkonných počítačích,“ vysvětluje Jaroslav Vojtěch, vedoucí oddělení HPC & Big Data ve společnosti Atos. Superpočítačům se Atos úzce věnuje i v globálním měřítku. To dokazuje také nedávné představení systému BullSequana XH3000 v Paříži, který dosahuje výkonu až 10 exaFLOPS.



To si uvědomují také ve společnosti Atos, a proto nabízejí mnohem více. Pracovníci zde mají hlavně možnost podílet se na atraktivních projektech a rozvíjet své nápady.

Skvělé místo pro práci

„Je pro nás důležité být firmou, ve které lidé chtějí pracovat, proto se také zajímáme o to, jak jsou naši kolegové v práci spokojeni. Díky tomu se nám podařilo získat certi-

fikát *Great Place to Work*, tedy skvělé místo pro práci, jenž vychází právě z průzkumu mezi našimi zaměstnanci,“ říká Vladek Šlezinger, generální ředitel českého Atosu. Podporovat se Atos snaží také studenty. Kromě toho, že jim umožňuje spolupráci na jejich závěrečných pracích, pravidelně také spolu s francouzským velvyslanectvím oceňuje nejlepší doktorandské práce v rámci soutěže Cena Josepha Fouriera. Vítězové této

Generální ředitel Vladek Šlezinger s oceněním *Great Place to Work*

Pracovníci zde mají hlavně možnost podílet se na atraktivních projektech.

Rychlejší a agilnější (nejen) státní správa

Již více než třicet let Atos spolupracuje se společností SAP, jejíž řešení úspěšně implementuje nejen ve firmách, ale také ve veřejných institucích. Zaměstnanci se tak v Atosu přímo podílejí na chodu státní správy a vyzkoušejí si práci pro tyto specifické klienty. V roce 2022 navíc společnost Atos získala ocenění za vynikající služby SAP MEE Partner Excellence Award. „První lokální ocenění

SAP jsme získali již v roce 2008, a to letošní je pro nás potvrzením, že standard kvality našich služeb je stále na vysoké úrovni. Za tu dobu jsme pomohli digitalizovat byznys mnohým našim klientům, především v oblasti výroby, státní správy, bankovníctví a zdravotnictví,“ hodnotí spolupráci Milo Georgievski, manažer divize SAP služeb pro Českou republiku ze společnosti Atos.

Boj proti kyberzločinu

Kybernetická bezpečnost je velkou výzvou současnosti, se kterou se snaží poprat také Atos. Daří se mu to jak ve firmách, tak například ve zdravotnictví. Svým klientům poskytuje komplexní služby od patřičného zabezpečení přes akutní řešení vzniklého problému až po zotavení se. „Už dávno totiž není třeba chránit jen tzv. kancelářskou část. Ve většině firem jsou k sítím připojené i výrobní a další stroje či přístroje, které jsou k útokům náchylné úplně stejně jako počítače a notebooky. V současné době tedy často pomáháme s ochranou celých organizací, tedy i jejich výrobních oddělení a výrobních technologií,“ popisuje činnost Atosu Jiří Bavor, head of manufacturing SEE.

Samozřejmostí je pro Atos orientace na odvětví velkých dat (big data), internetu věcí, umělé inteligence, cloudu, jež nyní propustují celým oborem IT. Zajímavostí českého Atosu je také spolupráce na vesmírném výzkumu. Právě český SPACE tým se totiž od loňska podílí na vývoji testovacího zařízení pro raketu VEGA-C určeného pro testování navigačního systému. Možností pro seberealizaci tak zde je pro zaměstnance mnoho.

Co na svou práci říkají lidé v Atosu?



Alois Sečkář,
application developer

„Většinu času pracuji jako Java vývojář na dlouhodobém projektu údržby a rozvoje informačního

systému pro zdravotní pojišťovnu. Postupně jsem se pracoval mezi seniorní členy týmu a také dostal příležitost menších angažmá na jiných

projektech pro zahraniční klienty (např. Západoslovenská distribuční na Slovensku, OSRAM v Německu). Díky podpoře firmy jsem mohl získat Java certifikace a zúčastnit se několika programátorských konferencí. Koncem roku 2019 jsem byl členem týmu, který vyhrál CodeBrew hackathon v Brně.“



Jana Bittnerová,
client manager

„Jako obchodník se v Atosu starám o velké nadnárodní korporace, které mají mnohdy náročné požadavky na

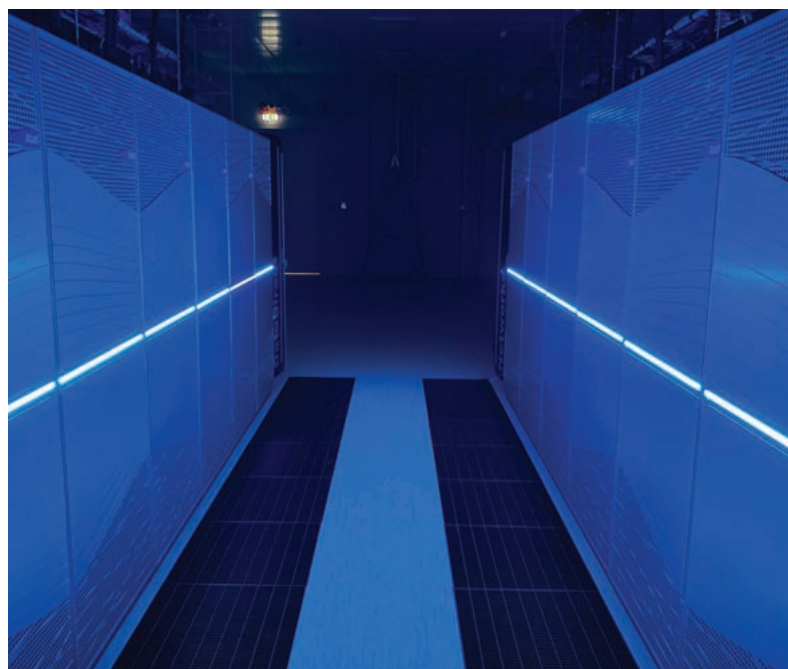
technické řešení projektů i na cenu a kvalitu poskytovaných služeb. Moji zákazníci potřebují silné zázemí globálního dodavatele IT služeb, který je schopný pokrýt požadavky pro jejich pobočky na celém světě. Takovým partnerem pro ně Atos bezesporu je. Jsem týmový hráč, největší devizou Atosu je pro mne skvělý tým lidí, se kterými spolupracuji. Velice si jich vážím po lidské i pracovní stránce. Mohu se na ně spolehnout, a to je pro mne i moji práci moc důležité. Stejně tak mám důvěru ve vedení společnosti, na které se vždy mohu obrátit s prosbou o pomoc.“



Jakub Vaněk,
SAP consultant

„V současné době zastávám pozici SAP technologického konzultanta v jedné z nejdynamičtější se rozvíjejících IT

společností v Evropě. Vyzdvihnu především spolupráci s kolegy ať už z nadnárodních nebo lokálních projektů. Jejich přístup je vždy zcela profesionální a týmový. Již od mladistvých let jsem toužil zkoumat neprozkoumané, bádám neprobádané a vždy porozumět tomu, jak věci fungují. Vždy mě bavily spíše exaktní vědy, a to mi také zjednodušilo pozdější výběr vysoké školy s technickým zaměřením. Odtud, spolu se špetkou náhody, to byl jen krůček k dnes pro mě vysněné profesi, kde rozhodně není nouze o vzrušení, adrenalin, pocit blaha z vydařeného projektu, ale občas i zklamání z neúspěchů, které patří ke každé práci.“



Superpočítač EuroHPC v bulharském Sofia Tech Parku



Luboš Žežulka,
project manager

„Mým úkolem je příprava i dodávka nabídek pro nové i současné zákazníky. To zahrnuje komunikaci

s dodavatelem a zákazníkem, samotnou implementaci a předání hotového, běžícího projektu do rukou service delivery manažera. Každý projekt je natolik unikátní, že nedělám dvě věci stejně. Práce mi tak nikdy nezevšední a mohu při ní využít svou kreativní osobnost. Atos je společnost, která mi dokáže nabídnout širokou škálu nových i existujících obchodních příležitostí. Díky školení jsem schopný obstát i u náročného zákazníka a poradit si i se složitými situacemi.“

Každý projekt je natolik unikátní, že nedělám dvě věci stejně.

Atos

Aktuálně Atos nabízí příležitosti zejména pro vývojáře a programátory v různých programovacích jazycích.

Volné jsou aktuálně například pozice:

- Technický specialista (BIGDATA/HPC/LINUX)
- Java vývojář - kybernetická bezpečnost
- Senior backend C developer
- SAP Fiori developer
- SAP consultant - SD/MM

Další možnosti můžete najít na [Atos.jobs.cz](https://atos.jobs.cz), kde můžete v případě zájmu zároveň vyplnit kontaktní formulář a zaslat své CV.

Hledá se IT SHERLOCK



Hlavalamy a záhady tě bavily od dětství. Když jsi trošku povyrosl, zkoušel sis naprogramovat první hru. Počítač byl tvůj nejlepší kamarád a přátelství vám vydrželo až do dospělosti. Poznáváš se? Super!

Pojď k nám luštit zapeklité IT příběhy.

Jaké technologie u nás budeš mít k dispozici? Najdeš u nás Javu, JavaScript, React, HTML 5.0, Delphi, C# a .NET. Pracujeme s nástrojem business intelligence pro analýzu a vizualizaci dat. Z externích aplikací máme k dispozici třeba JetBrains nebo DevExtreme a nebráníme se dalším, když se ti budou hodit.

Zajímá tě, jak se pracuje v ABRA Software? Naši filozofii, benefity i další otevřené pozice najdeš na:

Jaroslav Řasa: To, co nás skutečně odlišuje od ostatních, je SPIRIT.

Zakladatel společnosti ABRA Software věří, že svět jde dopředu prostřednictvím tvrdé práce a překonávání překážek. Proto jeho firma už třicet let tvoří software pro podnikatele a manažery, kteří přicházejí s nápady, jak lidem zpříjemnit nebo usnadnit život. „Mohli jsme zůstat lokálním dodavatelem a upíjet čajíček slabého úspěchu. My ovšem máme chuť na pořádně silnou kávu. Víme, že to je cesta i našeho osobního růstu, největší odměna, jakou můžeme získat. Vezměte každého, kdo s námi pracoval alespoň dva roky – je mnohem dál,“ říká zkušený podnikatel.

Firma s obratem přes 300 milionů korun zaměstnává více než 250 lidí. Při řízení týmů se inspirovuje filozofií Tomáše Bati. Podstatou jeho přístupu je péče, rozvoj znalostí a umění motivovat. Nejzajímavější součástí HR strategie tvoří ABRA pyramida, jejímž základem je zdravé tělo – kromě pravidelných sportovních akcí (v úterý se běhá, ve čtvrtek se cvičí jóga atp.) sem patří také zdravé jídlo a benefity – služby spojené s kultivací fyzického zdraví.

Druhé patro se věnuje osobnímu růstu. S tím souvisí i firemní portál inspirovaný webem Naučmese.cz. Většina kurzů je pořádaná zaměstnanci v souladu s myšlenkou učící se firmy, tedy že každý může být žákem i učitelem. Kurzy se kromě odborných témat věnují také zážitkům – děláme workshopy na vaření piva, přípravu kimchi nebo posloucháme přednášku kolegy z dokumentace, který žije na Tchaj-wanu a pro ABRU pracuje na dálku. Takový trochu netypický home office.

A jak to vypadá na vrcholu? Špičku firemní pyramidy tvoří sebe-realizace. „Proto je naším současným i budoucím cílem přijít každý den něčemu novému na kloub a kreativním přístupem posouvat naši práci na vyšší úroveň. Jen tak pro zákazníky vytvoříme něco navíc – přidanou hodnotu, kvůli níž si vyberou právě nás. A to nás motivuje a těší nejvíc, vědět,



že jsme planetu posunuli zase o kousíček dál,“ říká Jaroslav Řasa.

Firma se před pěti lety rozhodla změnit svou strategii a inovovala produkty i proces řízení. A má radost, že její nová cesta funguje natolik, že si jí všímají i ostatní. ABRA Software loni na jaře získala prestižní ocenění Czech Best Managed Companies a po boku společností zvučných jmen, jako jsou Zásilkovna, Pilulka, LIKO-S nebo NWT, se zařadila mezi nejlépe řízené firmy Česka. „Naše strategie a její rozpracování do běžného života firmy, kde všechny kroky směřují k jejímu naplňování,

porotu nejvíc zaujaly. Dále i to, že každý zaměstnanec ji dobře zná a rozumí jí,“ vysvětluje Jaroslav Řasa.

ABRA Software se v posledních dvou letech vyplatil prozíravý postoj k moderním digitálním technologiím. V době, kdy to bylo potřeba, se podařilo rychle zprovoznit úplnou digitalizaci komunikace se zákazníky bez nutnosti osobního setkávání. Firma také investovala do rozvoje svého e-commerce centra, protože tuto oblast klienti poptávají čím dál častěji. Žádaná je především komplexita služeb. „Firmy se chtějí soustředit na podnikání a nechávají na dodavateli, aby zajistil všechno ostatní. To je dobrý přístup i pro nás, protože když máme odpovědnost za celek, daleko snáz zajišťujeme, že všechno funguje správně. Ve chvíli, kdy jste subdodavatelem části řešení, není úplně jasné, kdo za co odpovídá,“ vysvětluje podnikatel.

Jeho firma kromě České republiky působí také na Slovensku a ve Švýcarsku, což není dílem náhody. „Dlouho jsme analyzovali různé trhy z různých pohledů a nakonec lze naše rozhodnutí shrnout do jedné věty – jestliže uspějeme ve Švýcarsku, tak všude. Máme rádi výzvy,“ poodkrývá plán spojený s expanzí Jaroslav Řasa.

Zajímavé podle něj je, že jen málo Švýcarů zná Českou republiku dobře. „Mají ovšem kladný vztah k českým technologiím, mají například rádi Škodovku, protože si cení poměru ceny a výkonu. Stejně tak znají Avast a další naše technologické firmy,“ popisuje úspěšný muž, který začal podnikat díky knížce od Tomáše Bati. Její obsah tak změnil původní plán na vědeckou kariéru plánovanou po absolvování kybernetiky na ČVUT. „Svět se až na malé výjimky nemění v politických prohlášeních, ale většinou v denní práci, kterou musí někdo řídit a přemýšlet nad ní. To dělají podnikatelé a potřebují pomoc, dobrou podporu a pevnou půdu pod nohama. My jim pomáháme v tom, že o své firmě mají výborné informace, díky nimž se mohou správně rozhodovat a měnit byznys, tak aby byl efektivnější. To je úloha ABRY,“ říká Jaroslav Řasa ke svému poslání. Software ABRA používají například 3D tiskárny Prusa Research, výrobce bot Vasky, síť prodejen Profimed nebo antivir Eset.

„Naším současným i budoucím cílem je přijít každý den něčemu novému na kloub a kreativním přístupem posouvat naši práci na vyšší úroveň.“

Na nejlepší pracovní nabídku si počkejte

DAVID SLOUKA

Hledání práce není nikdy zábava. Ačkoli v IT není o volné pozice nouze a mnohdy si vás vyhlídnou sami headhunteri, nesáhněte hned po tom prvním, co vás zaujme. Vezměte si čas a pečlivě zvažte, jak by vlastně vaše práce měla vypadat.

Pokud hledáte novou práci v současném zaměstnání, je to na jednu stranu jednodušší: nemusíte se obávat finanční tísně a máte čas buď počkat, než k vám nová nabídka sama přistane, nebo aktivně nové příležitosti vyhledávat.

Pokud práci momentálně nemáte, ale máte možnost ještě pár měsíců vydržet bez příjmů (nebo můžete zatím třeba pracovat jinde či jako freelancer), výborně – hledání práce můžete dedikovat větší množství času a najít si skutečně

takzvanou práci snů. Pojďme se podívat jak na to.

Rozmyslete si, co přesně od práce chcete

V práci tráví člověk velkou část svého života, to je zkrátka fakt. Je to něco, co vás bude pohlcovat na několik hodin každý den (nebo alespoň většinu z nich) a co vás bude provázet jako nedílná součást vaší životní cesty po celé roky.

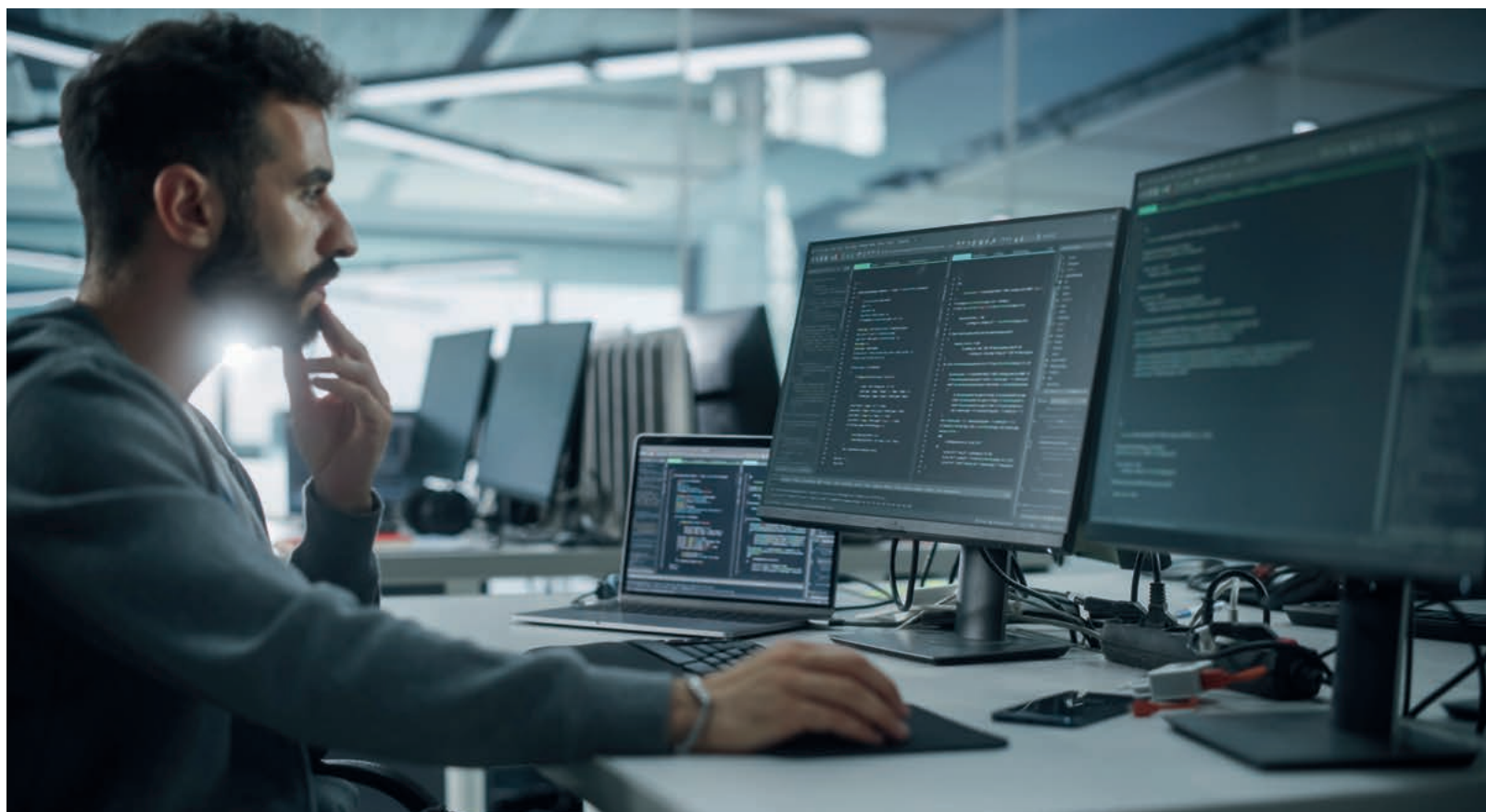
Určete si, co přesně jsou vaše priority. Peníze jsou důležité i třeba s ohledem na rodinu a podobně, ale

Určete si, co přesně jsou vaše priority. Peníze jsou důležité, ale v IT málokdy znamenají problém.

buďme upřímní – v IT málokdy představují peníze problém. Důležitější je home office, benefity, možnost flexibilního času práce nebo samotná náplň nové pozice.

Není nic horšího než být v dobře placené práci se skvělými benefity, která vás ale nenaplnuje. Spokojenost s náplní práce, smysl, jenž vám dává, je podceňovaný, ale nesmírně důležitý prvek každého zaměstnání. Odborníci se zde jednoznačně shodují: pro osobní spokojenost je naplňující práce zcela klíčová, a pokud vás práce baví, pak ji i budete dělat líp, s odhodláním a s nadšením. To pro změnu vede i ke spokojenosti zaměstnavatele a potenciálně lepším benefitům či vyššímu platu.

Pokud ale víte, co chcete dělat, případně kde, a můžete si to finančně dovolit, neřídte se jen





podle výše finanční odměny. Práce s nižším platem, ale perspektivnější, zajímavější nebo s lepší firemní kulturou je ve většině případů lepší než práce skvěle placená, ale taková, která vás bude každý den ubíjet.

Pečlivě si rozmyslete, co přesně od práce očekáváte, jakou pozici chcete, jaký je minimální plat, který budete ochotný přijmout, a jakou chcete firemní kulturu.

Zpracujte na vlastní sebezprezentaci

Dobrý LinkedIn profil, správně zpracované CV, certifikace, dokončená školení – nebojte se pochlubit tím, co umíte, kde jste pracovali, a určitě klidně zmiňte i vaše zájmy. Pracovní trh je dnes mnohem dynamičtější (ohraný pojem, ale v tomto případě přesný) a potenciální zaměstnavatele, obzvláště u menších firem a start-upů – v IT vysoce relevantních – zajímá i to, jak zapadnete do jejich týmu.

Hrajete na hoby? Napište to do CV. Jste fanda horolezectví? Dejte si to do profilu na LinkedInu. Máte rádi dobrou kávu? Tak to tam napište určitě, neboť „dobrá káva“ je dnes zřejmě nutnost pro každý IT start-up vzhledem k tomu, jak často je v inzertech zmiňována.

Ale žerty o kávě stranou, skutečně se nebojte myslet i na vlastní jedinečnost. Manažeři si dnes již začínají uvědomovat, jak důležité je, aby tým pracoval jako jeden

stroj, a jak důležité je, aby si kolegové vzájemně rozuměli a byli schopní spolu efektivně spolupracovat.

I takové detaily mohou ve výsledku rozhodnout, zda vysněnou práci nakonec naleznete.

Ale pozor – nastavte si sociální sítě správně. Pokud máte třeba Facebook nebo Instagram, ujistěte se, že váš profil vidí pouze vaši přátelé. Na pracovní prezentaci je tu LinkedIn a různé specializované weby, případně setkání odborníků a další networking, ale určitě ne Instagram.

Zaměstnanec, nebo freelancer?

Neopomeňme ani jedno z klíčových rozhodnutí, o němž jsme dosud nemluvili. IT trh je rozmanitý a část IT pracovníků má možnost pracovat formou kontraktů, a nebýt tak součástí jedné konkrétní firmy, ale svoji expertizu propůjčovat tam, kde je potřeba. Často je i zde nutné pracovat v týmu a komunikovat s různými částmi společnosti, ale pořád jde o dosti odlišný styl práce.

Tady je nutné si dobře rozmyslet, o co stojíte a co přesně chcete. Freelancing má svá lákadla: flexibilitní možnosti často kompatibilní s digitálním nomádstvím, potenciálně vyšší finanční odměny, neustále se měnící práce a možnost

si kdykoliv od práce odpočinout, máte-li vše splněno a dostatek prostředků.

Ale má také své nevýhody. Zaměstnání je mnohem stabilnější, poznáte dobře své kolegy, s týmem se skutečně sžijete a především je práce výrazně méně stresující. Pokud máte nebo plánujete rodinu, může být zaměstnání vhodnější, obzvláště právě v IT, kde se home office nebo více dnů dovolené nabízí naprosto běžně.

Nebojte se čekat

Teď už víte, co chcete dělat, co od nové práce očekáváte, zda se do hledání vrhnete jako zaměstnanec a umíte se odprezentovat.

V IT je pravděpodobné, že už vás pár headhunterů oslovilo a projevílo zájem o vaše služby. Do nové práce ale nespěchejte: pečlivě si proberte nabídky a sami hledejte to, co opravdu chcete.

Hledačům práce často schází trpělivost, a nakonec sáhnou po něčem, co není perfektní. Někdy nic jiného nezbyvá, ale někdy by stačilo věnovat hledání o pár týdnů nebo i měsíců víc, a ideální práce se najde.

Mějte proto trpělivost. Zdůrazněme opět, že práce je něco, kde trávíte podstatnou část svého života, a už jen proto by vás měla naplňovat a měli byste být spokojení s tím, co děláte. ■

**Freelancing
má svá lákadla,
ale má také
své nevýhody.**



České Radiokomunikace

České Radiokomunikace (CRA) jsou lídrem v poskytování digitální infrastruktury. Kromě vysílacích služeb se firma zaměřuje na propojování světa televize, rádia a internetu. Provozuje vlastní datová centra a svým zákazníkům poskytuje špičkový výpočetní výkon.



O společnosti

Jsme moderní a otevřenou společností s perspektivním oborem podnikání. Spolurozhodujeme o budoucnosti vysílacího a ICT prostředí v České republice.

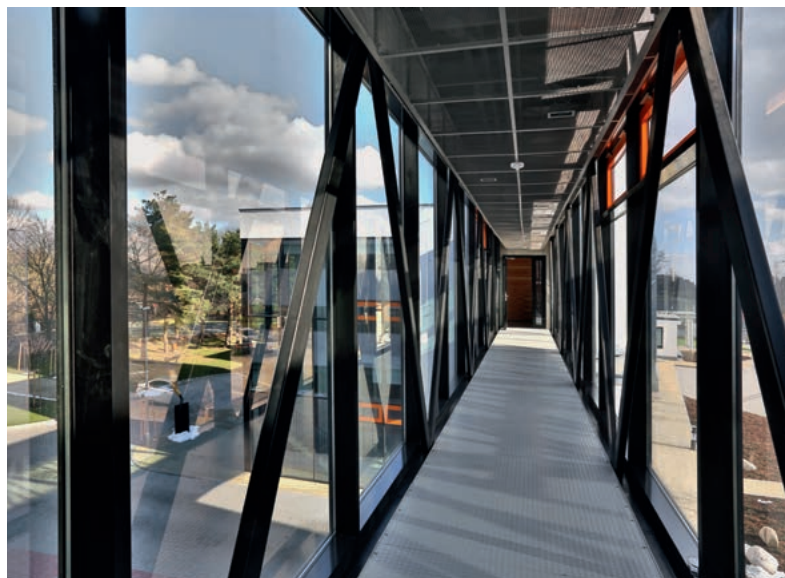
- jsme lídrem trhu v oblasti televizního a rozhlasového vysílání & OTT
- jsme komplexním poskytovatelem ICT a cloudových služeb
- jsme významným majitelem telekomunikační infrastruktury a datových center

- jsme předním poskytovatelem IoT služeb, operátorem vlastní sítě

Stoprocentním vlastníkem akcí Českých Radiokomunikací je společnost Cordiant Digital Infrastructure Limited, jež investuje především do základní infrastruktury digitální ekonomiky – datových center, fiberoptických sítí a vysílacích a telekomunikačních věží ve Velké Británii, Evropě a Severní Americe.

Naše poslání

Jsme poskytovatelem unikátní televizní, rozhlasové a internetové infrastruktury, která umožňuje



našim zákazníkům kvalitně doručovat mediální obsah.

Prevádíme technologické trendy do inovativních mediálních, telekomunikačních a IT infrastrukturních služeb, jež našim zákazníkům přinášejí hodnotu.

Naše firemní kultura

Nabízíme příjemné pracovní prostředí utvářené přátelskou atmosférou a vysoce kvalifikovanými týmy odborníků. Navzájem si pomáháme, protože víme, že všichni směřujeme za společným cílem.

Naše hodnoty

Patří mezi ně orientace na zákazníka, zodpovědnost a profesionalita, integrita, zapálení pro věc a týmový duch. Každý z nás zastává ve firmě konkrétní roli, ale všichni usilujeme o stejný cíl.

Možnosti profesního rozvoje

Našim zaměstnancům poskytujeme motivující zázemí pro úspěšné vykonávání jejich práce. Podporujeme je v odborném a v osobním růstu a klademe důraz na jejich další odborné vzdělávání.

Příležitosti pro studenty

Studenti u nás mohou získat jedinečné pracovní zkušenosti v oblasti televizního a rozhlasového vysílání a ICT služeb. Příležitost podílet se na zajímavých projektech v oblasti datových center, cloud computingu a IoT služeb.

Šance pro absolventy

Absolventům nabízíme příležitost podílet se na vývoji nových technologií a jejich aplikaci do praxe. Získat jedinečné pracovní zkušenosti a být součástí inovativních týmů plných odborníků a expertů.

HANA CALTOVÁ,
personální ředitelka

České Radiokomunikace
Skokanská 1
169 00 Praha 6

hr@cra.cz
www.cra.cz
linkedin.com - České
Radiokomunikace
twitter.com - CRA_cz
instagram.com - cra.cz

Progress – nastartuj svou kariéru u nás

Jeden z celosvětově nejoblíbenějších zaměstnavatelů konečně v ČR.



Kdo jsme?

Jsme americká společnost se čtyřicetiletou historií a pobočkami po celém světě – a nově také v Brně! Zaměřujeme se na špičkové produkty pro vývoj, nasazení a správu výkonných podnikových aplikací. Na naše produkty aktuálně spoléhají stovky tisíc firem včetně přibližně 1 700 softwarových společností a více než 3,5 milionu vývojářů.

Proč zvolit Progress?

Odpověď vystihují tato tři slova: lidé, důvěryhodnost a Progress.

Jsme hrdí na to, co se nám rodí pod rukama, a člověk je u nás vždy na prvním místě – v práci i v životě. Jsme si moc dobře vědomi, že právě lidé jsou to nejdůležitější a jen díky nim můžeme jako firma i nadále růst. Velmi nám proto záleží na tom, aby se dařilo především jim. Aby byli úspěšní v tom, co dělají. Dává nám to energii pokračovat a vytvářet věci, které mají smysl a dlouhodobou hodnotu.

Naše firemní hodnoty se zaměřují na důvěru, týmovou spolupráci, přizpůsobivost a vzájemný respekt. Co slíbíme, za tím si stojíme. Víťame každý názor, neboť odvážné myšlení je základem zítřejších převratných objevů. Snažíme se, aby byl Progress nejlepší kapitolou vaší kariéry.

Co vám můžeme nabídnout?

Smysluplnou práci, která pomáhá úspěšným firmám po celém světě. Individuální a lidský přístup ke každému z vás. Bezpečné a důvěryhod-

né místo pro získání prvních zkušeností i další kariérní růst. Práci ve společnosti, která se od konkurence odlišuje jedinečnou firemní kulturou zaměřenou na rozmanitost, inovace a spolupráci. Práci ve firmě, která pravidelně získává ceny zaměstnavatele roku po celém světě (jen za minulý rok jich bylo více než pět). Stabilitu v této nejisté době – není výjimkou, že mezi „progressáky“ naleznete lidi, kteří jsou u firmy i více než třicet let.



Kariérní růst

Umožníme vám, abyste si svou kariéru a osobní růst řídili sami. Můžete k tomu využít firemní nástroje pro kariérní rozvoj, možnosti interní profesní mobility, sdílení znalostí a nadstandardní možnosti vzdělávání.



Pracovní zkušenost

Neustále se snažíme vytvořit takové pracovní prostředí, aby lidé vnímali své působení u nás jako tu nejlepší kapitolu své pracovní kariéry.



„Snažíme se, aby byl Progress nejlepší kapitolou vaší kariéry.“



Benefity

V každé zemi, kde působíme, nabízíme takový balíček firemních benefitů, aby byl více než konkurenceschopný a zohledňoval různé potřeby našich zaměstnanců.



Odměny

Konkurenční plat, roční bonusy a jeden z nejlepších zaměstnaneckých akciových programů (ESPP) vůbec.



Odpovědnost

25 dní dovolené a další k pracovnímu výročí nebo významným svátkům, den volna navíc k narozeninám nebo volno na dobročinné aktivity.



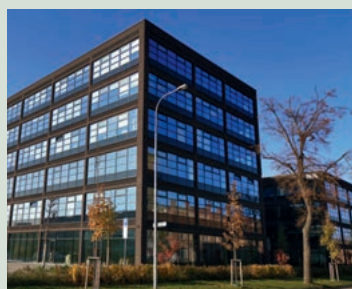
Well-Being

Komplexní program zaměřený na vaše fyzické, duševní i finanční zdraví.

Aktuální volné pozice v Progress



Více informací najdete na www.progress.com.



Progress v ČR

Společnost Progress vstoupila na český trh v závěru roku 2021 akvizicí Kemp Technologies, která jen o několik měsíců dříve získala pod svá křídla úspěšnou českou technologickou společnost Flowmon Networks zabývající se síťovým monitoringem. V produktovém portfoliu společnosti Progress naleznete známá jména, jako jsou Progress Sitefinity, Progress MOVEit, Progress WhatsUp Gold, Progress OpenEdge, Progress Telerik, Progress Kendo UI, Progress LoadMaster a řadu dalších včetně řešení Progress Flowmon. Společnost Progress sídlí v centru Brna v komplexu Ponávka Office.

IT STRATEGIE PRO MANAŽERY

CIO
BUSINESS WORLD

TOP 100

ICT společností v České republice
ICT Companies in the Czech Republic

I v roce 2022 vyjde aktuální verze
populárního žebříčku nejvýznamnějších ICT společností.

Publikace vychází 24. června 2022