

COMPUTERWORLD®

ZVLÁŠTNÍ NEPRODEJNÁ PŘÍLOHA | PROSINEC 2022

TOP IT Employers

*Join our
team!*

Víme, kde se o vás
dobře postarají a dají vám
zajímavou práci



Do jaké IT certifikace se vyplatí investovat?

SARAH K. WHITE

Hledáte bonus navíc ke své IT kariéře? Přinášíme seznam patnácti nejdůležitějších certifikací, které mohou pomoci ke zvýšení mzdy.

Oborové zkoušky a školení hrají v IT svou roli už mnoho let; ty správné certifikáty mohou posunout vaši kariéru, odlišit vás od konkurence a zvýšit vaše mzdové možnosti. Celých 66 % IT manažerů říká, že schopnosti, které mají IT zaměstnanci s certifikacemi, přináší přidanou hodnotu přesahující deset tisíc dolarů ročně; podle 22 % pak dokonce 25 tisíc dolarů a víc.

Rozpoznat, které certifikace jsou pro vaši konkrétní kariéru nejdůležitější, může být výzva. Společnost Skillsoft proto vydala data o certifikacích s nejvyšším finančním potenciálem z průzkumu z 557 IT profesionálů. Jejich seznam nyní přinášíme.

1 AWS Certified Solutions Architect – Professional

Tento certifikát potenciálnímu zaměstnavateli ukáže, že umíte navrhovat, nasazovat a evaluovat aplikace na AWS v komplexním prostředí. Zkouška je určena pro IT pracovníky se dvěma nebo více roky zkušeností v prostředí cloudové architektury AWS. Mezi cloudovými architekty jde o klíčovou zkoušku, jež dlouhodobě patří mezi nejlépe finančně hodnocené a o kterou zaměstnavatelé stojí. Než se do certifikace pustíte, měli byste znát AWS CLI, různé AWS API, AWS CloudFormation, AWS Billing Console a Management Console, skriptovací jazyk a prostředí Windows a Linuxu. Zkušenosti z cloudové architektury jsou rovněž nezbytné, stejně tak porozumění hybridní architektuře.

2 Certified Information Security Manager (CISM)

Certifikát potvrzuje vaše schopnosti a expertizu v oblasti



řízení informační bezpečnosti, programového rozvoje a managementu a řízení rizik. Certifikace je určena především pro IT profesionály dlouhodobě zaměstnané v oblasti řízení IT bezpečnosti na celofiremní úrovni. Pro kvalifikaci ke zkoušce je potřeba alespoň pět let zkušeností v informační bezpečnosti během posledních deseti let. Certifikace platí pět let a je potřeba ji neustále udržovat získáváním takzvaných CPE kreditů. Je velmi populární u ředitelů či manažerů IT bezpečnosti a patří rovněž mezi dlouhodobě oblíbené v celém průmyslu.

3 Google Cloud – Professional Cloud Architect

Certifikace potvrzuje schopnosti zaměstnance pracovat s technologiemi Google Cloud v podnikové oblasti a schopnost navrhovat, spravovat

a vyvíjet škálovatelná a bezpečná podniková řešení v cloudovém prostředí. Zkouška zahrnuje navrhování a plánování, správu, provisioning a implementaci cloudové architektury. Testována je také schopnost analyzovat a optimalizovat podnikové procesy, dbát na bezpečnost a compliance a zajistit spolehlivý chod vyvíjených řešení. Všechny certifikace Google Cloud, není-li řečeno jinak, po dvou letech expirují.

Zkouška je nejpobulárnější u cloudových architektů a je doporučeno mít alespoň tři roky zkušeností v průmyslu a aspoň rok zkušeností se správou Google Cloudu. Průměrný držitel certifikace má mj. osm dalších certifikátů.

4 Certified Information Systems Security Professional (CISSP)

Certifikaci nabízí organizace International Information System Security Certification Consortium, lépe známá jako (ISC)². Zkouška je akreditována v rámci standardu ANSI a jako klíčovou certifikaci pro určité IT role ji mj. považuje americké ministerstvo obrany. Certifikace není spjata s žádným konkrétním produktem, CISSP tudíž komplexně hodnotí schopnost navrhovat, implementovat a spravovat firemní strategii kybernetické bezpečnosti. CISSP certifikace je populární u profesionálů v oblasti kybernetické bezpečnosti, mimo jiné ředitelů a manažerů. 100 % držitelů má alespoň jednu další certifikaci.

5 AWS Certified Solutions Architect – Associate

Certifikace je určena pro cloudové architekty s jedním nebo více roky zkušeností s vývojem „dostupných, cenově efektivních, odolných a škálovatelných distribuovaných systémů v AWS“, popisuje zkoušku Amazon. Certifikát testuje znalosti aplikační architektury a bezpečnosti AWS stejně jako schopnost určit vhodné řešení podle požadavků klienta a porozumění vhodných postupů při práci s implementací aplikací v AWS. Je doporučena přímá znalost služeb AWS, postupů budování bezpečných a spolehlivých aplikací na platformě a porozumění globální infrastruktuře AWS a souvisejících síťových technologií.

Certifikace je populární především u cloudových architektů

Správné certifikáty mohou posunout vaši kariéru a zvýšit vaše mzdové možnosti.

a 70 % z těch, kteří certifikaci mají, získalo během stejného roku ještě jednu další, obvykle Google Cloud – Professional Cloud Architect.

6 AWS Certified Security – Specialty

Certifikát AWS Certified Security – Specialty je určen pro bezpečnostní profesionály, kteří chtějí potvrdit svoji znalost bezpečnostního softwaru AWS. Doporučeno je alespoň pět let zkušeností s implementací řešení kybernetického zabezpečení a přes dva roky praktické práce se zabezpečováním workloadů AWS. Doporučena je znalost bezpečnostních služeb AWS a různých prvků, které Amazon využívá. Klíčová je také široká znalost AWS obecně, obzvláště model sdílené zodpovědnosti, bezpečnostní ovládací panely, strategie monitorování, modely hrozeb v cloudovém zabezpečení a další témata.

7 Project Management Professional

Certifikace Project Management Professional je určená pro pokročilé projektové manažery; v podstatě testuje znalosti základů managementu a pěti hlavních fází života standardního projektu. Podmínky pro kvalifikaci se liší podle dosaženého vzdělání, vždy jsou však vyžadovány minimálně čtyři roky zkušeností. Jde o velmi populární zkoušku u projektových manažerů.

8 Nutanix Certified Professional – Multicloud Infrastructure (NCP-MCI)

Certifikát Nutanix Certified Professional – Multicloud Infrastructure (NCP-MCI) potvrzuje schopnost nasazovat, řídit, optimalizovat a škálovat Nutanix AOS v podnikovém cloudu. Zkouška otestuje znalost uchazeče v oblasti nasazování a správy Nutanix AOS a využívání Prism Element k monitoringu a správě AHV hostů a virtuálních strojů. Nutné je potvrdit znalost konceptů cloudových úložišť a jejich řízení, spravování klastrů Nutanix, tvorby a managementu virtuálních strojů, monitoring jejich stavu, práci s Prism Central a další prvky, s nimiž se IT pracovník u Nutanixu setká. Certifikace

je obzvláště populární u systémových architektů, průměrný držitel zkoušky má ještě dalších sedm IT certifikací.

9 Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert

Nejen AWS živí člověk, tato zkouška se naopak týká Azure cloudu Microsoft. Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert je určen pro ty, kteří pravidelně pracují s cloudem Microsoftu. Ve zkoušce je prověřena hluboká znalost sítí, virtualizace, ověřování identit, bezpečnosti, disaster recovery, datových platform, administrace a vývoj v Azure, DevOps procesy a mnoho dalšího. Zkouška ověřuje, že je daný IT pracovník schopen firmě přinést bezpečná, spolehlivá a škálovatelná řešení v Azure cloudu.

10 Google Cloud – Cloud Digital Leader

A samozřejmě další certifikát pro cloudové služby, Google Cloud – Cloud Digital Leader se nepřekvapivě týká Google Cloudu. Ověřuje schopnosti práce s klíčovými produkty Google Cloudu a je otevřena komukoliv. Zkouška se týká komplexních témat jako digitální transformace s Google Cloudem, inovování s daty z Google Cloudu, modernizace aplikací a infrastruktury či bezpečnost a operace. Certifikace je obzvláště populární u cloudových architektů.

11 Certified Information Systems Auditor (CISA)

Certifikát Certified Information Systems Auditor (CISA) je určen pro ty, kteří se zabývají auditu, controllingem, monitoringem a analýzou IT a podnikových systémů firmy. Zkouška testuje znalost informačních systémů určených k auditu a schopnost pracovat s compliance procedurami a zranitelnostmi. Pro kvalifikaci je potřeba alespoň pět let zkušeností v IS nebo IT auditorství či bezpečnosti.

12 AWS Certified Big Data – Specialty

A další zkouška z AWS. AWS Certified Big Data – Specialty je určen pro zkušené big data analytiky s alespoň dvěma roky zkušeností s AWS a schopností využívat

základní AWS big data služby a nástroje. Certifikace potvrzuje schopnost tyto služby využívat, pracovat s big daty a pomocí nástrojů automatizovat datovou analýzu. Je doporučeno, aby uchazeči o certifikát již měli splněnou zkoušku AWS Certified Cloud Practitioner. Zároveň je vhodných alespoň pět let zkušeností v oblasti datové analytiky.

13 VMware Certified Professional – Data Center Virtualization (VCP-DCV)

Virtualizaci opomíjet nelze. VMware Certified Professional – Data Center Virtualization (VCP-DCV) slouží k potvrzení schopnosti spravovat a nasazovat infrastrukturu vSphere 7 a budovat stabilní virtualizační prostředí. Na rozdíl od dřívějšíka již certifikát neexpiruje po dvou letech.

14 AWS Certified Cloud Practitioner

A naposledy znovu velmi poptávaný AWS cloud, tentokrát v podobě „základní“ zkoušky AWS Certified Cloud Practitioner. Potvrzuje schopnosti a znalosti základů AWS a fungování cloudových prostředí. Certifikaci by měl být schopný obdržet každý se základní znalostí platformy AWS; uchazeči by měli mít alespoň šest měsíců zkušeností s AWS, základní znalost IT služeb a jejich relevanci pro cloudovou platformu AWS a znalost základních funkcí AWS včetně příkladů využití.

15 CCNP Enterprise

Poslední z našeho seznamu je CCNP Enterprise, původně známá jako Cisco Certified Network Professional (CCNP) Routing and Switching certification. CCNP Enterprise pokrývá všechny nutné znalosti a schopnosti k plánování, implementaci a verifikaci místních a wide-area podnikových sítí. Pokud jste úspěšně splnili předchozí Routing and Switching certifikaci, pak máte CCNP Enterprise automaticky. Ke zkoušce se doporučují alespoň tři roky až pět let zkušeností s implementováním podnikových síťových řešení. Zkouška je nepříliš překvapivě populární hlavně u síťářů a síťových analytiků. Certifikace je platná tři roky, pak je nutné ji obnovit. ■



Každá certifikace je časově omezená, a je nutné ji proto pravidelně obnovovat. K tomu většinou stačí přezkoušení.

Lukáš Skála: Rozvíjíme silnou IT skupinu mířící na Západ

Do HR přišel z byznysu a na jeho stylu práce je to vidět. Namísto zavedených postupů preferuje dynamický hiring mix založený na vlastní intuici, kvalitní analýze, schopnosti rychlé reakce a týmové práci.

HR director ABRA Software Lukáš Skála říká: „Jen výjimečně využíváme agentury, negenerují nám žádnou přidanou hodnotu. Máme naprosto skvělý inhouse tým, vše si děláme sami a vyplácí se nám to. Kombinujeme různé způsoby HR marketingu, jsme hodně vidět on-line, exponované pozice hledáme i napřímo.“

Dodává, že trh práce je v posledních měsících velmi turbulentní. „Pravidla hry se mění každý měsíc.“

ABRA Software, která letos obhájila ocenění Czech Best Managed Companies od Deloitte, nové schopné posily potřebuje. Její majitelé letos v září prodali významný podíl společnosti německé investiční skupině Elvaston, což otevírá nové možnosti. Společně plánují vybudovat silnou IT skupinu zaměřenou na podnikové informační systémy v regionu střední a západní Evropy. Součástí strategie je postupné nakupování firem, které all-in-one ERP rozšíří o speciální funkce. „Přirozeným růstem se blížíme ke třem stovkám zaměstnanců, v nejbližší době se však toto číslo i díky neustálému nábory a zmíněným akvizicím výrazně zvýší,“ říká Lukáš Skála.

Z technických pozic firma nejčastěji obsazuje JavaScript a .NET developery, testéry a hledá také IT specialisty do Cloud and Technology týmu. Důležití jsou pro ni také odborníci 1st a 2nd line zákaznické podpory, kteří jsou v neustálém kontaktu se zákazníky. Samostatnou kapitolou jsou konzultanti. Ti musejí mít nejen široký záběr odborných a technických znalostí, ale také velmi dobré komunikační dovednosti. S tipy na budoucí kolegy mohou přijít i samotní zaměstnanci zapojení do referral programu. A na hiringu se podílejí i manažeři. „Naštěstí každému z našich kolegů, kteří hledají do týmů



nové posily, je jasné, že jejich vlastní angažovanost v hiringu je nezbytná. To se týká hlavně rychlosti reakce, času věnovaného kandidátům nebo poskytnutí otevřené a kvalitní zpětné vazby,“ upřesňuje HR director.

Po nástupu následuje efektivní sestavení onboarding plánu zaměřeného na odbornou stránku i začlenění do firemní kultury. Ta je velmi přátelská a otevřená. „I přes vstup strategického investora zůstáváme velkou rodinnou firmou. Při akvizicích dalších podniků nehledíme pouze na kvalitu produktu, ale také na firemní kulturu, lépe řečeno, jak a čím firma žije. Pro úspěšnou synergii je to nezbytný pohled, jen tak můžeme ve vzájemném spojení najít další přidanou hodnotu pro obě strany,“ přibližuje šéf HR s doplněním, že ABRA obsazuje juniorní i seniorní pozice a nabízí různé typy úvazků.

Unikátní přístup má v rámci trainee programu pro studenty středních i vysokých škol. Studenti tady poznají skutečnou práci. Nedostávají jen ty nejjednodušší úkoly či podpůrné činnosti, ale naplno se začleňují do veškerého dění. Individuálně rozvržená pracovní doba umožňuje skloubit práci se studiem. Vstřícný přístup k zaměstnancům tady platí od samého začátku, a tak není divu, že řada lidí zůstává ve firmě dlouhá léta, někteří se sem i vrací. Svůj podíl na tom má i fakt, že lidé mohou během kariéry změnit zaměření, vyzkoušet nové technologie, naučit se další dovednosti. Jak říká zakladatel ABRA Software Jaroslav Řasa: ABRA je safe spot.

A jak firma láká nové kolegy? „Benefity bych nepřeceňoval, úspěšné kandidáty, kteří k nám přicházejí, zajímá především produkt, strategie naší firmy, kultura, s kým a na čem budou pracovat, další rozvoj, vzdělávání a v neposlední řadě férové finanční ohodnocení. Každý z kolegů samozřejmě může využít home office nebo příjemné pracovní prostředí našich kanceláří,“ popisuje Lukáš Skála. Oblíbené jsou také lekce jógy, dopolední běhání a přednášky zajímavých lidí. Naposledy tu byla třeba antropoložka a archeoložka Sara Polak, která tyto obory kombinuje s umělou inteligencí. Akce se vypisují přes interní portál ABRA2Grow inspirovaný webem Naučmese.cz.

A bonbónek na závěr? „Po několika letech chystáme v následujícím roce významnou rekonstrukci našeho prostoru, díky čemuž budeme mít nejmodernější pracoviště se špičkovými nástroji. Věřím, že se v tomto směru zase o kus posuneme a vytvoříme našim zaměstnancům ideální pracovní prostředí i prostor k relaxaci,“ uzavírá Lukáš Skála.

I přes vstup strategického investora zůstáváme velkou rodinnou firmou.

ABRA
software for your business

Namixujte si s námi kariéru



Držíme slovo. Vzděláváme se. Rosteme.
Inovujeme. A pomáháme těm, kteří mění
svět k lepšímu. Jsme **PeopleofABRA.cz**



www.abra.eu/kariera

Pomáhejte firmám uspět v digitální době se společností KPCS

MARTINA KOUTNÍKOVÁ

Svět se mění, digitalizace prostupuje všemi oblastmi a firmy se tomuto trendu musejí přizpůsobovat, pokud chtějí uspět. A to platí jak z pohledu byznysu, tak z hlediska nábora či rozvojového procesu zaměstnanců. Pro IT firmy to platí dvojnásob.



doucích specialistů postupujících po kariérním žebříčku až na pozice nejvyšší, a to jak po stránce odborné, tak manažerské. Právě zde se nyní rodí jedna služba, kterou KPCS aktuálně uvádí na trh a u níž zaměstnanci mohou rychle odborně růst. Toto oddělení nese název Service Delivery. Pokud máte představu, že jde jen o klasický „helpdesk“, jeho ředitel Viktor Nademlýnský, se kterým přinášíme rozhovor, vás rychle vyvede z omylu.

Viktore, tvůj tým doznává zejména za poslední rok významné změny, roztváří se nejen co do počtu lidí, ale také záběru aktivit. Tvoje oddělení čítá nejen původní support, ale dnes již také Service Delivery a CSP (Cloud Solution Provider) licence. Můžeš stručně říct, na co se jednotlivé týmy zaměřují?

Support vykonává funkci service desku, která je pro poskytování služeb klíčová, a technickou L1 a L2 podporu pro naše zákazníky napříč službami, jež poskytujeme. Service Delivery je zjednodušeně řečeno zodpovědné za kvalitu doručovaných služeb zákazníkům. Do toho patří i poskytování licencí v rámci programu Microsoft CSP, které u nás vyrostlo z takové popelky a dnes jsme dvojkou na českém trhu.

Kde v blízké budoucnosti plánuješ nejvyšší progres, pokud jde o lidi?

Strategie společnosti obsahuje růst poskytování služeb a novinky v oblasti Managed Services pro Microsoft365 a Azure. Delivery těchto služeb je většinou opřené o můj tým a s růstem zákaznického portfolia bude růst i celý tým.

Podle čeho lidi do svého týmu vybíráš?

V KPCS je hodně důležitý kolektiv a přátelské vztahy v rámci celé firmy jsou hodnoceny jako zásadní. Proto je důležité, aby byl dojem z pohovoru příjemný (stavíme v rámci HR politiky na tzv. candi-

Nebudete nabízet služby a produkty založené na moderních technologiích? V byznysu můžete možná ještě krátkou chvíli jet setrvačností, ale pokud jde o nábor zaměstnanců a jejich rozvoj, a to zejména v IT oboru, není šance. Kdo by chtěl, ať jde o mladou generaci nebo zkušené IT profesionály, pracovat ve firmě, která nejde s dobou, technologicky zaostává a neumožňuje odborný rozvoj?

Pro společnost KPCS jsou moderní technologie naprosto klíčové a jsou její obrovskou konkurenční výhodou. Samotné motto firmy, jehož překlad do češtiny by byl asi poněkud krkolomný, plně vystihuje podstatu KPCS. „Digital

enablers“ aneb jak pomoci uspět firmám v digitální době, mluví za vše. Být tzv. vždy o krok napřed se zde uplatňuje v plném rozsahu.

Kariérní růst si volíte sami, KPCS vám v něm pomůže

KPCS rozhodně netrpí v rámci zaměstnanecké politiky žádnými předsudky. Ve firmě najdete generační průřez, flexibilní úvazky, studenty na praxi, zkušené profesionály. Přátelské a neformální prostředí, respekt k práci druhého jsou samozřejmostí bez ohledu na to, zda je člověk generální ředitel nebo recepční.

Dnes se budeme věnovat oddělení, které je jakýmsi inkubátorem bu-

Viktor Nademlýnský, ředitel Service Delivery



date experience), ale i aby si obě zúčastněné strany tzv. sedly. Já se snažím vybrat lidi, kteří mají silně vyvinutý smysl pro osobní zodpovědnost. Rád týmy nechávám pracovat samostatně a proaktivně, a to bez osobní zodpovědnosti nefunguje. K tomu neodmyslitelně patří i otevřenost. Mezi našimi zákazníky jsou top firmy v ČR i v zahraničí a je důležité s nimi umět správně komunikovat, být empatický. Technické znalosti si v mém oddělení lidé doplňují a rozšiřují nejsnadněji, takže to není to základní, co při výběru zaměstnání rozhoduje.

Jak bereš to, že většina zaměstnanců, kteří ti takřikajíc projdou rukama, se posouvá v rámci firmy během roku až tří let na jiné pozice? Vlastně stále vychováš pro firmu nové lidi, což je jistě velmi náročný úkol.

Mám z toho upřímnou radost, protože to ukazuje jak na dobrou přípravu, tak také na zájem těchto lidí na sobě pracovat. A to je pro KPCS klíčové. Na druhou stranu mají v mém oddělení místo i ti, kteří se posouvají na jiné pozice nechtějí, protože je práce v oddělení opravdu baví a dělají ji skvěle.

Na co se u tebe mohou potenciální kandidáti těšit? A tím nemyslím firemní benefity...

Ze zkušeností víme, že pro technické lidi je velmi důležitý, někdy dokonce zásadní, rozvojový plán. U nás je rovnou součástí nabídky, kterou úspěšnému kandidátovi předkládáme na základě hodnocení ve výběrovém řízení. KPCS je postaveno na expertních znalostech a vzhledem k tomu, že jsme jedním z nejvýznamnějších partnerů společnosti Microsoft (a to nejen v ČR), jsou pro nás důležité i Microsoft certifikace. Počítáme s tím, že již od nástupu novým zaměstnancům pomůžeme získávat jak certifikace, tak zkušenosti. Rozvoj je mix zkoušek a času stráveného se seniorními kolegy na projektech a dalších úkolech. Naším společným cílem je, aby se ti, kdo začínají v mém týmu, posunuli na seniorní konzultanty. Chceme prostě lidi rozvíjet dál, a to jak po technické linii, tak třeba i po manažerské. Záleží to jen na daném člověku, jakým směrem chce růst, a samozřejmě také na tom, co je

sám ochotný pro to udělat. V tom jsme velmi flexibilní a otevření.

Jak u tebe probíhá samotný nástup?

V rámci tzv. onboardingu do mého oddělení každému představím naši firmu, její historii, kulturu, procesy napříč společnostmi, systémy a služby. Je důležité, aby každý věděl, jak věci děláme a proč. Pro mě je zásadní, aby nový kolega dostal kontext a pochopil a věděl právě PROČ. Při tom začíná pracovat v týmu, který se mu věnuje a ukazuje mu, co a jak chodí v praxi. Postupně pak dostává na starost určité služby, činnosti, zákazníky.

Jaký je Viktor šéf a jaký je Viktor v „civilu“?

Na tohle by měl odpovídat spíš někdo z týmu a moje manželka. Snažím se být férový, objektivní a považuji se za sebekritického, tedy nejdříve se zamyslím, co jsem mohl udělat lépe já, a pak to řeším s protějškem. To bych řekl, že platí pro oba světy. Moc neumím nic nedělat, v soukromí se věnuji hodně práci okolo domu, na zahradě, v domácnosti. Pokud jde o firemní aktivity, manželka o mně tvrdí, že moc pracuji a musím tím zbytek firmy štvát. Tak to bude také asi platné pro obě role. Jinak mám rád sport, u kterého dobíjím baterky a čistím hlavu. Bez sportu jsem nesvůj.

Nyní jedna zásadní věc. KPCS míří do světa s novými službami, které jsou právě hodně o tvém oddělení.

Co je služba Managed Microsoft 365 Services a Managed Azure Services?

Správu cloudového prostředí děláme pro naše zákazníky již několik let. Managed Services považujeme za růstový segment a věříme, že nastává čas, kdy to bude pro více firem zajímavá hodnota. Není to tak dávno, kdy si organizace nakupovaly vlastní auta a musely se starat o jejich servis, provoz, pojištění, řešit havárie. Když se mluvilo o operativním leasingu, lidé si ťukali na čelo. Dnes je auto na operativní leasing normální služba. Proto chceme Managed Services nabízet více uceleně a soustředěně. Máme na to potřebnou kvalifikaci a poskytujeme kvalitu, umíme to, tak je potřeba dát to do trhu vědět. Jednoduše řečeno, umíme za zákazníka, jehož IT je v cloudu, vyřešit

zabezpečení a provoz celé agendy s převzetím plné zodpovědnosti.

Počítáš s dalším rozšiřováním týmu vzhledem k této nové službě?

Se stále rostoucím počtem zákazníků bude rozhodně potřeba rozšiřovat tým, a to na všech pozicích.

Jaké typy lidí, myšleno zaměstnanců, budou pro tuto novou službu ideální? Koho bys ve svém týmu přivítal?

Určitě se nemění to, že kdo chce růst a chce mít možnost stát se špičkovým Microsoft konzultantem, v našem týmu získá zkušenosti, dovednosti a vzdělání potřebné k tomu, aby toho dosáhl. S rostoucí velikostí týmu bude vznikat i více prostoru pro ty, kdo mají raději stabilnější typ zapojení a budou naplno vykonávat roli správců produkčních prostředí. Více zákazníků znamená i více service delivery manažerů, a to je pozice, kterou já považuji za naprosto zásadní, aby zákazníci dostávali, co potřebují, a způsobem, jakým to od nás očekávají. Tým rozšiřujeme samozřejmě také o supporty, protože jak jsem již zmiňoval, „moji“ lidé se posouvají dál v rámci firmy, tak je potřeba neustále doplňovat stav.

Proč by podle tebe měli kandidáti zamířit právě do KPCS?

Práce v KPCS je nejen zajímavá, ale také příjemná. Panuje tu vzájemný respekt a současně velmi přátelská a uvolněná atmosféra. Vzdělávání a učení se u nás není slogan, ale nutnost. Nejen kvůli tomu, že jsme, jak už bylo řečeno, top partnerem Microsoftu, ale protože pracujeme hlavně s cloudem a ten se velmi rychle rozvíjí a mění. Firma staví na talent managementu, konkurence je velká a záleží nám na každém kolegovi. Očekává se tu vysoký a profesionální výkon, ale na druhou stranu se tu dbá na sladení s osobním životem.

„Zkušenost kandidáta z pohovoru (tzv. customer experience) je pro nás stejně důležitá jako to, jak se lidé u nás ve firmě cítí.“



Více o službě Managed Services můžete najít na <https://kpcs.cz/mmc>.



O autorce

Autorka se dlouhodobě pohybuje v IT společnostech. Propojila mnohaleté zkušenosti marketingu, komunikace a HR. Pracuje jako Employer Branding Manager ve společnosti KPCS a dále působí jako nezávislý headhunter. Zabývá se také HR marketingem, interní a krizovou komunikací, talent managementem, hodnocením spokojenosti apod.

Třiadvacet náborových chyb

MARY PRATT

Od přehlédnutí možnosti povýšení přes trvání na příliš specifických dovednostech IT lídři příliš často znevýhodňují svou vlastní společnost neúmyslnými chybami při náboru.

Poptávka po IT pracovnících je obrovská a hned tak neustane. Každý měsíc firmy shánějí stovky tisíc zaměstnanců, a nabídka nemá naději poptávku uspokojit. I proto je klíčové nedělat při náboru chyby, které mohou znamenat, že nadějný potenciál zaměstnanec půjde raději ke konkurenci.

Zeptali jsme se proto několika lídrů na jejich zkušenosti a sestavili seznam 23 chyb, kterým je radno se při náboru vyvarovat – jinak riskujete, že toho ideálního aťáka na dnešním trhu nepřilákáte.

1 Ignorování možnosti povýšení

„Spousta manažerů raději hledá mladou krev, než aby se pokusila o rozvoj vlastního IT týmu. To, kdy nabrat nového člověka a kdy ne, manažeři stále ještě moc nevědí,“ říká Will Markow, viceprezident aplikovaného výzkumu ve firmě Lightcast, která se zabývá analytikou dat z pracovního trhu. Nábor nových zaměstnanců firmu stojí značné finanční prostředky a současným pracovníkům napoví, že místo pro růst ve firmě moc není.

2 Přílišné vyhýbání se náboru

A jindy je naopak vhodnější opačný postup. „Nemůžete povýšit každého; občas zkrátka musíte nabrat nové zaměstnance,“ vysvětluje Markow. „Školení současných pracovníků může být v některých případech vhodnější, ale někdy na to zkrátka není čas.“

3 Zbytečná školení

Podle Markowa občas CIO neodhadnou, jaké školicí pro-

gramy pro své zaměstnance zvolit, což následně frustruje jak vedení, tak pracovníky samotné. „Někdy CIO školí své lidi, ale vlastně ani nevědí, co s nimi dál, nemají pro ně připravená místa,“ popisuje. „A často také chybí vhodný celkový plán, takže když už zaměstnanec postoupí na vyšší pozici, nemá ho kdo nahradit na té původní.“

4 Nedostatečná znalost projektových cílů

Podnikové procesy jsou s IT dnes již pevně spojené a je nutné je při náboru brát v úvahu, říká Seth Robinson, viceprezident pro průmyslový výzkum v CompTIA. Firma musí chápat, co je jejím aktuálním cílem, a podle toho s nábořem pracovat. Pokud vedení organizace mluví o datových plánech, víte, že buď musíte proškolit existující SQL vývojáře, nebo najmout nového.

5 Příliš pozdě

„Máme příklady zaměstnavatelů, kteří investují hodně prostředků do nové technologie, než si uvědomí, že nemají nikoho se správnými schopnostmi na to, aby s ní pracoval,“ popsal Markow. Sám pracoval s jednou společností, která investovala do softwaru pro datovou analytiku a následně ji šest měsíců nevyužívala, protože neměla nikoho, kdo by ji mohl každodenně spravovat.

6 Trvání na zkušenostech z velkých firem

Přílišný důraz na zaměstnance se zkušenostmi ze známých společností je rovněž chybou, říká Eric Tan, CIO v softwarové společnosti Coupa. „Znám až příliš mnoho kolegů, kteří trvají na kandidátech



Při náboru je klíčové nedělat chyby, které potenciální zaměstnance odradí.

s „perfektním životopisem“,“ podotýká. Ano, tyto společnosti zaměstnancům často skutečně nabízejí výtečná školení, ale rozhodně nejsou jediným místem, kde vznikají talentovaní pracovníci.

7 Zaměření se na nejlepší IT školy

Podobně by zaměstnavatelé neměli trvat pouze na vyhlášených vysokých školách a univerzitách. Titul z méně známých univerzit nebo v případě Česka i nedostudování pracovníci mohou často nabídnout výtečný potenciál.

8 Software není všechno

Software, který pomáhá HR a manažerům s rychlou identifikací vhodných pracovníků, umí být užitečný, ale není radno na něj stoprocentně spoléhat. „Týmy mohou přijít o mnoho potenciálně skvělých lidí jen kvůli pre-screeningu,“ vysvětluje Ximena Hartsock, CEO a spoluzakladatelka softwarové firmy BuildWithin. V tak přepracovaném pracovním trhu to není dobrý nápad. Manažeři, již na software příliš spoléhají, mohou přijít o kandidáty s vysokým potenciálem, kteří sice nesplňují daná kritéria dokonale, ale mají jiné výhody.

9 Přehlížení talentů mimo IT

Tan vychvaluje jednu z nedávno najatých zaměstnankyň, původně manažerky z prodeje s luxusním zbožím. Tato role jí dala přičuchnout k datům a datové analytice, což z ní podle Tana dělalo skvělý přírůstek do datové role, kterou měl v týmu otevřenou. A nemýlil se. „Měli bychom hledat potenciální talenty i mimo tradiční IT profesi,“ doporučuje.

10 Ignorování specifických dovedností

Potřebujete programátora, dobře. Ale to nestačí, popis role a výčet

potřebných dovedností musí být úplný, vysvětluje Apratim Purakayastha, hlavní produktový a technologický manažer firmy Skillsoft. „Když nabíráte zaměstnance pro konkrétní roli, potřebujete správně vypsat klíčové dovednosti a nezbytné znalosti,“ věří. I pro manažery je výhodnější, když přímo vypíšu klíčové dovednosti, které má zaměstnanec mít. Zaměstnanci nesmějí tipovat, zda do firmy svými schopnostmi zapadnou – měli by si být jistí.

11 Nastavování nerealistických očekávání

Je důležité vědět, co chcete, ale podle názoru expertů napříč průmyslem si také musíte stanovovat realistické nároky. Když hledáte čerstvého absolventa, nemůžete čekat, že bude znát spoustu programovacích jazyků a mít celou řadu certifikací spolu s mnoha lety zkušeností, to zkrátka není možné. A neočekávejte to ani u zkušených expertů; programátor nemusí nutně znát všechny jazyky, které potřebujete. Vhodný kandidát se je může naučit bez větších problémů.

12 Nespoléhejte se na zastaralá data o mzdě

Vysoce kompetitivní trh výrazně tlačí na zvyšování mezd a často o dost rychleji než jiné profese. Paul Wallenberg, ředitel pro nábor technických talentů v agentuře LaSalle Network, říká, že firmy si musejí mzdové hladiny hlídat a zajistit, že mají aktuální informace. „Musíte spoléhat na dynamické zdroje dat, nikoliv na data aktuální při zahájení nábora nebo na data o tom, kolik zaměstnanci berou teď. Musíte vědět, kolik očekávají v nové roli.“

13 Nemluvíte o mzdách

Zveřejňovat výši výplat ve firmách se podle expertů vyplácí, popisuje Wallenberg. Firmy, které tak činí, mají podle jeho dat více zájemců a vyšší hodnotu.

14 Ignorujete diverzitu

Diverzita je pro funkční týmy klíčová, u pohovorů se však často ze strany zaměstnavatele ignoruje. To je chyba – uchazeče by tím mohl pohovor odrazovat, protože dostanou pocit, že firmu inkluzivita reálně nezajímá.

15 Nevhodný jazyk v pracovních inzerátech

Užívání specifických obrátů a slov v inzerátech může potenciální kandidáty odradit, varuje Robinson. Uchazeč si nemusí být jistý, co firma vlastně chce, a takové tápání ho může přesvědčit k ignorování inzerátu. Slova jako „náročné“ nebo „soutěživé“ mohou rovněž kandidáty odradit. Existují k tomu důkazy – podle výzkumu LinkedInu z roku 2019 slůvko „agresivní“ v popisu pracovní pozice odradilo 44 % žen a 33 % mužů.

16 Příliš mnoho pohovorů

Kandidáti musejí na pohovorech mnohdy ukázat své kódovací schopnosti nebo vyplňovat testy. Pozor ale na přílišnou (časovou) náročnost, jež může být pro uchazeče ubíjející. „Mohli byste tím nechtěně vyřadit zájemce, kteří zatím práci mají a na tolik úkolů navíc prostě nemají čas.“

17 Ignorování netechnických detailů

U IT pozic to přímo svádí k tomu soustředit se výhradně na technické dovednosti uchazeče, jenže to není zrovna dobrý nápad, varuje Purakayastha. Komunikační schopnosti a týmovou práci nelze přehlížet. „Někdy zaměstnavatelé sáhnou po velice kompetentních lidech, ale takových, kteří nemají dostatek soft skills na to se přizpůsobit nové firemní kultuře,“ popisuje Purakayastha a poukazuje na to, že jeho společnost má 45 bodů firemních hodnot, které náborářům pomáhají nad kandidáty přemýšlet holisticky.

18 Ignorování nábora „po nábore“

Pouhým příchodem nového zaměstnance do firmy proces nábora nekončí, připomíná Purakayastha. Nastává fáze retence a růstu. „Proměna na poli technologií se děje mnohem rychleji, než jste schopni nabírat nové lidi, takže rozvoj růstu kariéry vašich profesionálů má znatelné a důležité důsledky, na které byste neměli zapomínat.“

19 Berete od jiných

V IT dnes běžná praxe, obzvláště v Silicon Valley. Jenže poaching – „krádež“ zaměst-



Pokud neprojevíte zájem o kariéru svých uchazečů, oni zase neprojeví zájem o vaši firmu.



nance od konkurence – má negativní tržní důsledky. Zvyšuje tlak na platy, a přitom neřeší problém enormní poptávky a nedostatečné nabídky. Nebuduje navíc loajalitu. „Pokud získáte zaměstnance jen tím, že nabídnete víc peněz – co brání ostatním udělat to samé?“

20 Nezdůrazňujete benefity pro zaměstnance

Uchazeči mají dnes na trhu k dispozici obrovský výběr, experti proto radí nezanedbávat výhody, které vaše společnost může uchazečům nabídnout. „Pokud vy neprojevíte zájem o kariéru svých uchazečů, oni zase neprojeví zájem o vaši firmu,“ shrnuje Tan.

21 Neumíte dobře prodat vaši sílu

„Soutěživá mzda je jistě důležitá, ale potřebujete také přesvědčit uchazeče o smysluplnosti práce, že nejde jen o peníze,“ říká Markow. Výzkum ukazuje, že společnosti, které dávají zaměstnancům důvod pracovat pro víc než jen kompenzaci, mají lepší nábor i retenci pracovníků.

22 Nábor, když neznáte vlastní týmy

Někteří CIO mají pocit, že jejich IT týmy nestačí na úkol, který před nimi stojí, a obrátí se rovnou k náboru. Jenže kdyby se blíže podívali na schopnosti současných zaměstnanců, zjistili by, že často mají špičkový tým schopný poradit si s čímkoliv, co před ním stojí. Znat své týmy se vyplatí.

23 Předsudky vůči nezaměstnaným

Náboráři a HR občas usoudí, že kandidáti bez práce jsou horší nebo línější, a neberou v úvahu spoustu možných důvodů, které stojí za absencí práce, věří Hartsock. Poukazuje na to, že spousta zaměstnanců dnes nepracuje nebo pracuje méně z velmi dobrých důvodů, například kvůli bezpečnosti v době pandemie covidu. Podle Hartsock mohou společnosti vydělat právě na tom, že nebudou ignorovat ty, kteří práci aktivně hledají. „Konečně není lepšího zaměstnance než toho, jenž potřebuje práci,“ uzavírá. ■

Budujeme prostředí, ve kterém jsme šťastní, a dosahujeme skvělých výsledků již více než 15 let

Co pro vás znamená štěstí v práci? Zdánlivě banální otázka, která zazněla na letošní konferenci Happiness@work, které jsme se s MoroSystems zúčastnili. Pro někoho to nejspíš bude znamenat, že se těší do kanceláře na své kolegy, někdo zase chce vidět dopad svojí práce.



Ačkoliv odpověď nemusí být pro každého stejná, my máme jasno. S konceptem udržitelného štěstí pracujeme dlouhodobě, prakticky od svého vzniku, kdy jsme ještě byli parta kamarádů na vysokoškolských kolejkách. Už tehdy jsme si zakládali na vztazích a spolupráci. A ani víc než patnáct let na tomto přístupu nic nezměnilo.

Jak čas ubíhal, z pěti nadšených kluků se stala technologicko-konzultační firma složená ze 150 IT profesionálů, kteří vyznávají stejné hodnoty. Uvědomili jsme si, že koncept štěstí v práci se nesnážíme jenom podporovat, ale dokážeme ho i sami žít. Například tím, že pracujeme na smysluplných projektech, které jsou pro nás potěše-

ním, ale i výzvou týmového ducha. Ten se projevuje hlavně ve chvílích, když se něco zrovna nevydává.

Jak se ale říká, štěstí je třeba jít naproti, a proto vytváříme přátelské prostředí, ve kterém je všechno o dost snazší. Na čem si v MoroSystems zakládáme?

- ceníme si přátelství, partnerství, transparentní komunikace a zpětné vazby

- MoroSystémáky vnímáme jako individuality – s jejich radostmi i problémy, s jejich rodinami, koníčky, nemocemi, trápeními

- každý u nás hledá způsob, jakými lze naplnit cíle – nikdo nikomu neříká, co přesně má nebo musí dělat

- MoroSystémáci ve vedoucích pozicích podporují týmy a jednot-

livce, v práci nejsou proto, aby ostatním řídili život

- rozhodnutí nepadají za zavřenými dveřmi, naopak vznikají v co nejširší plénu a podílejí se na nich lidé, kterých se řešená problematika úzce dotýká

- využíváme nástroje a systémy, které nám usnadňují spolupráci

Stejně jako se chováme k sobě navzájem, přistupujeme i k našim klientům. Stavíme týmy, které jdou za společným cílem, a neztrácejí tak čas a energii politikařením, stavěním bariér a zbytečnými spory.

„Náš přístup a nastavení myslí se projevuje nejen mezi kolegy, ale také ve spolupráci s klienty. Máme velmi stabilní tým – polovina MoroSystémáků je s námi více než pět let – i zákaznickou základnu. Ze zpětné vazby víme, že klienty baví s námi spolupracovat. A to je dobře, protože právě díky úzké spolupráci s nimi se nám daří naplňovat technologické i byznysové cíle jejich projektů.“ říká Tomáš Páral, spoluzakladatel MoroSystems.

Zároveň víme, že budování šťastné firmy je nepřetržité úsilí. Pro podněty, co a jak zlepšit, si chodíme ven a neustále sbíráme zpětnou vazbu. Zjistili jsme například, že naplňující nemusí být jen úspěšně dokončený projekt, ale že lze žít i z maličkostí – příjemného prostředí kanceláří, chvíle oddychu s kolegy u vynikající kávy (mimo chodem, máme ve svých řadách i skvělého baristu, který nás naučil proměnit prostou konzumaci kávy na zážitek). Také jsme si vypěstovali oblibu v samotném procesu vymýšlení a tvoření něčeho nového.

Kde je důvěra, tam může být i svoboda a radost z práce

Každá větší firma dnes musí mít procesy, aby vůbec mohla fungovat. To ale neznamená, že by měly

Propojím excelentní týmové práce, technologií a know-how pomáháme lidem ve firmách zlepšovat spolupráci a práci s daty.

MOROSYSTEMS
PROGRESS THROUGH COOPERATION

někoho při práci svazovat a zne-možňovat mu podat ten nejlepší výkon. V MoroSystems dáváme lidem svobodu rozhodování a zod-povědnost za výsledek. Snažíme se jim vytvořit vhodné prostředí, dát jim cíle a nechat na nich, jak jich dosáhnou. Svoboda a zodpovědnost jsou dva klíčové principy, na kterých je naše firma postavena. Každý se může vydat vlastní cestou, není vázán nesmyslnými nařízeními a pravidly.

Na těchto principech ale stojí rovněž spolupráce s našimi klienty. Pro řízení projektů využíváme agilní metodiky doplněné o náš přístup a zkušenosti. Ukázalo se, že díky tomu se nám daří nejen dodávat kvalitní software, ale porozumět lépe klientově byznysu a dodat výslednému projektu i něco navíc – novou technologii, lépe naplnit potřeby uživatelů nebo navrhnout lepší design. Zkrátka inovovat a dělat práci tak, abychom z ní měli radost my i naši klienti. Proto jsme vyvinuli metodiku spolupráce byznysu a IT v oblasti vývoje softwaru, která se opírá o šest jednoduchých agilních principů:

1. s klientem vytváříme jeden tým, který má společnou misi a cíle, bouráme tak zažitý koncept transakčního chování odběratel-dodavatel, který nevede k výsledkům ani ke štěstí v práci
2. klíčovými ingrediencemi spolupráce jsou přátelské prostředí a vztahy, důvěra, otevřená komunikace, transparentní jednání a plnění slibů
3. sbíráme pravidelně zpětnou vazbu vedoucí ke zlepšování týmu a jeho výsledků
4. stavíme garance na bázi kvality týmu či výsledků v dané iteraci, protože smluvní pokuty a neustále otevřená změnová řízení ke štěstí ani k výsledkům v práci nevedou
5. vždy usilujeme o technologickou excelenci, díky níž jsme schopní naše systémy využívat k naplnění jejich účelu a dlouhodobě je rozvíjet
6. s klienty nebudujeme závislostní vztahy – poskytujeme jim know-how a veškeré námi vyvinuté systémy zůstávají v jejich vlastnictví (vendor lock-inů se bát nemusejí), tak aby se mohli kdykoliv svobodně rozhodnout odejít k novému dodavateli

Tento přístup se nám vůči klientům osvědčil dokonce tak, že se od

nás agilním metodikám sami mají chuť naučit. Nedávno jsme pro klienta Publicis Groupe připravili školení agilního vývoje softwaru či pro UNIQA stáž, kde si mohli agilní ceremonie zažít na vlastní kůži.

„Každému, kdo s agilitou nemá žádné zkušenosti, případně má základní povědomí a chtěl by se dozvědět víc a vyzkoušet si, jak to celé funguje v praxi. Agilita je často vnímána jako nějaký ‚neorganizovaný chaos‘, ale pokud si člověk zažije jednotlivé pravidelné ceremonie, uvědomí si, že je tomu právě naopak.“ Tadeáš Strážnický (finanční skupina UNIQA).

Společný čas, ale i prostor pro vlastní život

Metody, zvyky, lidé, prostředí a spousta dalších nuancí nám dává dohromady skvělou firemní kulturu. A ta se vyznačuje tím, že chceme spolu trávit čas v práci i mimo ni – zajdeme společně večer na pivo, slavíme narozeniny i týmové úspěchy. Rádi pořádáme různé akce: například turnaje v badmintonu, volejbalu nebo kopané. Jednou za čas si dáme LAN párty, MoroHackathon nebo maraton v deskovkách. Běháme pro Světlušku nebo vyrazíme na cyklovikend. Sbíráme naspoutané MoroKilometry a každý rok jejich hodnotu věnujeme na dobrou věc. Pravidelně pořádáme teambuilding.

Zároveň ale dáváme každému osobní prostor, máme rodiny a záliby, proto necháváme každého opravdu žít. Nikdo nemusí čekat, až skončí den v práci, a teprve pak vydechnout. Udržitelnost štěstí podle nás spočívá i v tom, že umožníme lidem vnímat život jako celek, který žijí tak, jak sami považují za správné.

„Náš přístup a nastavení myslí se projevuje nejen mezi kolegy, ale také ve spolupráci s klienty. Máme velmi stabilní tým – polovina MoroSystemáků je s námi více než pět let – i zákaznickou základnu.“

Spolupráce a neustálé učení

Naší základní mantrou je spolupráce, která přináší mnohem lepší výsledky než práce jednotlivců. Investujeme energii do neustálého zlepšování, vzájemného vzdělávání a rozvoje dovedností. Pravidelně organizujeme hybridní setkání odborných cechů (back-end, front-end, testing, DevOps a další), ve kterých mezi sebou sdílíme nové zkušenosti a diskutujeme, jak řešit některé technické aspekty. Když se chceme naučit něco nového, máme celou škálu interních školení o AWS, Dockeru, testování, databázích a dalších tématech. Věříme totiž, že společné učení je efektivnější a příjemnější.

Každý z MoroSystemáků má pak téměř neomezenou možnost věnovat se vlastnímu vzdělávání, pokud to dává smysl, umíme z toho profitovat a správně využít. Učíme se hledat a navrhovat různé rozvojové aktivity, které uvádíme do praxe při každodenní práci, a tím se stáváme lepšími každý den. Velmi se nám osvědčil mezifiremní mentoring. Konference jsou pro nás třešničkou na dortu. Minulý rok jsme navštívili třeba Spring IO, Devovx, DockerCon, KotlinConf nebo Happiness@Work. Učíme se i od sebe navzájem a zkušenosti z konferencí i projektů si sdílíme na interních workshopech.

Naše know-how, nabyté znalosti a zkušenosti se pak snažíme předat dál, k dalším firmám i vývojářům. V čele našeho snažení je iniciativa No Paskvil Agile, kterou chceme změnit způsob, jakým na trhu softwarového vývoje funguje spolupráce mezi dodavateli a klienty. Věříme totiž, že správný přístup ke spolupráci vede ke kvalitním produktům, jichž na trhu není nikdy dost.



MyQ: Respekt v hlavní roli

Hlavní misi si mohou firmy stanovit mnoha způsoby. Na základě specifických potřeb zákazníků, co největšího zisku, růstu a mnoha dalších faktorů.

Co když si ale společnost vybere cíl vyšší, abstraktnější? Lze například postavit vývoj softwaru na respektu?

Tuto otázku se snaží již mnoho let zodpovědět česká společnost pro vývoj oceňovaných tiskových řešení MyQ, která si za svou hlavní misi zvolila respektovat lidi a pomáhat jim soustředit se na to, v čem jsou nejlepší. Historie společnosti sahá dlouhých třicet let zpátky, kdy se na pražském gymnáziu ve třídě zaměřené na práci s počítači potkalo trio kamarádů: Martin Januš (CEO), Radek Tetík (CTO) a Jakub Ahmayadar (CTIO), kteří sdíleli společnou vášeň pro programování. Tato vášeň se stala také jejich hlavní pracovní náplní, když nedlouho po začátku nového milénia začali vyvíjet své první tiskové řešení pro multifunkční tiskárny ve společnosti Janus.

Čas zaměstnanců – nejcennější komodita

Trh se tehdy dožadoval zejména dobrého zabezpečení sdílených tiskáren. Nicméně trojice českých vývojářů chtěla zákazníkům přinést i něco navíc, co konkurence příliš nezvládala. Kromě bezpečného tisku se začali soustředit i na co nejjednodušší instalaci řešení, a hlavně na zjednodušení tehdy poněkud krkolomného ovládání tiskových zařízení. Zvláštní pozornost pak věnovali plynulému skenování. „Brzy po začátku vývoje nám došlo, kdo je vlastně tím největším oddělením v každé firmě – koncoví uživatelé. A že je naším úkolem ukázat jim, že na ně myslíme a děláme věci v jejich prospěch. A tam se zrodila naše hlavní mise: respektovat lidi,“ říká CEO MyQ Martin Januš.

České tiskové řešení si získávalo čím dál tím více příznivců a MyQ se začalo postupně rozrůstat. V roce 2014 se společnost oddělila od mateřské organizace a z malé „firmy z garáže“ se stal výrazný mezinárodní hráč na poli tiskových řešení. MyQ nyní čítá přes sto



zaměstnanců a jeho produkty používají stovky milionů uživatelů po celém světě. I přes značný růst se však stále zachoval jeho hlavní cíl: co nejvíce uživatelům zpříjemnit a zjednodušit práci s tiskárnami, a respektovat tak jejich drahocenný čas.

Zmáčkní a skenuj

Tím, že uživatelé u kopírky stráví podstatně méně času než před instalací řešení MyQ, jim zbude více prostoru na to rozvíjet se v činnosti, která jim jde nejlépe. S MyQ se přihlásí expresně do tiskárny telefonem nebo třeba ID kartou a na ovládacím panelu je budou čekat jen ty funkce, jež skutečně potřebují a které mohou jednoduše spustit. Komplexní akci jako naskenování papírového dokumentu ve specifickém formátu do cloudového i lokálního úložiště jsou schopni odbavit jediným stisknutím přednastaveného tlačítka.

I přes různé prognózy se zdá, že tisk (a zejména skenování) si udrží

své pevné místo mezi kancelářskými procesy, byť v jiné, flexibilnější podobě. MyQ se na tyto proměny snaží co nejrychleji adaptovat a zprostředkovat koncovým uživatelům také nástroje vhodné pro nová hybridní pracoviště. Odbavení tiskových úloh přesouvá co nejvíce na displeje mobilních telefonů a světuje je stále častěji do rukou cloudových technologií. To vše opět s jasným cílem – vnímat potřeby zákazníků a nastavit tiskové, kopírovací a skenovací procesy tak, aby jim co nejvíce ulehčily práci.

Práce postavená na hodnotách

MyQ si pro tvorbu svých řešení stanovilo hodnoty, které se do vývoje snaží konstantně vnášet. Vděk, skromnost, nadšení a pocit „hladu“ zaměstnanci vedou k tomu, aby si nezávisle na růstu stále vážili i menších úspěchů či partnerů, jak tomu bylo, když firma začínala. Fair play zase zaručuje, že se firma uchází jen o zakázky postavené na férových podmínkách pro všechny soutěžící. Poslední hodnota pak připomíná, že většího soupeře lze porazit, jen když jste rychlejší nebo chytřejší.

Respekt vně i dovnitř

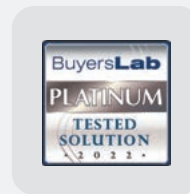
Nicméně i u vývoje softwaru platí, že výsledný produkt je jen tak silný jako lidé, kteří ho dali dohromady. A k tomu, aby tým dobře fungoval, je potřebné vytvořit mu stabilní a příjemné pracovní prostředí. MyQ se tak snaží respekt šířit nejen vůči zákazníkům pomocí svých produktů, ale také směrem ke svým zaměstnancům, aby se z firmy stalo místo, kam se vždy budou s radostí vracet a budou cítit, že si jejich práce společnost váží a mohou se v ní bez překážek realizovat.

Společnost MyQ se již řadu let snaží vnášet respekt do práce s dokumenty v podobě času, který pomáhá ušetřit svým uživatelům, ale také kultivací co nejpříjemnějšího pracovního prostředí. Tisíce spokojených zákazníků a dlouhá řada prestižních ocenění jsou dobrou známkou toho, že si MyQ zvolilo svou misi správně.

Brzy po začátku vývoje nám došlo, kdo je vlastně tím největším oddělením v každé firmě – koncoví uživatelé.

myQ

myQ



Pojd' s námi vyvíjet řešení, co respektují čas a potřeby svých uživatelů!

Hledáme nové superhrdiny do týmu!



Podívej se,
koho potřebujeme



career.myq-solution.com



Náborové trendy v IT

DAVID SLOUKA

Není dynamičtějšího náborového trhu než je ten v informačních technologiích; některá fakta se však nemění a je dobré brát je v potaz pokaždé, kdy hledáte nového IT pracovníka pro váš rostoucí tým.



Stím, jak jsou dnes informační technologie všudypřítomné, neustále sílí poptávka po IT pracovnících i ve firmách, které se dříve digitálu vyhýbaly jako čert kříži. Nabídka se však zvyšuje jen velmi pomalu, pokud vůbec – ačkoliv se IT práce dnes už dělí na spousty podoborů, všechny jsou specializované a vyžadují studium a neustálé vzdělávání.

Najít vhodného zaměstnance je tudíž enormně náročné, a to nejen pro místní firmy, ale i velké, nadnárodní koncerny. Podívejme se trochu blíže na aktuální i dlouhodobé trendy v IT, abychom lépe pocho-

pili, jak se bude situace na pracovním trhu vyvíjet v budoucích letech.

Poptávka převyšuje nabídku mnohonásobně

Studentů IT je na českých vysokých školách poměrně dost a najde se i celá řada samouků. Jenže i přes rostoucí počty studentů a absolventů je poptávka stále o mnoho vyšší. Dobrá zpráva je to pro studenty, ti mají šanci získat vysokou mzdu a spousty benefitů, případně úplnou práci z domova, již při studiu a určitě po jeho dokončení.

Pro firmy už je to informace horší. Zaplatit IT pracovníky je pro menší organizace velká zátěž a nabídnout konkurenceschopnou mzdu bývá obtížné, je-li to vůbec reálné. A nic nenapovídá tomu, že by se tato situace měla změnit – počítače jsou dnes všude a ve všem a musejí počítačové systémy udržovat, integrovat, vyvíjet, aplikovat a bůh ví co ještě. Spolu s neméně všudypřítomným cloudem a v dnešní době již nutným hardwarem typu mobilu či notebooku se zkrátka bez IT trh neobejde.

Specialistů je ještě méně

Není ajťák jako ajťák. Subdivizí, které tvoří IT trh, je bezpočet. Odborníci na kybernetickou bezpečnost, cloudoví architekti, datoví vědci, softwaroví vývojáři, web developeri a tak dále, IT oblastí je snad víc než samotných IT pracovníků. I proto je důležité vědět, co přesně chcete. SQL specialista má jiný skillset než softwarový vývojář a správce AWS architektury nemusí být zrovna nadšený z toho, že vy fungujete na Googlu.

Obzvláště poptávání jsou od dob pandemie covidu bezpečnostní odborníci – a válka na Ukrajině zájem o ně ještě rozšířila. DDoS útoky byly, jsou a zřejmě i budou běžnou součástí fungování digitálních služeb, a to je jen ten nejpřimitivnější druh útoku, firmy čelí i daleko sofistikovanějším hrozbám. Není radno je zanedbávat – vyřazení výroby, odstávka e-shopu nebo ransomware v síti dokážou opravdu zabolet.

Digitální hygiena je důležitá

S bezpečností souvisí trend, který se rozjíždí jen pomalu, nicméně pro budoucí zdraví českých firem je naprosto nezbytný – totiž digitální

Zaplatit IT pracovníky je pro menší organizace velká zátěž a nabídnout konkurenceschopnou mzdu bývá obtížné, je-li to vůbec reálné.

hygiena. Školení zaměstnanců i externích pracovníků v základech bezpečnosti práce s počítačem by mělo být naprostým základem. Moderní phishing dokáže být dosti sofistikovaný a dnes už je „hackování“ zařízení velmi nemódní – proč taky, když stačí sociální inženýrství.

Rozpoznat falešný e-mail s nakažlivou přílohou umí být obtížné, obzvláště když pochází z na první pohled správné adresy, od tradičního klienta a vyžaduje rychlé řešení. To pak .pdf s údajnou „fakturou“ otevře i jinak ostřílený zaměstnanec. A neštěstí je na světě.

Různá cvičení ve firmách, pečlivé a důkladné školení a zkušenosti IT bezpečnostní odborníci – spolu s pravidelnými zálohami a obdobnými řešeními – umějí hrozby mitigovat. Ochrana nikdy nebude sto procentní, ale hrozby snižují efektivně, a to je klíčové. Kybernetický útok časem potká téměř každou firmu, i proto je obrana zcela nezbytná.

Nepodceňujte proto digitální hygienu, nemusí se to vyplatit.

Osobní znalost vítězí

LinkedIn a různé pracovní portály svůj smysl mají, ale reálně na nich nenajdete ani zdaleka tolik potenciálních zaměstnanců jako z osobní známosti. Kvalitní HR tým by si měl být vědom různých IT akcí, hackathonů, veletrhů a podobně, kde se běžně vyskytují dosavadní IT pracovníci hledající novou, zábavnější, lépe placenou pozici. Můžete oslovovat stále ty samé lidi na LinkedInu, ale tento poaching málokdy přinese smysluplné výsledky; osobní kontakt je zkrátka efektivnější.

Druhou lákavou možností, kterou využívají nejen velké firmy, je nábor pracovníků přímo z vysokých škol. Na ČVUT, VUT, Matfyzu a dalších školách jsou stovky potenciálních velmi kvalitních pracovníků, kteří jsou na možnost výdělků plně připraveni a chtějí nejen teoretické školní znalosti, ale především praktickou práci s existujícími řešeními.

To vede i k tomu, že si nového zaměstnance můžete proškolením bez toho, aby jej „obtěžovaly“ dříve známé vědomosti a procesy – tedy dokáže se mnohem snáze integrovat do vaší existující specifické firemní kultury. Školy běžně nabízejí mož-

nost spolupráce firem se studenty na různých akcích, u bakalářských a diplomových prací a podobně. Je to skvělá příležitost.

Nepodceňujte benefity

V IT hrají prim peníze, ale nepodceňujte ani výhody, které podporují work/life balance. O rovnováhu mezi prací a osobním životem stojí mladší generace stále víc a víc a zaměstnavatel, který jim v tom vyjde vstříc a nabídne jim naplňující povolání, může zvítězit i nad nadnárodní korporací, která nabízí řádově vyšší mzdu. Zároveň si tím buduje loajalitu; proč by zaměstnanec odcházel z práce, kde je spokojený?

Nejde ale o „dobrou kávu“ či „fotbálek a Xbox v kanceláři“. To jsou hlouposti, na které opravdu nikoho nepřilákáte. Stabilní možnost práce z domova, flexibilní pracovní doba, pravidelné a hodnotné bonusy k výplatě, možnost slev či různých akcí a benefitů pro rodiny a podobně – na to naopak zaměstnanec získáte snadno.

Pomoci může i příjemné pracovní prostředí, opět především mladší generace často nestojí o konformní korporátní kulturu, kde je důležité moc nevybočovat, prohodit small-talk u kávovaru a pak se vrátit ke stolu.

V IT hrají prim peníze, ale nepodceňujte ani výhody, které podporují work/life balance.

Nepřehánějte to s mítinky

Tohle je taková obkurnější rada, nicméně právě tohle bývá jedna z věcí, která perspektivní zaměstnanec odradí. IT trh je sice velký, ale zároveň se navzájem mnoho ajtáků dobře zná díky např. společným studiím, takže je slušná šance, že potenciální zaměstnanec bude někoho od vás z firmy znát.

A není nic horšího, než když si ihned postěžuje na přílišné množství schůzek. To bývá jednou z menších, ale o to častějších stížností na moderních pracovištích – permanentní schůzky, často dnes již provozované spíše digitálně, jež nemají moc smysl pro nikoho z účastníků (nebo jen pro menšinu) a které by bylo možné spíše rozeslat e-mailem než nutit všechny k účasti.

Dejte si proto na to pozor a omezte mítinky na minimum, obzvláště ty virtuální. Zaměstnanci, kteří pracují z domova, opravdu pracují – ne, v naprosté většině případů nemají nižší efektivitu a není třeba je neustále kontrolovat. Důvěřujte svým lidem, že odvedou dobrou práci, a komunikujte s nimi tak, jak preferují oni. Na perspektivách nových zaměstnanců se to na takto soutěživém trhu rozhodně podepíše. ■

Autor je spolupracovník redakce



Velké věci ve velkém IT

Kdo by chtěl ve své kariéře dělat malé věci s malým dopadem? Velká IT řešení pro velké podniky – to je místo pro velkou kariéru.



V NTT DATA Business Solutions implementujeme, vyvíjíme a vylepšujeme systémy SAP, které tvoří digitální jádro řady zásadních firem a institucí v rámci kritické infrastruktury, veřejného sektoru, výroby, telekomunikací a mnoha dalších.

Bez nadsázky řečeno je jen málo IT systémů, které by měly takový dopad na chod obchodních firem i veřejných institucí – a to jak v rámci ČR, tak celosvětově. Ten, kdo tuto technologii ovládá, má o budoucnost postaráno a bude mít možnost pracovat na skutečně velkých věcech.

NTT DATA Business Solutions s více než třiceti lety velice úzké spolupráce se společností SAP (mj. patříme mezi platinové partnery SAP) se řadí mezi nejvýznamnější společnosti v oboru.

V momentě, kdy se společnost rozhodne inovovat svůj SAP nebo na něj přejít, potřebuje mít na své straně partnera, který ji procesem inovace provede a pomůže dosáhnout optimálního designu řešení a maximalizace přidané hodnoty. Co se týče technologií, se kterými pracujeme, nad rámec kompletní sady SAP technologií (kde se zaměřujeme zejména na projekty na SAP S/4HANA Cloud), jež doplňujeme o produkty partnerů, jako jsou například Microsoft nebo AWS, disponujeme portfoliem řešení vlastního vývoje. Naše týmy pracují na projektech, které využívají například rozšířenou realitu, strojové učení, prediktivní analytiku, umělou inteligenci či drony pro rozmanité logistické úlohy nebo třeba i technologie hlasového a světelného ovládání (Pick by Voice, Pick by Light).

Ve spolupráci s NTT DATA pak pro naše zákazníky dodáváme i řešení v oblasti 5G privátních sítí. Jako jedna z mála IT poradenských společností na českém trhu máme i specializovaný tým pro geografické informační systémy (GIS).

Poptávka po kvalifikovaných SAP vývojářích a konzultantech, ale i dalších profesích, jako jsou například projektoví manažeři nebo solution architekti, je mimořádná (a to i v obecném kontextu poptávky po IT specialistech) a vzhledem k probíhající generální obměně systémů SAP (přechod na novou generaci ERP systému SAP S/4HANA) a neustále vzrůstající potřebě digitalizace napříč odvětvími bude tato poptávka minimálně v průběhu další dekády dále stoupat. To nezmiňujeme jen proto, že tyto pozice sami aktuálně obsazujeme, ale hlavně pro ilustraci, že SAP poradenství čeká velká budoucnost. Nejde jen o příležitosti pro zkušené konzultanty a vývojáře, ale i pro lidi, kteří doposud působili v jiném oboru, mají blízko k technologiím a odvahu osvojit si novou technologii.

Naše společnost je součástí skupiny NTT DATA, která patří mezi pět nejvýznamnějších poskytovatelů IT služeb na celosvětové úrovni. Máme tak přístup ke globálnímu know-how a můžeme čerpat ze zkušeností z desítek tisíců projektů uskutečněných napříč kontinenty. Ačkoliv se NTT DATA řadí mezi největší společnosti v oboru, naše české zastoupení, které čítá více než 100 kolegů a kolegyní, má ke „korporátní“ atmosféře velice daleko. Kombinujeme tak to nejlepší z obou světů – stabilní zázemí silné značky a zároveň i dynamiku a úzkou spolupráci mezi lidmi a týmy, která je typická pro menší společnosti. V rámci českého trhu je náš tým SAP konzultantů jedním z největších a nejkvalitnějších. I díky tomu dokážeme efektivně vzdělávat a zaškolovat nováčky v oboru, kteří

Ten, pro koho není „učit se novým věcem“ jen klišé, ale životní postoj, si u nás přijde na své.

NTT DATA
Trusted Global Innovator

mají možnost učit se od seniorních kolegů a mentorů s robustními praktickými zkušenostmi. Naší filozofií u zapracování juniorů konzultantů a vývojářů je co nejrychlejší zapojení přímo do intelektuální práce. Nováčci u nás netráví první roky administrativou, ale rovnou od začátku se stávají součástí týmu, který navrhuje a vyvíjí pokročilá řešení.

Projekty, na kterých pracujeme, velmi často přesahují hranice ČR. Našemu týmu tak nabízíme globální kariérní možnosti. Nejen zapojením do mezinárodních projektů, ale i z hlediska perspektivy rozvoje kariéry v rámci NTT DATA. A nelze opomenout ani finanční stránku věci – jak s oblibou říkáme: mzdu u nás budete mít takovou, že vám vůbec nebude vadit, že nemáme stravenky. I junioři si přijdou na nadprůměrné ohodnocení a s rostoucími zkušenostmi se mzda může rychle dostat do šesticiferných čísel. A ti, kdo ke své práci potřebují být mobilní, se u nás mohou těšit na služební automobil i k soukromým účelům v konfiguraci podle vlastního výběru. Práce máme dost, ale díky tomu, že dbáme na efektivní řízení projektů, ne příliš – díky tomu se našim kolegům daří dobře skloubit práci i volný čas a rodinu. Kanceláře máme v Praze, Brně a Ostravě, ale povaha naší práce umožňuje flexibilní činnost v podstatě odkudkoliv v rámci ČR.

Tým nejzajímavějším je ale práce samotná. Naší specializací jsou velké IT projekty na SAP technologii. Mezi naše klienty patří špičkové firmy napříč obory (např. v oblasti energetiky, pivovarnictví, high-tech, automotive či telekomunikací), které se na nás typicky obracejí, pokud potřebují udělat zásadní změnu svého IT nebo hledají partnera pro digitální transformaci svého podnikání. Dobrým příkladem typu projektu, na který se zaměřujeme, může být například změna ERP systému pro mezinárodní TELCO společnost, kterou jsme uskutečnili ve dvou zemích najednou a spolupracovali jsme na ní s kolegy ze šesti dalších evropských kanceláří NTT DATA Business Solutions. Projekty jsou často náročné, ale zároveň poskytují velké možnosti pro náš tým pro získávání a rozvoj nových znalostí a zkušeností. Tím, že každo-

denně pomáháme našim zákazníkům řešit sofistikované problémy, náš tým nemůže ve svém rozvoji ustrnout. Naš byznys je o tom, být neustále na špici trendů a ustadně aktualizovat své portfolio dovedností. Právě proto je jednou z nejdůležitějších věcí, kterou hledáme u nových kolegů a kolegyň, zvědavost a odvaha hledat nová řešení. Ten, pro koho není „učit se novým věcem“ jen klišé, ale životní postoj, si u nás přijde na své – ať už jde o hodnotné certifikace či přístupy do vzdělávacích hubů a akademií. A s každou novou dovedností či zkušeností z uskutečněného projektu stoupá vaše hodnota na trhu práce a otevírají se nové možnosti rozvoje vaší kariéry.

Co o své práci říkají lidé v NTT DATA Business Solutions:



Kristýna Kolínská,
SAP project manager
„NTT DATA Business Solutions jsem měla možnost poznat při spolupráci na

projektu, který budoucí kolegové dodávali pro firmu, kde jsem tehdy působila. Projektový management jsem do té doby dělala vždy na straně zákazníka a lákalo mě si vyzkoušet stát na dodavatelské straně projektů a nabrat širší zkušenost. Mám děti, takže ocením, když je práce řízená podle výsledku, ne podle „odsezených“ hodin. Nejvíce preferuji kombinaci, kdy mohu trávit nějaký čas v kanceláři a nějaký čas doma a flexibilně si rozvrhovat pracovní dobu – v tom mi NTT plně vyšlo vstříc. Firemní kultura je neformální a vstřícná – lidé tu nemají ve zvyku si stěžovat, ale raději hledají způsob, jak si vzájemně pomoci.“



Petr Grill,
client partner manager
„Jsem ve věku, kdy preferuji určitou míru stability. V IT se pohybuji již více než dvacet let, ale

do světa SAP jsem poprvé vstoupil před rokem. Oslovila mě jak značka NTT DATA Business Solutions, tak

Projekty, na kterých pracujeme, velmi často přesahují hranice ČR. Našemu týmu tak nabízíme globální kariérní možnosti.

produkty SAP, jejich rozšířenost a spektrum možných aplikací – to mi dává oporu v tom, že znalosti a zkušenosti, které zde získám, budu moci zúročovat dlouhodobě. To, co mě na firmě zaujalo, byla reputace, vysoce odborný tým kolegů a v neposlední řadě práce na zajímavých projektech. Mou rolí je přibližovat společnostem možnosti a příležitosti spojené se systémy SAP a pomoci jim nacházet optimální řešení. Oceňuji kombinaci silného zázemí, které mi dává pocit jistoty, zajímavých zákazníků a zároveň i možnost uplatňovat při své práci kreativitu a možnost se neustále rozvíjet.“



Antonín Drahovzal,
web developer
„Ve firmě jsem už tři roky a do týmu jsem se dostal přes doporučení od kamaráda. Stále

studuji a práci kombinuji se studiem na VŠE. Už od střední školy jsem věděl, že se chci věnovat IT oboru, ale konkrétně o SAP jsem při nástupu nevěděl de facto skoro nic, ale kolegové v týmu mě postupně vše potřebné naučili a dnes pracuji na vývojích ERP systémů na míru a aplikací například pro digitalizaci procesu výroby. I když jsem ještě student, tak mě zkušenější kolegové berou jako partnera. Používáme to nejmodernější, co SAP pro vývoj aplikací nabízí, a líbí se mi, že v mnoha oblastech pracujeme jako první s čerstvými technologickými novinkami.“

Do našeho týmu přijmeme jak velmi seniorní konzultanty s bohatou zkušeností implementací SAP řešení, tak dáváme příležitost i juniornějším konzultantům a studentům, již by rádi u nás nastartovali profesní kariéru. Aktuálně hledáme nové kolegy například na tyto pozice:

- Junior SAP konzultant
- SAP CO konzultant
- SAP project manager
- Junior SAP developer
- SAP BTP developer

Pro více informací o kariérních příležitostech v našem týmu navštivte <https://www.linkedin.com/company/ntt-data-business-solutions-cz>, nebo se ozvěte na lucie.sebkova@nttdata.com.

Unicorn otevírá dveře do světa IT a umožňuje podílet se na projektech, které mají smysl

Věděli jste, že jednu z největších softwarových společností ve střední Evropě založil v roce 1990 český podnikatel Vladimír Kovář? Jde o českou společnost Unicorn.

Dnes disponuje několika pobočkami v pěti státech, zaměstnává přes 2 500 lidí a klienty má po celé Evropě. Unicorn si své renomé vybudoval nejen díky bohatým zkušenostem s vývojem a dodávkou softwarových řešení, ale i díky ojedinělému přístupu ke spolupracovníkům.

Většina našich současných projektů je postavena na produktech a komponentách, které vyvíjíme na platformě UAF (Unicorn Application Framework).

Portfolio našich produktů a služeb je velmi široké. Poskytujeme ty největší informační systémy a řešení z oblasti informačních technologií, provozujeme internetovou službu Plus4U, vyvíjíme systémy od energetiky po bankovníctví a zaměřujeme se na oblast vzdělávání. V roce 2007 jsme založili soukromou vysokou školu Unicorn University, kde vyučujeme IT, datovou analýzu a business management, a to jak prezenční, tak on-line formou.

Zároveň tvoříme komplexní on-line vzdělávací a audiovizuální materiály pro děti i dospělé a zajišťujeme také výcvik kapitánů plachetnic či pilotů vrtulníků. Unicorn se zkrátka stal silnou skupinou firem, které nabízejí široké a diverzifikované portfolio produktů a služeb.

Projekty, které mají smysl

Naším hlavním cílem je přinášet zákazníkům konkurenční výhodu a vysokou přidanou hodnotu. Díky tomu jsme se například v oblasti energetiky stali významným hráčem, který ovládá velkou část trhu



nejen na regionální, ale i celoevropské úrovni. Naše komplexní řešení zvyšují stabilitu sítě, pomáhají balancovat evropskou elektrickou soustavu a podporují existující a budoucí projekty mezi provozovateli přenosových systémů a operátorů trhu. Například pomáháme plnit klimatické cíle Velké Británie pomocí systémů Inca a Damas.

Přesto, že evropský energetický trh prochází turbulentním obdobím, můžeme naší práci přispívat k lepší kvalitě života mnoha lidí a pomáhat tento trh stabilizovat a sjednocovat. Stejně tak přispíváme nejen k digitalizaci vzdělávání, ale i zdravotnictví nebo řízení elektromobility.

Unicorn jako zaměstnavatel

Během třiceti let jsme vychovali tisíce specialistů a specialistek

a mnozí z nich u nás pracují desítky let. Já sám jsem do Unicornu nastoupil před více než dvanácti lety. Stál jsem u zrodu pobočky Unicorn Systems na Ukrajině a postupně dostal na starost nově vytvořenou jednotku s názvem Branch Operations Management, kterou vedu dodnes. Od letošního června navíc působím jako ředitel jednotky Unicorn People Hub, což je personální oddělení.

Mladým lidem otevíráme dveře do světa IT a nabízíme jim možnost získat prvotřídní know-how. Zároveň podporujeme i genderovou diverzitu – více než třetina našich spolupracovníků jsou ženy a jsme opravdu rádi, že jejich počet neustále narůstá. U každého člověka evidujeme jeho znalosti a zkušenosti a zajišťujeme mu pravidelné školení v oboru, ve kterém se chce posouvat.

Způsobů, jak se dostat na vrchol pracovní dráhy v Unicornu, je několik – krásně je definuje naše kariérní hora K2, která říká: můžeš růst, nebo změnit směr. Každý spolupracovník má proto možnost vyzkoušet si různé role a najít si tu, v níž se chce konstantně zlepšovat a růst.

Každý má svého kmotra

Přesto, že Unicorn je velká společnost, děláme vše pro to, abychom si zachovali přátelskou atmosféru. To se nám daří nejen díky tomu, že vozíme práci za lidmi do regionů, ale i pomocí našeho systematického a individuálního přístupu. Každý spolupracovník získává po nástupu svého kmotra. Jde o seniorního kolegu, který je v roli mentora a funguje jako průvodce kariérou. Kmotry vybíráme pečlivě z řad našich nejlepších manažerů, kteří mají dlouholeté zkušenosti a talent pro práci s lidmi.

Mladým lidem otevíráme dveře do světa IT a nabízíme jim možnost získat prvotřídní know-how.



Pro čerstvého absolventa je kmotr zkušeným mentorem a pro seniorního specialistu zase odbornou konzultantkou. Kmotři jsou zkrátka dlouhodobými průvodci v kariéře všech našich spolupracovníků, zaměřují se na rozvojové cíle a stávají se ambasadory svých svěřenců a svěřenkyň.

Velkou roli pro nás hraje i pracovní prostředí. Snažíme se, aby prostory uspokojovaly jednotlivé potřeby našich lidí, a proto máme různé druhy pracovních míst, zasedacích místností, kuchyňek a společenských prostor. Nově jsme také zavedli možnost rezervace pracovních míst, a to pomocí aplikace Bookigy. Uživatel si díky tomu může vybrat přesný čas a požadované vybavení daného místa.

Zároveň tento systém šetří prostředky a energie. Kanceláře jsou pro firmy v přepočtu jednou z nejdražších položek. Tento rezervační systém však pomůže využít pracovní prostory na maximum, a tím optimalizovat náklady.

Environmentální udržitelnost jako součást strategie

Součástí naší dlouhodobé strategie je také environmentální udržitelnost. V rámci iniciativy Sustainable Solutions, v překladu udržitelná řešení, vyvíjíme produkty, které přispívají k lepšímu životnímu prostředí. Proto hledáme cesty, jak poskytnout produkty a služby bez tvorby odpadu nebo emisí skleníkových plynů.

Podle této myšlenky se také snažíme chovat i uvnitř společnosti. Například používáme cloud MS Azure, jenž využívá obnovitelnou energii, podporujeme elektromobilitu nebo třídíme odpad. Zároveň vyvíjíme produkty jako ChargeUp, což je systém, který propojuje provozovatele dobíjecích stanic s jejich zákazníky.

Unicorn se také pyšní jedním unikátem. Máme nejvýše postavenou dobíjecí stanic v Česku. Stojí na Petrových boudách ve výšce 1 288 metrů nad mořem. Návštěvníci horského komplexu si tak mohou dobít svůj elektromobil, zatímco tu přenocují nebo si užívají krásy Krkonoše.

Dalším projektem je i Certigy, který pomáhá firmám doložit, že využívají elektřinu z obnovitelných zdrojů. Díky tomu si mohou spo-



Volodymyr Pohoyda, Unicorn People Hubs Managing Director

lečnosti po celé Evropě snižovat své emise. V Unicornu také vyvíjíme platformu Flexigy, což je nástroj, který propojuje vlastníky zdrojů energie s trhem a umožňuje doručit flexibilitu, kdykoliv je potřeba.

Méně papíru a snížení uhlíkové stopy

Svým přístupem k práci chceme pomáhat našim klientům i životnímu prostředí. Takovým příkladem je třeba Komerční banka, která patří mezi největší banky v Česku. Díky našemu systému mohou klienti „Komerččky“ podepisovat smlouvy elektronicky z pohodlí domova. Výsledkem je menší spotřeba papíru, a to přibližně o 20 000 dokumentů měsíčně.



Svým přístupem k práci chceme pomáhat našim klientům i životnímu prostředí.

To je pro představu ekvivalent tří celých stromů. Naše řešení zároveň pomohlo snížit počet svozů papírových dokumentů z jednotlivých poboček a minimalizovat uhlíkovou stopu společnosti.

Podobný projekt jsme vytvořili i pro našeho dlouholetého klienta, kterým je kosmetická společnost Oriflame. Celý byznys je postavený na přímém prodeji. Klíčové jsou v tomto případě katalogy, z nichž si mohou klienti vybírat produkty v rámci časově omezených kampaní. Naším úkolem bylo najít způsob, jak celý tento proces zoptimalizovat.

Oriflamu jsme dodali algoritmus, který vylepšil složení katalogu, což přineslo přesnější množství skladových zásob v konkrétních zemích. Odpadla tedy nutnost zboží dopravovat z centrálních skladů, čímž se snížila uhlíková stopa.

Work-life balance

Zároveň v Unicornu aplikujeme hybridní model práce, který je v řadě aspektů šetrnější k životnímu prostředí než práce v centralizovaných office centrech – ať už se lidé rozhodnou pracovat z domova, z chaty, nebo využijí naše další objekty, jako jsou firemní hotel v Chorvatsku, windsurfový resort v Řecku nebo horská chata v Krkonoších. Interně tomu říkáme „práce v přírodě“ a přispíváme tak nejen k vylepšení rovnováhy mezi prací a odpočinkem, ale i ke stmelení týmu. Naši lidé mají tento přístup opravdu v oblíbeně a velmi si ho pochvalují.

Samozřejmě jsou i mimopracovní akce. Pravidelně pořádáme sportovní dny, snídane na pobočkách či kulturní akce, jako jsou vstupenky na divadelní představení nebo do kina. Jednou z oblíbených událostí je každoroční vánoční koncert předních českých umělců pro všechny spolupracovníky, zákazníky a obchodní partnery. V minulosti jsme tak mohli vidět třeba koncert Chinaski nebo skupiny Mirai.

Zkrátka nám na našich lidech záleží. Nabízíme jim práci na smysluplných projektech, kvalitní pracovní zázemí, nadstandardní benefity a možnost na sobě pracovat a budovat si kariéru. I proto se pravidelně řadíme k nejlépe hodnoceným IT zaměstnavatelům u nás.

Nalad'te si Computerworld podcast

- ▶ Jak se žije manažerům IT, CIO a dalším IT expertům z firem?
- ▶ Jakou problematiku ve firmách řeší a s čím se potýkají?



- ▶ Jaké technologie se jim v praxi osvědčily a jaké nikoli?
- ▶ Rozhovory přímo z terénu!

**Nalad'te
si nás
na Spotify
nebo
iTunes!**



**JAK FUNGUJE DIGITÁLNÍ
FIRMA V DOBĚ COVIDOVÉ?**
Ladislav Veselý,
ředitel Slevomatu



**JAK SE BUDUJE IT
V MALÉ BANCE?**
Miroslav Šelanský, ředitel
IT oddělení Expobank



**JAK SE ŘÍDÍ INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE
VE FIRMĚ, KTERÁ SPADÁ POD KRITICKOU
INFRASTRUKTURU STÁTU?**
Miroslav Hübner, CIO Pražské energetiky