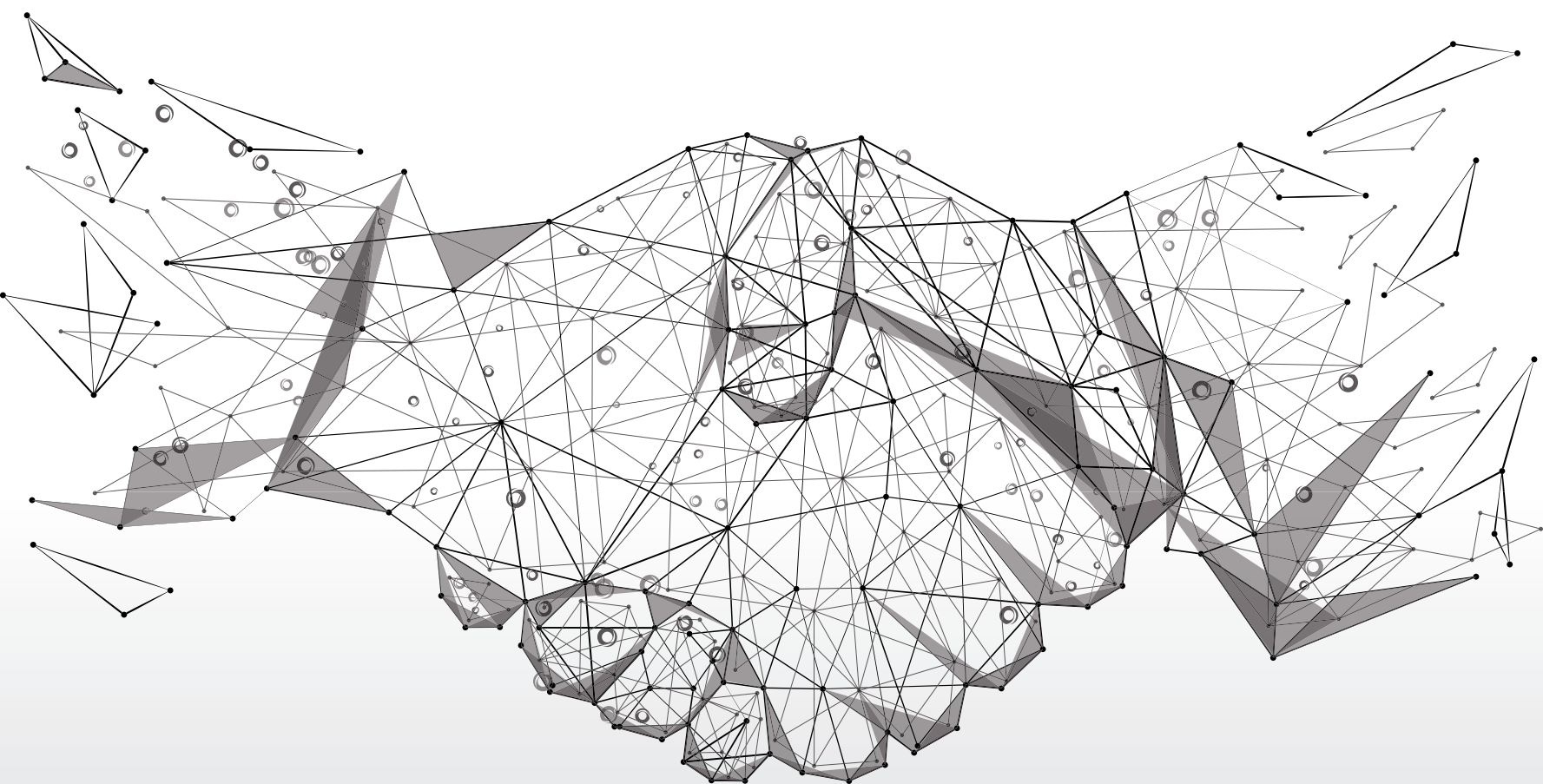


COMPUTERWORLD®

ZVLÁŠTNÍ NEPRODEJNÁ PŘÍLOHA | DUBEN 2023

TOP IT Employers

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



Nepodceňujte networking, může vám najít ideální zaměstnání

DAVID SLOUKA

Perfektní životopis, bohaté zkušenosti ani chuť pustit se do nové práce vám nezaručí nalezení ideální pozice k práci. Networking sám o sobě také ne, ale může výrazně pomoci dostat se tam, kam opravdu chcete.



Tento proces by měl začít ideálně co nejdříve a pokračovat po celý váš pracovní život. Kariéra je neopomenutelnou součástí lidské existence, ať už ji považujete za prim, nebo jako pouhou nutnost ke spokojenému rodinnému životu.

Kvalitní networking může pomoci při obojím. Rodilým kariéristům dokáže poskytovat stále nové a nové příležitosti, zatímco těm, kteří spíše preferují stabilitu a finanční jistotu, může pomoci nalézt perfektní pracoviště.

Nezanedbávejte proto networking – v digitální době je propojování lidí velmi jednoduché, a to lze

snadno říct i u pracovních kontaktů. Jak se do světa networkingu ale pořádně vrhnout? Pokud nevíte, nezužefte, přinášíme celou škálu různých způsobů, jak do „pracovního seznamování“ proniknout – a to i pokud jste naprostý introvert, který by se nejraději zavřel doma s pěknou knihou.

Aktivita je důležitá, i když ještě odejít nechcete

Důležitost aktivního hledání nové práce a networking nelze podceňovat ani v době, kdy jste s prací zatím spokojeni. Tím neříkám, že byste měli hledat novou práci v pracovní době – to rozhodně ne –, ale

je dobré po očku zůstat orientován na to, co se na pracovním trhu děje a co je v poptávce. Stát se může ledač a být připraven na cokoliv je na dynamickém pracovním trhu současnosti vždy výhodou.

Pokud se budete udržovat na vrcholu svých znalostí a dovedností a zachováte si rozsáhlou síť pracovních kontaktů a známostí, pak vás nemůže nic překvapit a případnou novou práci naleznete lusknutím prstu – a headhunteri se o vás skoro poperou.

Naopak stagnace může vést ke zjištění, že se trh mezitím velmi změnil a to, co jste doposud dělali, již nehraje prim – a vy se budete muset rychle doučovat to, co už máte znát. Toto je obzvláště relevantní v informačních technologiích, kde se některé obory vyvíjejí tak rychle, že tomu lze jen sotva stačit. Překotný vývoj však není důvodem k usnutí na vavřínech. Ba naopak, z pokračujícího vzdělávání to dělá prioritu.

Jak si ale zmíněnou síť kontaktů vybudovat? Možností je spousta – začněme.

Sociální síť

Nejjednodušší – ale leckdy velmi funkční – metodou jsou sociální sítě.

Nejprve ty rizikovější a méně spolehlivé metody. Mezi ně patří například Facebook. Na něm najdete celou řadu různých skupin a stránek, které sdružují profesionály z různých oblastí, mohou pomoci najít inzeráty přímo pro vás nebo i jen skupinu lidí, kteří chtějí postupovat kariérou podobně jako vy.

Takový networking by však měl sloužit maximálně jako doprovod pro spolehlivější metody. Facebook je nevyzpytatelný; občas narazíte na něco skvělého, častěji jde však o různé polovičaté koncipované skupiny, kde jen občas padne otázka „z praxe“ nebo inzerát, a to je vše.

Networking dokáže rodilým kariéristům poskytovat stále nové a nové příležitosti.

Daleko spolehlivější je v tomto ohledu LinkedIn. Je dobré založit si jej brzo, v době, kdy ještě nemáte mnoho profesních zkušeností, a pak jej plnit svými znalostmi, pracovními místy, certifikáty a tak dále. Obzvláště v kompetitivnějších oborech, jako je IT, zde můžete najít skutečně zajímavé projekty – headhuntem LinkedIn skutečně kontrolují.

Pomoci vám proto může i při hledání práce. Šance, že se potenciální zaměstnavatel podívá do Googlu na vaše jméno, je poměrně vysoká, a LinkedIn zajistí profesionálně vypadající shrnutí vaší kariéry; nepodceňujte jej proto ani ve chvíli, kdy networking stavíte spíše na druhou kolej.

Nalézt na LinkedInu můžete i dřívější pracovní známosti, s nimiž jste třeba již vypadli z kontaktu, a mnohdy se spojíte s bývalými kolegy, kteří třeba právě pro vás mají potenciální novou, skvělou pozici – nikdy nevíte. Přinejmenším je to vstupní brána k obnovení přerušených pracovních vztahů a otevřené brány vstříc novým příležitostem.

Teoretickou možností je i osobní blog či webové stránky. Dříve velmi populární možnost dnes už tolik vidět není, ale pokud jste zkušeným profesionálem např. v copywritingu, případně umíte něco opravdu speciálního, nemusí být na škodu založit si jednoduchý, profesionálně vypadající web.

Dnes už i silně personalizovaná řešení stojí jen pár korun, umožní vám leccos si upravit a potenciální zaměstnavatele přilákat může. Jde však o možnost vhodnější např. pro freelancery a jiná OSVČ, u běžného zaměstnance není osobní web nutný.

Profesní akce

Tady hodně záleží na vašem povolení, ale téměř kterýkoliv průmysl má alespoň nějaké akce, které se ho dotýkají. Různé konference, hackathony, firmami sponzorované neformální akce, tam všude můžete nalézt příležitosti k profesnímu rozvoji.

Ironicky vzato bývají nejvýhodnější právě různé neformální akce, často doprovázené občerstvením a krátkou přednáškou na oborové téma. U „mladších“ odvětví typu herního či IT průmyslu jde o běžnou praxi, a v příjemném prostředí jídla a nápojů můžete nalézt zcela



klíčové kontakty ve firmách, o nichž jste možná neměli ani tušení a které potřebují právě někoho, jako jste vy.

A ani pokud zde vhodnou příležitost nenajdete, může se hodit do budoucna. Kariéra nezačíná ani nekončí za rok, jde o celoživotní proces a nikdy nevíte, kdy se vám náhodná pracovní známost může po letech ozvat s tím, že mají otevřenou pozici, na niž se hodíte – a je hotovo.

Velmi užitečné mohou být různé pracovní veletrhy. Zaměstnavatelům to ukáže vaši ochotu účastnit se profesních akcí a zlepšovat své vyhlídky a znalosti, lze si tu navíc vytvořit širokou síť složenou z lidí všeho druhu – od PR a HR expertů přes střední management až po agenturní headhuntery.

Pracovní konference zároveň mají tu výhodu, že se zde setkáte s lidmi, kteří uvažují podobně jako vy a dělají práci na obdobných pozicích. Firmy sem často jdou s očekáváním, že zde najdou potenciálního uchazeče, se kterým se na pohovor domluví, a při prvním dobrém dojmu je z poloviny hotovo.

Vhodnou možností jsou také různá skupinová školení. Ačkoliv se často pořádají vnitrofiremně, existují i rozsáhlejší kurzy, v nichž se během výuky setkáte s novými lidmi, s nimiž můžete navázat kontakt a kteří vám mohou v budoucnu pomoci.

Pracovní konference zároveň mají tu výhodu, že se zde setkáte s lidmi, kteří uvažují podobně jako vy.



Fyzické akce zároveň mohou zlepšovat vaše umění komunikovat – soft skills jsou stále důležitější i v IT prostředí a různé konference představují skvělý způsob, jak zlepšit své vystupování. A když se něco zrovna nepovede, nijak na tom nesejde.

Univerzitní a kulturní akce

Poslední velkou networkingovou položkou jsou různé vysokoškolské a lokální kulturní akce. Větší města občas pořádají otevřené akce – různé smart city iniciativy, přednášky pro odbornou veřejnost a podobně – kde lze reálně načerpat užitečné informace a poznat nové kontakty.

Výhodnější jsou samozřejmě větší města. V Praze nebo v Brně je takových příležitostí spousta, v Kostomlatech nad Labem už, obávám se, nikoliv.

Vyplatí se také sledovat akce místních vysokých škol. Univerzity běžně pořádají akce přístupné i pro veřejnost, nejen studenty či absolventy, kde lze rovněž nalézt velké příležitosti. Pokud ještě studujete, jsou takové akce pro vás potenciálně nesmírně výnosné.

V IT průmyslu si firmy běžně „odchovávají“ studenty z univerzit, často ve spolupráci se školou, kde mohou např. napsat seminární či diplomovou práci na konkrétní firemní projekt a běžně pracují už za studií.

ALSO naši partneři vnímají jako spolehlivého průvodce dynamickým trhem IT

Skupina ALSO je přítomna ve třiceti evropských zemích. V dalších 114 zemích světa působí prostřednictvím Platform-as-a-Service partnerů na vlastní platformě ALSO Cloud Marketplace.

Tento poskytovatel IT s ročním obratem více než 12,5 miliardy eur je kótovaný na švýcarské burze. Před třemi lety ALSO otevřelo pobočku v Česku, kde poskytuje široké portfolio softwaru, hardwaru a IT služeb. V roce 2021 ALSO posílilo také v oblasti poskytování cloudových řešení akvizicí české společnosti DAQUAS. S ní získalo třicetileté zkušenosti a obrovské know-how v oblasti správy softwarového a IT majetku a zejména pak s transformací licencí Microsoft do cloudu. Česká pobočka ALSO se navíc může opírat o znalosti a dovednosti špičkových odborníků celé mezinárodní skupiny.

Globální trhy čelí v posledních letech velkým výzvám v podobě pandemie nebo složité politické a ekonomické situace. Skupině ALSO se však daří. Finanční výsledky za rok 2022 jsou opět velmi pozitivní. Co stojí za tímto růstem?

V roce 2022 jsme navázali na úspěšné výsledky předchozích dvanácti let. Zvýšili jsme hodnotu EBITDA na 280 milionů eur a hrubý zisk z prodeje cloudu nám narostl o 66 % na 716 milionů eur. IT svět je poháněn neustálými inovacemi. Nové technologie, vyšší výkon, nižší spotřeba energie, posilování kybernetické bezpečnosti atd. Investujeme nemalé prostředky nejen do inovací nebo dodavatelských programů, abychom partnerům nabídli co nejlepší aplikace a služby. Také se věnujeme optimalizaci interních procesů, posilování



naší přítomnosti na mezinárodních trzích a budování technologického portfolia. Dlouhodobý růst by samozřejmě nebyl možný bez důvěry našich partnerů, kteří v nás vidí stabilní oporu a spolehlivého průvodce dynamickým trhem IT.

Ve vašem profesním životopisu mě zaujalo, že jste prakticky na zelené louce vybudoval rumunskou

Sergiu-Mihai Lujanschi,
Chief Customer Officer

pobočku IT distributora. Ta se během pár let stala významným hráčem na tamním trhu. Zajímáte se také o technologie a jejich dopad na lidskou společnost. Jaké jsou podle vás hlavní aktuální trendy formující svět IT?

Takových trendů je mnoho, zaměřím se jen na to, co děláme v ALSO. Určitě bych zmínil přechod od trvalých licencí k předplatnému na základě spotřeby. Přináší větší flexibilitu, úspory nákladů, rychlejší nasazení, snadnější správu a vyšší bezpečnost. Můžeme efektivněji a rychleji integrovat softwarové technologie a v průběhu času je měnit podle potřeby.

Základem toho všeho jsou cloudové technologie, které umožnily určitý druh demokratizace IT. Výpočetní výkon a služby se najednou staly dostupnějšími. Společnosti nemusí budovat datová centra za miliony dolarů. Mohou si jejich kapacitu pronajmout na pouhý týden. Cloud také přinesl svobodu v tom, kde a jak pracujeme.

Nejpřevratnějšími technologiemi dneška jsou velké jazykové modely, jako je ChatGPT. Generativní AI je budoucnost a my máme jedinečnou šanci se na ní podílet. Máme technologii, s níž začínáme experimentovat, a objevujeme její potenciál, který brzy změní náš pracovní i soukromý život.

Obecně si myslím, že velké jazykové modely najdou široké uplatnění ve světě IT firem. Ti, kdo nechtějí zůstat pozadu, by neměli získávání zkušeností s generativní AI odkládat. V rámci naší platformy ALSO Cloud Marketplace máme



k dispozici GPT-3.5, DaVinci, DALL-E a další jako službu v Microsoft Azure.

Pro většinu lidí je role poskytovatele IT velkou neznámou. Znají výrobce, znají prodejce, málokdo však tuší, co se děje mezi nimi. Co všechno zahrnuje jeho role? V čem se liší poskytovatel z nadnárodní skupiny od toho lokálního?

Původně byla společnost ALSO distributorem, tedy jakousi spojkou mezi vendory, jejichž služby nebo produkty jsme distribuovali, a partnery, kteří je dále prodávali koncovým zákazníkům. Chtěli jsme snížit složitost pro prodejce, kteří se nemohou starat o potřeby velkého množství SMB v dané zemi. Nabízeli jsme jim například dropshipment, projektovou podporu, školení atd. To vše stále děláme, ale přidali jsme mnohem více. Poskytujeme cloudovou platformu, na které si mohou obchodní partneři snadno vytvořit vlastní obchod. Máme také IoT platformu na provozování aplikací a agregaci dat. V portfoliu máme řešení založená na umělé inteligenci, jako jsou chatboty nebo překladatelské nástroje.

V rámci Evropy vytvořila skupina ALSO komplexní distributorský ekosystém. Jsou v něm vendori nejrozličnějších velikostí i zaměření – od globálních lídrů po start-upy. Na jedné straně obsluhujeme společnosti zaměřené na velkoobjemový obchod, na druhé specializované prodejce s přidanou hodnotou. A mezi nimi jsou tisíce partnerů z řad SMB. Díky našim obchodním modelům dodávek, řešení a služeb, ale také digitálním platformám pro kybernetickou bezpečnost, virtualizaci, AI a IoT máme vynikající pozici, abychom byli kompetentním partnerem pro naše prodejce v každé oblasti.

Jako příklad uvedu licence Microsoft. Ty jsou samy o sobě komplexním ekosystémem, který v posledních dvou letech prošel obdobím transformace. Díky naší digitální prodejní platformě ALSO Cloud Marketplace se partnerům podařilo okamžitě implementovat změny v licenčních programech u koncových zákazníků. Společnost ALSO neustále investuje do vlastních digitálních platform. Pomáhají nám držet krok s neustále se vyvíjejícími nabídkami a licenčními modely vendorů a našim partnerům



umožňují přechod do cloudu a úsporu nákladů.

Není zde mnoho firem, které by se mohly opřít o tak silnou nadnárodní skupinu. Jak mohou vaši partneři a zákazníci v České republice těžit z této základny?

Na českém trhu působíme jako dva subjekty: ALSO Česká republika a DAQUAS.

ALSO Česká republika je poskytovatelem IT s velmi širokým portfoliem komponent, tiskových potřeb, síťových řešení, periférií apod. Jako člen nadnárodní skupiny máme přístup k řadě vendorů za zajímavých podmínek. Pro příklad nemusím chodit daleko. ALSO Group je celosvětově největším poskytovatelem spotřebního materiálu Hewlett-Packard. Díky tomu máme nejlepší partnerské programy i dostupnost tohoto zboží v Evropě včetně ČR. Podobné je to v oblasti komponent a periférií. Patříme mezi nejvýznamnější evropské poskytovatele značek Intel, Western Digital, Seagate

Naprosto klíčové je mít správné lidi. Bez nich nemůžeme růst. Proto neustále hledáme nové kolegy s hlubokými znalostmi IT produktů a služeb a jsme připraveni je odpovídajícím způsobem zaplatit.

nebo Logitech. Máme také silná lokální partnerství s dodavateli, jako je například TP-Link.

S týmem DAQUAS jsme lídrem v oblasti Microsoft CSP a SPLA v České republice. Máme zkušené odborníky, kteří poradí v oblasti licencí a softwarových služeb. V rámci české pobočky ALSO tvrdě pracujeme na tom, abychom spojili to nejlepší z obou světů. Tedy rozsáhlé zkušenosti v oblasti digitálního prodeje a digitálních marketingových služeb spolu s obrovskou kvalitou předprodejních a poprodejních služeb poskytovaných místním týmem.

V současné době budeme spouštět digitální platformu e-learningových kurzů Readynez. Výhradně našim partnerům nabídne více než 7 000 on-line školení v několika jazycích a také širokou škálu certifikačních kurzů. Tým DAQUAS navíc pro partnery pravidelně pořádá vlastní tematické webináře.

Vzhledem k zázemí skupiny a široké nabídce produktů a služeb máte potenciál posunout se v žebříčku nejsilnějších hráčů na našem trhu. Jaké jsou klíčové faktory strategie růstu společnosti ALSO v České republice?

Naprosto klíčové je mít správné lidi. Bez nich nemůžeme růst. Proto neustále hledáme nové kolegy s hlubokými znalostmi IT produktů a služeb a jsme připraveni je odpovídajícím způsobem zaplatit. Chceme především srdečně, kteří do našeho týmu vnesou další expertizu a přidanou hodnotu. V Česku se nám to daří. Máme nadšené experty a mnozí z nich jsou s námi již dlouho. Takových však není nikdy dost, proto rádi uvítáme nové schopné kolegy.

Za další pilíř našeho zdejšího růstu považuji neustálé vylepšování a rozšiřování portfolia nabízených produktů a služeb. S tím souvisí také rychlá dostupnost skladových zásob, zvýhodněné nákupní podmínky a různé finanční benefity pro partnery. Nechceme být pouze přepravcem zboží od vendorů, zakládáme si na komplexní podporu partnerů, jsme s nimi v úzkém kontaktu a nasloucháme jejich potřebám. Využíváme získané zkušenosti a know-how, abychom zvyšovali jejich kompetence, a ve výsledku tak pomohli jejich obchodnímu růstu.

SERGIU-MIHAI LUJANSCHI (42)

- Chief Customer Officer, ALSO Group
- Od roku 2013 budoval na zelené louce rumunskou pobočku polského distributora ABC Data, která je nyní mezi třemi nejvýznamnějšími hráči na tamním trhu.
- Pro ALSO pracuje od roku 2019, kdy skupina tuto rumunskou pobočku akvizovala.
- V roce 2022 převzal odpovědnost za provoz a rozvoj společnosti ALSO v České republice a na Slovensku.

Deset tipů k udržení nejlepších talentů

MARRY PRATT A SHARON FLORENTINE

Důkladný a funkční program udržení zaměstnanců je klíčovým rozdílovým prvkem na kompetitivním trhu práce. Přinášíme tipy, jak si udržet pracovníky déle, přilákat nejlepší talenty a zaměstnance udržet zaujaté a spokojené.



Schopnost udržet si zaměstnance znamená stabilnější a produktivnější pracovní sílu. Firmy, které skutečně stojí o udržení talentovaných pracovníků uvnitř firmy, by měly mít na místě programy a projekty, které jim v tom pomohou a zabrání odchodu ke konkurenci. Těm, jimž se to povede, mají výhodu jak na samotném pracovním trhu, tak při náboru nových zaměstnanců. Dobrá strategie pro udržení pracovníků je důležitým rozdílovým prvkem a schopnost firmy udržet si

talenty – obzvláště na soutěživém pracovním trhu – má významné důsledky pro její schopnost plnit své cíle bez neustálého zaučování nových lidí.

Udržení talentů

V IT odděleních je tradičně nedostatek schopných pracovníků a ti mnohdy mají možnost odejít takřka jít za lepším.

„Máme nedostatek pracovníků, a to se v budoucnu ještě zhorší. Mnohé studie nyní ukazují, že nábor talentovaných jedinců bude těžší

a těžší. Konkurence se neustále vyostřuje,“ říká Nancy Parsons, prezidentka a CEO v CDR Companies, která se zabývá nábořem a správou talentů.

IT ředitelé se proto musejí soustředit na udržení svých současných zaměstnanců přinejmenším stejně jako na nábor nových. „Nikdy nelze úplně zamezit tomu, že váš zaměstnanec přejde jinam, ale můžete tento proces výrazně zpomalit,“ vysvětluje Grayson Williams, viceprezident podnikových aplikací v Red Hatu.

Williams a jeho kolegové se snaží vysoké míry udržení docílit vytvořením vhodné pracovní kultury, kde zaměstnanci dostávají adekvátní mzdu a možnost flexibilní práce – kriticky důležité prvky, které technologičtí pracovníci vyhledávají. „Soustředíme se na to, aby naše firma byla skvělým místem k práci,“ říká.

Strategie pro udržení zaměstnanců ale vyžaduje aktivní práci a různé programy, jež zvýší období, po které pracovníci ve firmě zůstanou. Williams a další IT lídři přináší své tipy, jak právě udržení talentů co možná nejvíce zvýšit.

Deset strategií pro udržení zaměstnanců

1. Udržení začíná už s nábořem

„O zaměstnance bojujete už od počátku, od procesu náboru přes screening uchazečů až po jejich finální výběr v rámci interview,“ vysvětluje Dan Pickett, bývalý CEO společnosti Nfrastructure. „Začíná identifikací jednotlivých aspektů kultury a strategie, které chcete protežovat, a poté nalezením těchto hodnot ve vašich kandidátech.“

Pickett měl v Nfrastructure s tímto přístupem dobré výsledky a společnost si udržovala míru udržení zaměstnanců přes 97 % – v IT průmyslu zcela nevídané číslo.

„Tenhle přístup se vyplatí. Čím déle je pracovník ve společnosti, tím produktivnější postupem času je,“ vysvětluje. „Musíte se na to dívat jako na běh na dlouhou trať a zajistit, že to děláte správně, že zaměstnanci jsou prací zaujatí a že se cítí být součástí úspěchu společnosti.“

2. Vyberte uchazeče, kteří s firmou zůstanou

Jak vybrat zaměstnance, kteří ve firmě vydrží déle? Klíčové indikátory naleznete přímo na jejich resumé, vysvětluje Pickett. Zaměřte

Dobrá strategie pro udržení pracovníků je důležitým rozdílovým prvkem na soutěživém pracovním trhu.

se na to, jak dlouho vydrželi v předchozích zaměstnáních.

„Hledáte mezi řádkami CV. Pracovali ve společnosti řadu let nehledě na to, jak se jí dařilo? To svědčí o loajlitě, vytrvalosti a zápalu pro povolání,“ říká. „Je dobré se také zaměřit na někoho, kdo se věnuje týmovým sportům a kdo se účastní dobrovolnických či jiných aktivit mimo práci – to vám napoví, že se dokážou důkladně věnovat týmu, sportu či různým aktivitám, a tedy mají správný mindset na to, vydržet u toho, co je opravdu zajímavé.“

Pracovníci často mění práci jsou rizikovější. Ačkoli mohou zkrátka jen hledat nejlepší pozici, podle Picketta bude uchazeče, „který měl, řekněme, deset prací za dvanáct let, těžké udržet kdekoliv v jakékoliv firmě“.

3. Volte uchazeče, kteří sdílejí vaše hodnoty

Zaměstnanci zůstávají déle ve firmách, které sdílejí jejich pohled, hodnoty a misi, takže rozpoznat toto už během náboru se může výrazně vyplatit.

„Soustředíme se primárně na uchazeče, které zaujal příběh naší organizace – nejde nám ani tak o udržení pracovníků, ale o sdílení hodnoty. Když potenciální zaměstnanci sdílejí hodnoty zaměstnavatele, zvyšuje to šanci, že ve firmě déle zůstanou,“ říká Loralie Thostenson, seniorní viceprezidentka a manažerka technologických talentů v Liberty Mutual Insurance.

4. Nabídněte pracovníkům kariérní postup a celoživotní vzdělávání

Povýšení interních zaměstnanců je prospěšné z mnoha hledisek. Pracovníci vidí šanci na postup, vyšší mzdu a zodpovědnost a zároveň se díky tomu cítí hodnotnější a jako klíčová součást úspěchu firmy. Pokračující vzdělávání zaměstnanců je tak klíčové.

„Nabídněte možnost profesního a kariérního rozvoje strženého na míru každému jednotlivci,“ vysvětluje Parsons. „Můžete začít vyhodnocením zaměstnance, koučinkem a pochopením silných a slabých stránek a motivací pracovníka. Jakmile toto u IT a vývojových specialistů znáte a zaměstnanec rozpozná hodnotu pokračujícího vzdělávání, pak lze tento rozvoj upravit každému na míru podle jeho cílů.“ Studie ukazují, že mileniálové a generace Z touží po kariérním



a profesním růstu, přičemž několik studií napovídá, že až 80 % z nich by opustilo společnost, která jim možnost osobního růstu nenabídne.

„Vzdělávání nemůže stát až na konci – naopak, musí jít o hlavní zájem jakékoliv silné organizace,“ souhlasí Kevin Griffin, IT poradce ve Falco Enterprises a bývalý CIO GE Capital. Dodává, že různá školení a vzdělávací programy vnímají zaměstnanci jako investice do jejich hodnoty a výraznou výhodu, kvůli které se mohou rozhodnout ve firmě zůstat.

„Investice do vzdělávání zaměstnanců vám mohou pomoci udržet si talentované pracovníky a duševní vlastnictví v době, kdy je obojího málo,“ vysvětluje Griffin. „Potřeba nových dovedností a měnících se pracovních pozic je stále důležitější, takže zaměstnanci potřebují prostor pro růst – a stejně tak to od nich potřebuje firma.“

5. Nezapomínejte na práci z domova

Williams nedávno zažil dva zaměstnance, kteří se odstěhovali přes 3 000 kilometrů daleko, ale ve firmě zůstali. „Jedním ze způsobů, jak si udržet pracovníky, je pro nás povolit vzdálenou práci; flexibilita je pro nás klíčová,“ říká.

Zaměstnavatelé si celkově musejí na vzdálenou práci zvyknout, pokud si chtějí pracovníky udržet, myslí si experti.

„Pandemie ukázala, že dlouhodobá vzdálená práce je možná,“ popsal John Dooney, HR poradce pro Society for Human Resource Management (SHRM). „Z hlediska náboru a udržení zaměstnanců jsou

flexibilní pracovní hodiny a možnost práce odkudkoliv dobré pro spokojenost pracovníka, což vede k lepší strategii pro jeho udržení a zvýší se tím uplatnění firmy na pracovním trhu a její šance přilákat lepší talenty.“

6. Udržujte mzdu na soutěživé úrovni

Častá vzdálená práce také znamená, že mzdy, které zaměstnavatelé nabídnou, musejí být soutěživé v celé zemi a občas i mimo ni.

„Mzdy se přizpůsobují těm nejlepším,“ tedy často nadnárodním technologickým obřím.

IT lídři proto musejí zajistit, že mzdy pro potenciální pracovníky jsou schopné konkurovat – loajální zaměstnanci navíc očekávají, že za to, že ve firmě zůstanou, budou odměněni. Bonusy by proto neměly jít pouze novým pracovníkům.

Williams podotýká, že pravidelně hodnotí současné mzdy zaměstnanců, aby se ujistil, že jsou férové, konkurenceschopné a obdobné v celé společnosti. „Čímž zajistím, že každý jedinec je placen adekvátně ku své pozici.“

Mzda je ale jen jedna součást celé rovnice, zdůrazňuje nejen Williams. „Kompenzace, benefity, pracovní prostředí, možnosti osobního rozvoje, odměny, to vše hraje roli,“ vysvětluje Parsons. „Například pokud v Silicon Valley není talentovaný pracovník v technologiích plně spokojen, může prostě přejít ulici a začít pracovat u konkurence, často za lepších podmínek. Virtuální, postcovidový čas bez geografických omezení tento fakt ještě zdůraznil.“

7. Dejte zaměstnancům to, co chtějí

Buďte připraveni nabídnout pracovníkům to, co chtějí.

„Očekávání uchazečů se mění,“ popisuje Thostenson. „Lidé se dnes častěji poohlíží po organizacích, které jim nabídnou flexibilitu způsobem, jenž odpovídá jejich individuálním potřebám a preferencím. A je jedno, jestli jde teprve o uchazeče nebo už současného zaměstnance. Pokud firma nedokáže flexibilitu nabídnout, může být těžké přilákat nové talenty nebo si udržet dosavadní zaměstnance.“

Liberty Mutual se proto podle ní „snaží chápat, že lidé mají více stránek – a musíme se zaměřit na celistvou osobnost, nejen na její jednu část – a nabídnout flexibilitu, benefity, finanční stabilitu nebo třeba zajímavé a smysluplné projekty, které je v práci udrží“.

Různá školení a vzdělávací programy vnímají zaměstnanci jako investice do jejich hodnoty a výraznou výhodu, kvůli které se mohou rozhodnout ve firmě zůstat.



8. Zaujměte pracovníky

CIO by měli komunikovat se svými pracovníky, informovat je o organizaci a jejím směřování a získat jejich zpětnou vazbu.

„CIO zjišťují, že způsob, jakým jejich techničtí manažeři během pandemie komunikovali s podřízenými, může ovlivnit jejich pohled na společnost, jejich roli a spokojenost s prací,“ říká Dooney. „Protože většina pracovníků opouští svou pozici kvůli nespokojenosti se svým manažerem, pokud se v minulosti vyskytly problémy s řízením nebo měl zaměstnanec pocit, že zaměstnavatel odvedl špatnou práci při zapojení a jednání s pracovníky během pandemie, je pravděpodobnější, že odejde.“

A dodává: „Zaměstnavatelé by si měli se zaměstnanci sednout a promluvit si o obavách, které pracovník může mít, a nalézt způsoby, jak na tyto obavy reagovat.“

Parsons oproti tomu navrhuje pravidelné schůzky „o stavu podniku“, které by se konaly čtvrtletně nebo přinejmenším jednou za půl roku. Vedli by je vybraní či neustále se střídající vedoucí pracovníci.

„Na tyto schůzky by měli být zváni všichni zaměstnanci,“ říká a jedním dechem dodává, že možná bude potřeba uspořádat několik kol těchto schůzek, aby jednotlivé skupiny nebyly příliš velké. „Technologičtí pracovníci chtějí vědět, co se děje se strategií firmy, konkurencí, finan-

ci a budoucím výhledem společnosti. Zapojte je a požádejte o jejich nápady. Ocení, když se budou cítit v podniku spíše jako partneři.“

Dalším přístupem je použití nástroje pro dotazování zaměstnanců, který zjišťuje jejich postoj k práci a k celkové vizi organizace.

9. Nasaďte do práce data a umělou inteligenci

Organizace mají k dispozici neuvěřitelné množství dat o zaměstnancích, která mohou využít k identifikaci toho, kdo nejpravděpodobněji odejde, proč by mohl odejít, a následně podniknout kroky, jež tomu zabrání, říká Dave Weisbeck, CSO ve společnosti Visier, která se zabývá softwarovou analýzou pracovních sil.

„Narazil jsem na průzkum společnosti Glassdoor, který označuje leden za měsíc, kdy je nejpravděpodobnější, že zaměstnanci odejdou,“ říká Weisbeck. „Ale v rozporu s tím data od našich vlastních klientů ukazují, že to není vždy pravda. Podívali jsme se na naše data – o asi milionu zaměstnanců – a zjistili jsme, že na čtvrtletní bázi existuje velmi jasný vzorec, a že třetí kvartál je z hlediska výpovědí nejčastější.“

Proč tomu tak je? Weisbeck říká, že z dostupných údajů vyplývá, že načasování těchto výpovědí není určeno ani tak obdobím v roce, ale interními procesy a strukturami typu vyplácení bonusů.

Organizace mají k dispozici neuvěřitelné množství dat o zaměstnancích, která mohou využít k identifikaci toho, kdo nejpravděpodobněji odejde, proč by mohl odejít, a následně podniknout kroky, jež tomu zabrání.

„Lidé přemýšlejí takto: ‚Dobře, dostal jsem bonus a teď už můžu odejít,‘ nikoliv ‚aha, je nový rok, čas na novou práci,‘“ říká Weisbeck. „Vzhledem k tomu, že mnoho organizací načasuje své bonusy tak, aby je zaměstnanci obdrželi kolem Vánoc a dalších svátků na konci roku, dává lednový odchod smysl. Plat a bonusy – nebo jejich nedostatek – nejsou primárním důvodem odchodu; často se stává, že se rozhodli odejít již několik měsíců předtím, ale vydrželi ve firmě, dokud tyto peníze nedostanou.“

Podrobnější pohled na data může pomoci odhalit podobné vzorce, které mohou být v rozporu s běžnými představami, říká. Umělá inteligence a strojové učení pomáhají identifikovat a řešit problémy dříve, než povedou k úbytku zaměstnanců a nadměrné fluktuaci.

„Například doba dojíždění do práce není až tak velkým faktorem v motivaci a spokojenosti zaměstnance; šanci na odchod ale zvyšuje, pokud nemá dost času na rodinu,“ říká Weisbeck. „Pokud dojíždíte hodinu a půl do práce a zpět a doma na vás čeká rodina, nejste primárně nespokojení s dojížděním; jste nespokojení kvůli času, který netrávíte s rodinou. Organizace by tedy mohly přidat pružnou pracovní dobu či možnost práce na dálku, zkrátka cokoli, co by mohlo pomoci řešit tento klíčový problém.“

10. S fluktuacemi počítejte

Někdy je fluktuace zaměstnanců zkrátka nevyhnutelná, firmy proto musejí být připravené na ztrátu talentovaných zaměstnanců.

„Je vždy těžké, když ztratíme někoho opravdu mimořádného,“ říká Pickett. „Ale je to jedna z věcí, na kterou musíte být připravení. Zejména v IT tak konkurence zkrátka funguje. Ono je to zdravé, nechcete přece, aby ve firmě zůstal někdo, kdo už tam být nechce.“

Zde může být klíčové plánování budoucího náboru nebo náhrady, obzvláště u pozic na vysoké úrovni nebo u postů, které je obtížné obsadit. Stejně tak je důležité být neustále vidět.

„Buďte aktivní na univerzitách, v technologických organizacích, profesních organizacích, místních komorách, v písemných publikacích, na sympoziích a podobně,“ říká Parsons. „Mějte silnou – a pozitivní – prezentaci. Buďte viditelní a staňte se oblíbeným zaměstnavatelem.“



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.

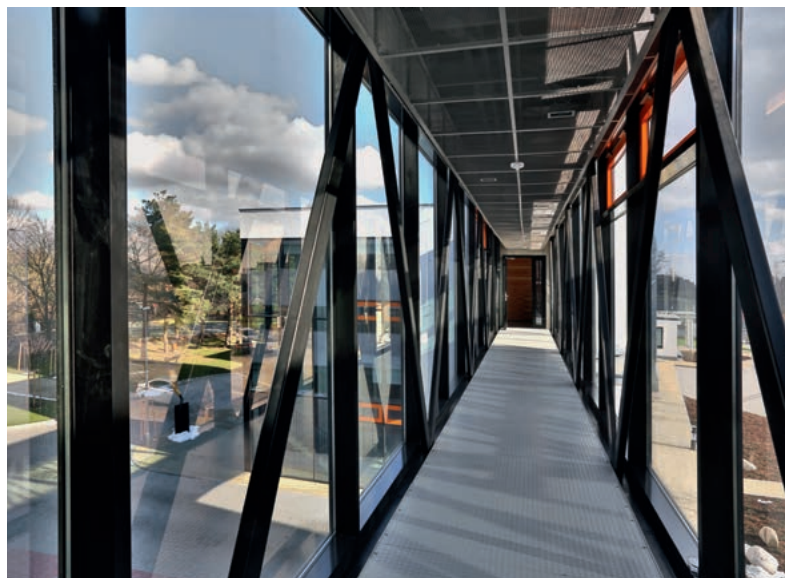
- jsme lídrem trhu v oblasti televizního a rozhlasového vysílání & OTT
- jsme komplexním poskytovatelem ICT a cloudových služeb
- jsme významným majitelem telekomunikační infrastruktury a datových center

- 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

Příležitost pro podvodníky a pomoc náborářům

MICHAL ČERNÝ

V budoucnu o našem přijetí do zaměstnání už nebude rozhodovat výhradně člověk, tedy HR specialista. Ale také nástroje umělé inteligence, které životopis podrobí strojové analýze a poskytnou člověku vodítko při rozhodování o výběru nejlepšího kandidáta.



Především v období finanční krize po roce 2008 byli zaměstnavatelé zavaleni životopisy a údaji o nových kandidátech. HR oddělení nezbyvá moc času a pracovních kapacit. Na druhou stranu však musejí reagovat svižně a použít rychlé síto pro přesný výběr vhodných kandidátů.

Jisté usnadnění práce nyní přináší umělá inteligence. Existují již nástroje, které HR specialista

nakrmí tisíci životopisy a nechá algoritmy je zpracovat. Jde například o aplikace Textio, HireVue nebo Talentsoft. Software si CV naskenuje, protáhne detekcí údajů, pak vyhodnotí zkušenosti, praxi a ocenění, vše zařadí do databáze a následně kvalifikaci vyhodnotí pomocí kompetenčních křivek.

Strojová analýza však postrádá emoce, a také proto se najdou

mnozí uchazeči, kteří hledají cesty, jak tyto nástroje obelstít. Jak například do životopisů vpašovat klíčová slova, aby své životopisy „boostovali“ a v rankingu se dostali co nejvíce nahoru?

Nástroje pro strojovou analýzu životopisů pomocí AI jsou dnes ve fázi postupného zavádění – u nás se je pokoušela nasadit například společnost Amazon, a především v západních zemích jsou používány stále častěji. Jak se strojová analýza životopisů dostala daleko a do jaké míry zatím trpí chybami či nedokonalostmi?

Zmatek při vyhodnocení

Kolem analýzy životopisů, takzvaného CV-Parsingu, se vytvořil vlastní svěbytný průmysl. Počítač potřebuje rozpoznat určitou kvalifikaci, která je považována za relevantní nebo aktuální. Hledá-li HR pracovník určité kvalifikace, musí se mu pak do rukou dostat prezentace uchazeče i v případech, pokud kandidát zvolil různé libovolné pojmy. Dalším krokem v automatickém procesu je pak ranking (zařazení uchazeče na určité místo v žebříčku) a matching. Ten má zodpovědět otázku, jací uchazeči se nejlépe hodí na konkrétní vypsané místo.

Jak ale zjistili němečtí publicisté, kteří testovali nástroj společnosti Joinvision, software zatím ukazuje určité slabiny. Po analýze vytištěného životopisu systémem někdy vyplivne podivné věci. Textové údaje jako například „od listopadu 2015 do srpna 2017“ nástroj nerozpozná správně, ale převede na údaj „2015–17“. Software v konkrétním případě vycházel z toho, že dotyčný dvanáct let studoval na Massachusetts Institute of Technology (MIT), aniž ale získal závěrečný diplom, a u dvou pracovních pozic se mylně domníval, že zaměstnavatelem byl právě MIT.

Konkrétní uchazeč byl vyhodnocený jako „vynikající v oborech

Jisté usnadnění práce nyní přináší umělá inteligence.

robotiky, umělé inteligence a informatiky“ a teprve pak následovaly žurnalistické kompetence – navzdory tomu, že dotyčný prošel četnými novinářskými stážemi, zatímco ani jednou v oboru AI nebo robotiky. Jeho kompetenční křivky v AI, robotice a informatice směřovaly prudce vzhůru, zatímco pro publicistiku nebylo správně vyhodnoceno více než deset let praxe. Budoucí šéfové v médiích by tedy jeho přihlášku nenalezli příliš vysoko v rankingu TOP 10. V tomto případě bylo podle Joinvision „na vině poněkud netypické CV, což našemu parsingu přineslo těžkosti a neporadil si s tím úplně správně“.

Jak svou nabídku boostovat

Srovnávají-li se zaslané dokumenty s pomocí strojového učení, algoritmy mohou být neprůhledné, a také férovost vyhodnocení se stává větším problémem. Uchazeči někdy posílají kreativní životopisy uzpůsobené do několika sloupců, které však umělá inteligence přečte s většími obtížemi.

Životopisy je možné optimalizovat tak, aby byly pro AI co nejvhodnější, a svá přihlášení tak „boostovat“. Jeden z tipů je dobře známý: vložit klíčová slova, která se přesně hodí k dané pozici. Někteří uchazeči jsou velmi kreativní a wpisují je jako metadata dokumentu anebo je často opakují v bílém písmu na bílém pozadí – člověk tento text nezaznamená, ale počítač ano. Pokud se slovo vyskytuje často, může to ovlivnit matching – ovšem pouze v případě, jestliže je vše pravdivé a klíčová slova relevantní.

Bylo by nejlépe, aby všichni uchazeči optimalizovali svoje životopisy? „Nikoli bezpodmínečně,“ varují HR specialisté. „Pravděpodobně budeme svědky podobných technik jako při optimalizaci vyhledávačů (SEO). Je možné, že se staneme svědky roztočení kol závodů ve zbrojení.“

Algoritmy jako zaměřovače

Systém se neustále učí pomocí techniky deep learning, protože personální oddělení svá rozhodnutí zadávají zpět do systému. Poslední slovo při rozhodnutích však vždy mají lidé.

Nástroje AI mají pro HR specialistu pouze poradní hlas – pokud by například rozhodly o nepřijetí

uchazeče, docházelo by k právním sporům o to, kdo je za verdikt odpovědný.

Stroj zatím nedokáže dostatečně spolehlivě otestovat například komunikaci kandidáta či jeho hodnotovou orientaci – v tom mají tyto nástroje své hranice. Nicméně existují také softwary pro AI analýzu životopisů, které mohou částečně poskytovat informace o emoční inteligenci kandidátů pomocí analýzy komunikace v životopisu, jako je použití pozitivních a negativních slov či styl psaní. Tyto programy mohou detekovat nedostatky sebevědomí, vysokou míru úzkosti nebo přehnaný důraz na sebe sama, což poskytne určitý pohled na emoční inteligenci kandidátů.

Firmy dnes využívají algoritmy jako „zaměřovače“, které jim

Programy mohou detekovat nedostatek sebevědomí, vysokou míru úzkosti nebo přehnaný důraz na sebe sama, což poskytne určitý pohled na emoční inteligenci kandidátů.

pomáhají nalézt ideální profil kandidáta v moři životopisů. Tyto algoritmy mají své mouchy, snažili se stanovit osobnost daného jedince. Pokud jde totiž o rozpoznávání jemných dovedností kandidáta, nic neudělá lepší práci než emoční inteligence, kterou AI nezvládá.

Algoritmy jsou zatím na úrovni asistentů, kteří pomáhají s časově náročnými úkoly. Jejich vývoj není ukončen, takže o nás nejspíš budou automaticky shromažďovat informace na sociálních sítích typu LinkedIn a vytvářet komplexní pohled na naše osobnosti. Finální slovo o přijetí či nepřijetí do zaměstnání však nejspíš bude mít i do budoucna výhradně člověk.

Autor je spolupracovník redakce

Závody ve zbrojení

Skutečnost, že je možné rankovací algoritmy, které používají strojové učení, dokonce porazit jejich vlastními zbraněmi, ukázaly výzkumnice v oblasti kybernetické bezpečnosti Anahite Samadi a Shirin Nilizadeh z Univerzity v Texasu. Nilizadeh sledovala mnoho absolventů při jejich prvních krocích v pracovním životě.

„Přišlo mi nápadné, že někteří byli u přihlášení úspěšnější než jiní, ačkoli měli stejné dovednosti.“ Poté zjistila, že používají „určité techniky“ k tomu, aby své přihlášky boostovali. V USA používá mnoho firem tyto algoritmy a veřejně se diskutovalo o tom, jak je možné je obelstít. Kdo své přihlášení neoptimalizuje, výhledově se nedostane na vysoké místo v rankingu.

Výzkumnice také neznaly přesné algoritmy, přesto vyzkoušely několik útoků. Použily systém, který měří podobnost mezi vypsáním místa a přihlášením uchazeče, a z toho vytvoří ranking. Následně v několika krocích změnily vypsání místa, aby zjistily, jaká klíčová slova z algoritmu pro obsah byla považována za důležitá.

V průměru se v testu zlepšila pozice 100 životopisů, které ve svém experimentu použily. Útok tak vedl k „signifikantně vyššímu rankingu“. Již existují volně dostupné systémy, které se brání takovým útokům pomocí strojového učení – závod útočníků proti obráncům tedy již byl odstartován.



Jaké je být součástí „technologického mozku“ společnosti KPCS CZ?

MARTINA KOUTNÍKOVÁ

Firma KPCS CZ, která je v IT světě známá jako top partner společnosti Microsoft, se zaměřuje v současnosti zejména na cloudová řešení, kybernetickou bezpečnost, managované služby a další technologické inovace.



Chtěli byste pracovat v týmu, který je tzv. technologickým mozkem této organizace? V týmu, který díky své vášni pro technologie nastupuje u řady zákazníků tam, kde je potřeba řešit opravdové vychytávky, na něž si jiní netroufnou? Společnosti KPCS CZ je ctí, že je jak u zákazníků, tak

i u kandidátů v náboru vnímána díky svým znalostem a zkušenostem jako respektovaná špička v oboru. Mezi tyto experty můžete patřit i vy.

Pojďme si popovídat s člověkem na toto téma nejpopovolanějším, a to ředitelem úseku Project Delivery v KPCS CZ Lukášem Radilem.

Máš na starosti největší úsek, co všechno Project Delivery řeší?

Jak napovídá název úseku, zajišťujeme kompletní doručení všech projektů jak po stránce projektového řízení, tak z hlediska technické realizace. Jde o projekty s daným záměrem, časově ohraničené, jejichž součástí je i příprava projektu se zákazníkem, tj. presales fáze. Primárně jde o projekty založené na Microsoft technologiích, ale umíme řešit i projekty postavené třeba na Linuxu. Pro KPCS CZ platí ve vztahu k zákazníkům pravidlo dlouhodobé spolupráce, které je mimo jiné založeno také na tom, že klientovi konkrétní technologie doporučujeme vždy s ohledem na jeho prostředí a potřeby.

Jaké je složení tvého týmu?

Zjednodušeně lze říct, že jde o týmy složené podle technologických specifikací a partu lidí věnujících se řízení projektů. Určitě je potřeba zmínit, že i projektoví manažeři u nás jsou lidé, kteří mají hlubší technologické znalosti.

Můžeš být více konkrétní?

Pokud jde o technologické týmy, jsou to:

- **Infrastrukturální týmy** Modern Datacenter rozdělené na
 - platform, kde se řeší infrastrukturní části týkající se Microsoft Azure (IaaS, PaaS), ale i on-premise záležitosti jako Windows servery a základní infrastrukturní služby (např. Active Directory, virtualizace, PKI atd.)
 - network, kde jsou sdružení odborníci na síťové technologie a UNIX-like OS
- **Modern Collaboration tým**, který se zaměřuje na nasazování produktů rodiny Microsoft 365: Exchange Online, SharePoint, Teams a dalších prostředků pro spolupráci
- **Modern Device Management tým** zabývající se skupinou produktů Microsoft Endpoint Configuration Manager a nástroji Intune
- **Security tým**, který pomáhá řídit kybernetickou bezpečnost našim zákazníkům

Zabýváte se v KPCS CZ i vývojem?

Vývojovým projektům se věnujeme jen okrajově, tuto parketu necháváme jiným. Přesto ale využíváme low-code/no-code platformu Power



Apps a dodáváme na základě celé power platform zákazníkům řadu automatizací a integrací Microsoft produktů.

V dnešní době se všude hodně zmiňuje DevOps...

Ano, tmelícím prvkem technologických projektů je poradenství a implementace spojující vývoj a správu systémů automatizace. Ty má v KPCS CZ ve svém vlnku právě oddělení DevOps. Abych jen vysvětlil, proč DevOps, když jsem říkal, že vývoj neděláme. Jde o to, že trendem dnešní doby je jednoznačně automatizace – konkrétně nám jde o to, aby automatizace úprav v prostředí nemusel dělat administrátor, ale aby pomocí jedné z částí DevOps – infrastructure as a code – byly potřebné změny v rámci celého životního cyklu realizovány automaticky, v zásadě bez potřeby lidského zásahu.

Na špičce IT potřeb všech firem dnes stojí kybernetická bezpečnost.

KPCS CZ se velmi silně profiluje v této oblasti. Co v tomto ohledu děláte pro své zákazníky?

Kybernetickou bezpečnost chápeme jako tzv. deštník nad všemi projekty. Víme, že její zajištění je pro naše zákazníky klíčové. Proto s nimi tuto oblast nepřetržitě a dlouhodobě řešíme, a to nejen v technologické části, ale pro celé IT a OT prostředí (výrobní bezpečnost). Troufám si říct, že právě tím, že KPCS CZ řeší obě složky, má silnou konkurenční výhodu. Dbáme na to, aby vše bylo zabezpečeno na úrovni potřeb každého zákazníka. Kromě nástrojů Microsoft v této oblasti využíváme i technologie a produkty pro řešení kybernetické bezpečnosti v oblasti sítí (síťové technologie, implementace technologií v síťových vrstvách a vytváření hybridních sítí) – Stromshield a Keeper.

Jaký je koncept kybernetické bezpečnosti v KPCS CZ?

Celý koncept stojí tzv. na dvou nohách. První vychází z technologické znalosti. U zákazníků řešíme projekty, které nejen splní jejich byznysové požadavky, ale dodáváme i zabezpečené prostředí odpovídající potřebám a rizikům zákazníka. Strategie pro veškeré technologie je hardening technologií (tzv. vypnete vše, co není bezpečné). Druhá noha spočívá

v řízení kybernetické bezpečnosti. V obou případech ale hledíme na to, aby bezpečnost byla vyvážená, tj. pracujeme u zákazníka s limity a riziky, které mu hrozí.

KPCS CZ má lidi se skutečně špičkovými znalostmi. Kdo dostane šanci se do tvého týmu dostat, jaká jsou kritéria pro přijetí?

Pokud jde o seniorní kandidáty, hodnotím v zásadě dva okruhy. Prvním je odborná zkušenost s nasazováním a provozem produktů v enterprise prostředí, druhým je schopnost fungovat v konzultačním byznysu. Pokud kandidát splňuje oba tyto předpoklady, je to ideální stav. Ale samozřejmě víme, jak těžké je získat špičkového experta, a proto je pro nás důležité, aby byl adept ochotný se učit – to je základní předpoklad pro možné uplatnění v KPCS CZ. Pokud zvládá jeden z výše uvedených okruhů, a je jedno který, druhý se u nás naučí. Jen musí chtít.

KPCS CZ spolupracuje na druhé straně i se studenty. Konzultujete s nimi jejich práce, jsou tu lidé na stážích... Může se tedy o práci v KPCS CZ a tvém úseku ucházet i junior?

Samozřejmě že může, byť kapacita pro juniorní pozice je omezená. Pokud chce ale do mého úseku, musí mít jako junior IT vzdělání nebo zkušenosti s technologiemi, které v našich projektech používáme. Hlavně musí počítat s tím, že juniorní role v Project Delivery není na krátkou dobu, do role seniorního konzultanta musí postupně dorůst. Bude mít zajištěné prvotřídní vzdělávání, stínování, předávání zkušeností expertních lidí, postupně bude pracovat na různých projektech a je jen na něm, za jak dlouho do pozice seniora doroste.

Při nástupu mají nováčci, ať jde o juniory nebo seniory, vždy pečlivě připravený adaptační plán. Je vidět, že vnímáš jeho význam. Umějí toto nováčci ocenit a jaká bývá jejich zpětná vazba?

Je velmi příjemné slyšet od našich nováčků zpětnou vazbu: „Takto se o mě při nástupu ještě nikdy nepostarali.“ U nás vládne otevřená komunikace, kandidát má možnost se vždy k rozvojovému plánu vyjádřit, má možnost vzdělávat se v tom, co ho zajímá a je v souladu se zájmy

Společnost KPCS CZ je vnímána na trhu díky svým znalostem a zkušenostem jako respektovaná špička v oboru. Mezi tyto experty se můžete zařadit i vy.



Přidáte se k nám?
Podívejte se, koho právě hledáme.

společnosti. Stejně je to i při nastavování KPI zaměstnanců.

KPCS CZ je známé lidmi toužícími po neustálém odborném rozvoji, v celé firmě je jasně vidět cíl být vždy o krok napřed. Jakým způsobem rozvoj lidí plánujete?

Stále platí, že nejvíc se toho člověk naučí na projektu, a proto je naší prioritou získávání co nejzajímavějších projektů. Nepodceňujeme ale ani formální vzdělávání v podobě školení, webinářů a poskytujeme dobré podmínky pro LAB. Naši lidé mají prostor pro vzdělávání v rámci pracovní doby. K dispozici jsou nejrozličnější školení, materiály, sdílení znalostí formou tzv. deep dive session, kde jsou přímo sdíleny zkušenosti z projektů, z certifikací, nejnovějších technologií. Na oplátku zase vyžadujeme, aby naši konzultanti prokázali znalosti u certifikačních zkoušek. Firma lidem certifikace plně hradí, i to je velký motivátor pro naše kandidáty.

Práce ředitele takového úseku je velmi náročná. Jak relaxujete?

Asi jako hodně lidí, hlavně s rodinou, sportem a procházkami se psem. Ale o jeden zajímavý koníček se podělím, baví mě rybníkářství a pomáhám se starat o několik rybníků na Vysočině. A taky rád čtu, je zajímavé, že jedna a ta samá kniha čtená v různém věku se jeví s postupem času úplně jinak.

Co bys doporučil potenciálním kandidátům? Proč by podle tebe měli zamířit právě do KPCS CZ?

Obecně bych řekl: najdete si práci na zajímavých projektech v týmu, kde vás to baví a můžete růst. To, myslím, platí pro každého. No a kdybyste náhodou na takovém místě zrovna nebyli, ozvěte se nám a přijďte se podívat, možná že hledáme právě vás. V KPCS CZ je to občas rokenrol, ale zábava, odborně porostete a stále jsme tak trochu rodina.

O autorce



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

Fluktuace zaměstnanců: Aby neodcházeli

MARY K. PRATT A SHARON FLORENTINE

Dobří zaměstnanci jsou vaší největší konkurenční výhodou, a ačkoli fluktuaci pracovníků nikdy zcela neodstraníte, následující strategie vám pomohou ji snížit.

Fenomén velké rezignace je dnes již nepopíratelným faktem.

Podle amerického statistického úřadu práce daly v červenci výpočty přibližně čtyři miliony lidí. A firmy hlásily rekordní počet 10,9 milionu volných pracovních míst. Podle personální společnosti Robert Half pociťuje IT profese důsledky tohoto odlivu. 80 % technických manažerů uvedlo, že v roce 2021 zaznamenali nárůst fluktuace zaměstnanců.

Pravda, v ČR je situace poněkud odlišná, ale podobností je dost – velmi nízká nezaměstnanost, mnoho volných pracovních pozic a nedostatek IT pracovníků.

Vidět všechny ty talentované uchazeče odcházet jinam je náročné, ale ztrácet špičkové pracovníky je ještě těžší – a děje se to stále častěji.

„Je těžší udržet si špičkové pracovní superhvězdy, když na ně trh doslova hází peníze,“ říká Kim Curley, viceprezidentka pro poraden-

Vidět všechny ty talentované uchazeče odcházet jinam je náročné, ale ztrácet špičkové pracovníky je ještě těžší.

ství v oblasti připravenosti pracovních sil ve společnosti NTT Data Services. „Většina firem nereaguje nebo nemůže reagovat dostatečně rychle, aby buď zabránila ztrátě zaměstnance v důsledku nabídky velkého zvýšení platů, nebo aby úspěšně vyjednala uspokojivou protinabídku.“

A když dobří zaměstnanci odejdou, produktivita klesá, morálka trpí a kolegové se potýkají se zvýšenou pracovní zátěží.

Než však budete moci uskutečnit plán na zvýšení míry udržení zaměstnanců, musíte zjistit, proč cenní pracovníci odcházejí. Zde jsou nejčastější důvody, proč špičkoví technolozičtí zaměstnanci odcházejí.

1 Nejsou dostatečně motivováni

Zaměstnanci, již se cítí na pracovišti dostatečně motivováni, mají tendenci na svém místě zůstat. A platí to i naopak – pracovníci, kteří nepociťují možnost rozvoje, porozumění ze strany vedení nebo souhlas s hodnotami organizace, mají větší tendenci odcházet.

A neangažovaní pracovníci tvoří znatelnou část pracovní síly: průzkum společnosti Gallup z roku 2021 zjistil, že 15 % amerických pracovníků je „aktivně neangažovaných“.

„Mohou být obecně spokojeni, ale nejsou kognitivně a emocionálně propojeni se svou prací a pracovištěm; obvykle přijdou do práce a udělají požadované minimum, ale rychle firmu opustí kvůli o něco lepší nabídce,“ uvádí Gallup.

Poznat, zda je zaměstnanec neangažovaný, vyžaduje věnovat pozornost jemným náznakům, které může být složité odhalit. Odborníci doporučují manažerům, aby pracovníky pozorně sledovali a ptali se sami sebe: neúčastní se společenských aktivit? Berou si nemocenskou častěji než obvykle? Vykonávají jen minimální nutnou práci?



„Měli byste posuzovat faktory spíše individuálně než srovnáváním pracovníků s kolegy nebo posuzováním motivovanosti na základě produktivity či kvality práce,“ říká Sanja Licina, prezidentka oddělení Workforce Experience ve společnosti QuestionPro. „Pokud byl někdo vždy společenský, ale najednou je uzavřenější nebo se vždy účastnil mimopracovních týmových akcí či aktivit a najednou ne – to jsou určitá znamení. Ale pokud je někdo introvert, může to být složitější, jestliže jste si s ním nevybudovali osobní vztah.“

2 Manažerské neúspěchy

Říká se: „Zaměstnanci neodcházejí z práce, ale odcházejí od manažerů.“

Wendy Duarte Duckrey, výkonná ředitelka globálního náboru technologických pracovníků ve společnosti JPMorgan Chase, věří, že je to pravda.

„Když přijdete o špičkové talenty, jako první se musíte podívat na vedení,“ říká Duckreyová. „Řízení týmů jako celku je těžké. Musíte řídit každého jednotlivce a investovat čas do toho, abyste zjistili, co každý člen týmu potřebuje v práci i mimo ni, aby mohl svou činnost dělat co nejlépe.“

Mají vaši zaměstnanci pocit, že v tom jedou všichni společně? Cítí, že jejich návrhy, obavy a problémy jsou brány na vědomí, a pokud je to možné, je na ně reagováno? Cítí se dostatečně ceněni?

„Pracovníci v technologiích očekávají transparentní a odpovědné vedení. Ti nejlepší zaměstnanci chtějí pracovat tam, kde mají pocit, že jejich činnost má skutečný dopad. Pokud cítí, že vedení nepřináší výsledky, je pravděpodobnější, že odejdou,“ říká KC George, partner ve společnosti Bain & Co. „Vedoucí pracovníci by měli být vidět a přímo jednat se zaměstnanci, rychle a rozhodně, a nést odpovědnost za skutečné výsledky.“

Ačkoli to může na první pohled znít nedůležitě, pouhé vyslechnutí obav zaměstnanců a snaha o jejich řešení – nebo alespoň vysvětlení, proč je nelze v současné době řešit – může podle odborníků na lidské zdroje výrazně přispět k udržení těch nejlepších a nejschopnějších.

Tom Gimbel, generální ředitel a zakladatel personální společnosti LaSalle Network, jednou zažil odchod IT pracovníka poté, co se



jeho manažeri rozhodli neupgradovat bezpečnostní protokoly, o kterých věděl, že je to potřeba.

„Nechtěl nést břímě viny za to, že společnost neinvestovala do toho, co sám doporučil.“

3 Nepřipravení manažeri

Nezřídkou se stává, že manažer je vysoce talentovaným technickým pracovníkem, který není dostatečně připravený na požadavky a nuance řízení.

Dovednosti, díky nimž je zaměstnanec například skvělým vývojářem softwaru, se liší od těch, které jsou potřebné pro řízení. Je třeba zajistit školení a poradenství, jež manažerům pomůže vést a řídit jejich týmy.

„Jde o chronický problém, kdy jsou lidé povyšováni do rolí vedoucích pracovníků, ale do jejich školení, aby mohli tuto roli dobře vykonávat, se neinvestuje dostatečně,“ říká George. „Týmy pod těmito špatně připravenými manažery trpí nedostatkem osobnostního rozvoje a hledají alternativní cesty s lepším kariérním rozvojem, ať už v rámci firmy nebo často mimo ni.“

4 Nemají prostor pro růst

Jedním z hlavních důvodů odchodu špičkových pracovníků je pocit, že se jejich kariérní postup neděje podle plánu.

„Nezáleží na tom, zda se jim líbí, na čem pracují, s kým pracují a jestli jsou odměňováni spravedlivě nebo více než spravedlivě,“ říká David

Foote, hlavní analytik a výzkumný pracovník společnosti Foote Partners. „Primárně musejí mít pocit, že z toho něco osobně mají, jinak budou v pokušení hledat si zaměstnání jinde, případně je odchytí náboráři.“

Část vašich nejlepších pracovníků nikdy nebude chtít řídit lidi. Proto pro ně musíte vybudovat nemanžerskou kariérní dráhu, jinak si najdou jinou organizaci, která to umí.

Zpřístupnění možností vzdělávání a kariérního postupu, i když to povede k tomu, že zaměstnanci časem opustí vaši organizaci, je nutností, protože nikdy nevíte, kdy se pracovník do vaší organizace vrátí nebo kdy vás doporučí u významného klienta, říká Duckrey.

„Ujistěte se, že zaměstnanci vědí o dostupných možnostech růstu a rozšíření znalostí,“ říká. „Ujistěte se, že mají dostatek prostředků k vylepšení nebo změně svého pracovního postavení, že mají možnost převzít další odpovědnost, vést nové projekty, experimentovat.“

5 Nestojíte v popředí inovačního závodu

Většina zaměstnanců IT chce pracovat na nových technologiích a zkoumat nové technologické hračky. Chtějí si také udržet své dovednosti v rychle se vyvíjející profesi a postupně nabrat nové. Proto hledají zaměstnavatele, kteří také oceňují význam využívání nejmodernějších technologií.

„Chtějí vědět, že mají co do činění s tím nejnovějším a nejmodernějším, protože vědí, že pokud tomu tak nebude, zůstanou pozadu,“ říká Gimbel.

Gimbel říká, že špičkové technologové často uvádějí možnost pracovat na nejmodernějších technologiích jako klíčový důvod, proč vstoupit do pracovního poměru nebo zůstat zaměstnán u konkrétní společnosti. Ve skutečnosti je práce s novými technologiemi spolu s odměnou a kvalitními šéfy hlavním důvodem, proč chtějí IT profesionálové pracovat právě ve vaší firmě.

Pokud nové technologie nebo jejich vylepšení nejsou v rozpočtu, zvažte vyslání zaměstnanců na externí školení o nejmodernějších systémech, i když je nemůžete používat ve vaší organizaci, říká Rona Borre, generální ředitelka a zakladatelka společnosti Instant ►

Špičkové technologové často uvádějí možnost pracovat na nejmodernějších technologiích jako klíčový důvod, proč vstoupit do pracovního poměru nebo zůstat zaměstnán u konkrétní společnosti.



Alliance. Tím zdůrazníte, že si jejich vzdělání a dovedností vážíte.

6 Nekomunikujete dostatečně často

Pokud manažeři neposkytují zaměstnancům pravidelně konstruktivní zpětnou vazbu nebo s nimi alespoň jednou ročně neprobírají jejich kariérní cíle, pak hrozí, že vaše organizace ztratí kontakt s talenty – a zvýší se tak šance, že odejdou.

„Nedostatek verbální komunikace v rámci firmy je jednou z hlavních příčin odchodu zaměstnanců,“ říká Kira Meinzerová, vedoucí oddělení lidských zdrojů ve společnosti Envoy Global. „Týmy vedoucích IT pracovníků by měly povzbuzovat zaměstnance, aby jim zavolali nebo si naplánovali videoschůzku a promluvíli si o své současné roli ve firmě a jakýchkoliv obavách, které mají.“

Otevřená diskuze o tom, kde vidí špičkoví zaměstnanci svou budoucnost, je klíčová, dodává: „Další jednoduchá, ale účinná otázka, kterou by měli vedoucí pracovníci položit, zní: „Co vás tu drží nyní, a co vás tu udrží do budoucna?““

Hodnocení výkonnosti zaměstnanců jednou ročně činí naprosté minimum. Odborníci se shodují, že lepší jsou častější hodnocení.

„Zpětná vazba je pro mileniály a generace X a Y nesmírně důležitá,“ říká George. „Významná je nejen

kontrola v pravidelných intervalech, ale i zpětná vazba v reálném čase. Špičkoví zaměstnanci chtějí zůstat na vrcholu a touží se neustále zlepšovat. To se stalo ještě důležitějším v době pandemie, kdy manažeři nemohli týmy řídit pouze pasivně. Bylo zapotřebí proaktivní úsilí, které někteří přehlíželi.“

Pravidelná zpětná vazba vás také upozorní na to, že se lidé cítí nespokojení nebo nemotivovaní.

7 Vaše pracovní kultura je příliš zamrzlá

Flexibilní pracovní doba a home office byly v IT běžné ještě předtím, než si covid vynutil široké přijetí práce na dálku. Pokud si chtějí CIO své pracovníky udržet, musejí z flexibilní pracovní doby a práce z domova udělat permanentní možnosti.

Podle zprávy Dice 2021 Technologist Sentiment 59 % technologů upřednostňuje 100% vzdálený nebo hybridní přístup oproti 17 %, kteří tvrdí, že práce v kanceláři na plný úvazek je extrémně nebo velmi žádoucí.

CIO však musejí nabídnout více než jen práci na dálku, protože zaměstnanci chtějí také určitou míru svobody při skládání svého pracovního rozvrhu. Inženýři nechtějí být přikováni ke stolu od devíti do pěti nebo od osmi do šesti – nebo podle toho, jakou pra-

covní dobu jim nadřazený nadiktuje. Chtějí se například věnovat svým dětem.

„Někteří hledají flexibilitu, aby mohli žít tam, kde chtějí, a zbytek si přeje alespoň částečně flexibilní pracovní dobu v kanceláři,“ dodává George.

8 Vaše cíle jsou zmatené a nejasné

„Mít jasné poslání a vizi je nyní nejdůležitějším faktorem pro uchazeče o práci v IT, zejména pro mileniály,“ říká George.

Zaměstnanci chtějí pracovat pro organizace, kterým věří. Jak uvádí společnost Robert Half, 71 % pracovníků uvedlo, že by odešlo ze společnosti, jejíž hodnoty nejsou v souladu s jejich vlastními.

Existence silného souboru firemních hodnot, poslání a konkrétních cílů (pro společnost, oddělení, týmy i jednotlivce) může zaměstnancům pomoci pochopit, jak je jejich individuální přínos součástí většího celku, věří Borre.

„Většina lidí chce pracovat někde, kde je silná firemní kultura, kde je jasně definováno poslání a kde existuje soubor hodnot, které každý zaměstnanec od generálního ředitele dolů vyznává, věří jim a sleduje je,“ podotýká Borre.

Pomáhat zaměstnancům, aby se cítili ceněni, není těžké, říká Borre, ale vyžaduje to investovat čas do naslouchání, shromažďování zpětné vazby a začlenění této zpětné vazby do zásad a prohlášení o poslání.

CIO však musejí nabídnout více než jen práci na dálku, protože zaměstnanci chtějí také určitou míru svobody při skládání svého pracovního rozvrhu.

9 Jsou vyhořelí

Velkou rezignaci způsobuje mnoho faktorů a jedním z nich je rozsáhlý syndrom vyhoření.

Společnost Microsoft ve svém Indexu pracovních trendů pro rok 2021 uvádí, že 54 % zaměstnanců se cítí přepracovaných a 39 % vyčerpaných.

Věnovat pozornost problémům zaměstnanců se zvládáním pracovního a domácího života je podle Duckreyové důležité pro udržení špičkových talentů.

„Drobnosti, které zdůrazňují důležitost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, mají velký vliv na to, aby zaměstnanci měli pocit, že nejsou jen jednorázovými kolečky v soukolí, ale cenným přínosem pro firmu i pro své rodiny,“ říká Duckrey. ■

Progress – nastartuj svou kariéru u nás

Jeden z celosvětově nejoblíbenějších zaměstnavatelů konečně v ČR.



Kdo jsme?

Jsmo 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.

Jsmo 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. Vítejte 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.



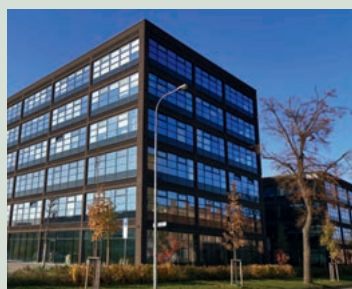
Well-Being

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.

Zkrácenými úvazky využíváme potenciál řady šikovných lidí

S obratem přes 700 milionů korun a s více než 400 zaměstnanci představuje OKsystem jistotu a stabilitu, korporátní zlozvyky tu však nemají místo. Firma podle Evy Vodenkové, personální a provozní ředitelky, sází především na své zaměstnance, razí politiku otevřených dveří a zakládá si na individuálním přístupu a přátelských vztazích.

OKsystem je významná, ale přesto rodinná firma. Vnímáte to jako výhodu, nebo to má i úskalí?

Každá mince má dvě strany, výhody ale podle mého názoru výrazně převažují. Stabilita, tradice, flexibilita, nezávislost, to je první, co mě napadne. Vedení má v rodinných firmách podobné hodnoty a cíle a ty se vztahují i na zaměstnance. Firmu řídíte s blízkými, které dobře znáte a na něž se můžete spolehnout. Nemusíte nic schovávat a dostávat se k jádru oklikou, problémy je pak snazší pojmenovat a řešit. Tak to platí u nás, což je pro mě při práci zásadní. Určitá omezení mohou vyplývat z menšího důrazu při rozhodování směrem dovnitř firmy. Jak se říká, všeho moc škodí, a to se týká i „rodinného“ vnímání všech zaměstnanců. Přátelské vztahy a individuální přístup u nás panují napříč celou firmou.

Vyplácí se to?

Zaměstnance vnímáme jako dlouhodobou hodnotu firmy, ceníme si jich a investujeme do jejich rozvoje. Mají příležitost růst, naprostá většina našich vedoucích se na svoji pozici vypracovala. Já sama jsem začínala brigádou na recepci a několik let jsem pracovala v obchodním oddělení, než jsem se stala personální ředitelkou. Věříme, že je to dobrá cesta k nalezení a udržení klíčových lidí. Fungujeme takto již přes třicet let, řadu zaměstnanců znám od malička a mohu se na ně spolehnout a oni se mohou spolehnout na vedení společnosti. Věřím, že většina kolegů a kolegyně, stejně jako já, chodí do práce ráda.



Poslední roky byly v mnoha směrech bouřlivé. Mělo to dopad i na práci personalistů?

Lidé jsou hlavním hybatelem úspěchu každé firmy. To si dnes uvědomuje, i s ohledem na současný stav trhu práce, už opravdu každý. Práce personalistů se za posledních pár let plných turbulentních změn z hlediska přístupu a nových pracovních standardů opravdu změnila. A to nejen ve způsobu práce, ale i ve vnímání důležitosti této role v organizaci. Doby, kdy byl personalista pouhým administrátorem, jsou dávno pryč. Jeho role se přesunula do strategické, partnerské

Eva Vodenková, personální a provozní ředitelka OKsystem.

roviny, mnohdy do nejužšího vedení firmy. Na rostoucí potřeby kvalitních lidí v oblasti personalistiky reaguje i vzdělávací systém vytvářením nových studijních oborů. I my sami už jsme v tomto směru aktivní.

Můžete být konkrétní?

Jsmo partnerem Podnikohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické. Studenty oboru personalistika zveme k nám do společnosti. Předáváme jim zkušenosti s digitalizací HR procesů v rámci Týdne inovací a ve spolupráci se školou připravujeme i nový předmět. Budoucí personalisty v něm budeme seznamovat s trendy v oboru. Na oplátku získáme cenou zpětnou vazbu a nezaujatý uživatelský pohled, který je pro nás důležitý i z hlediska směřování vývoje a vylepšování uživatelské přívětivosti našeho personálního řešení OKbase. Jako IT firma jsme přirozeně aktivní směrem ke studentům informatických oborů vysokých škol. Pravidelně se účastníme pracovních veletrhů a vyplácí se nám investovat čas a rozvíjet studenty již během jejich studia při částečných úvazcích.

Vidíte nějaké změny i ve vzdělávání IT odborníků?

Oblast IT se dynamicky rozvíjí, potřeba IT profesionálů stále roste a na to přirozeně reaguje i trh vzdělávání. Je skvělé, že zajímavé IT programy už nejsou jen doménou standardního vzdělávání ve školách a přibývají různé programy zaměřené na rekvalifikace a přípravu budoucích IT profesionálů i mezi

OKsystem

ekonomicky aktivní populací. Spolupracujeme například s organizací Czechitas, která vzdělává ženy v oboru IT. Náš kolega Filip Jirsák působí jako lektor v jejich Digitální akademii. Zejména díky němu u nás již několik absolventek programu našlo první příležitosti v IT ve vývoji nebo testování, některé nastoupily i na zkrácený úvazek.

Zkráceným úvazkům se tedy nebráníte?

Naopak. Využíváme tím potenciál řady šikovných lidí, kteří nemohou nebo nechtějí pracovat na plný úvazek. Oblíbené jsou zejména mezi studenty, rodiči s malými dětmi nebo těmi, kteří jsou pracovně aktivní v důchodovém věku. Naše týmy jsou díky tomu diferencované jak věkově, pohlavím, tak i zkušenostmi. Sama jsem při studiu i rodičovské dovolené pracovala a jsem si jistá, že je to výhra pro obě strany. Různým skupinám zaměstnanců přizpůsobujeme i naše kanceláře. Rodiče například rádi využívají dětskou hernu, kde mohou pracovat a přitom po očku sledovat své děti. Důležitý je pro nás u kandidátů potenciál, zápal a chuť pracovat, velikost úvazku už je pak otázkou dohody.

Trendem posledních let je až neomezený home office IT odborníků. Jak se k němu stavíte vy?

Práce na dálku klade daleko větší zodpovědnost za organizaci práce, vedení, motivaci a rozvoj pracovních týmů, ale i na zabezpečení komunikace a firemních dat. Přes prvotní nejistotu a obavy se nám tento krok vyplácí. Zaměstnanci si cení naší důvěry a jejich angažovanost vzrostla. Velmi mě těší, že se někteří po čase sami od sebe vracejí více k práci v kanceláři. Je to možné díky tomu, že ve všech pobočkách zachováváme vlastní pracovní místa každému pracovníkovi, bereme to jako jeden z benefitů.

Nepřicházíte tím ale o možnosti osobního setkání, které je pro udržování neformálních vztahů důležité?

Osobní kontakt se zaměstnanci je a vždy bude nenahraditelný. Příležitosti pro pracovní a společenská setkávání proto aktivně vytváříme. S vedoucími řešíme jejich potřeby



na pravidelných schůzkách jeden na jednoho, noví kolegové nám dávají cennou zpětnou vazbu na konci zkušební doby, přínosná jsou i setkávání v kuchyňce při vaření kávy. Zaměstnancům nabízíme řadu pracovních i volnočasových aktivit, pravidelné společné snědaně, výjezdy vedoucích, teambuildingy, velké celofiremní akce pro zaměstnance i jejich rodiny, ale i řadu těch drobných, které si najdou své publikum. Loni jsme

I v době home office je osobní kontakt nenahraditelný. Příležitosti k setkávání si aktivně vytváříme.

Vedení společnosti za zmrzlinovým pultem bylo pro kolegy příjemné překvapení.

například proměnili ředitele na několik hodin ve zmrzlináře a postavili je za mrazicí pult. Zaměstnanci také sami přicházejí s podněty a osobně se podílejí na přípravě různých akcí, skvěle to funguje například u CSR aktivit. Fantazii se při vymýšlení podobných akcí meze nekladou. Je dobré sledovat trendy a inspirovat se i ve svém okolí, ale nesmí se zapomínat na jedinečnost každé firmy, její kulturu i zaměstnance. My každý takový projekt projednáme a spolu se zaměstnanci spoluvytváříme. Široké zapojení kolegů a kolegyně pro jeho přijetí a výsledek považují za stěžejní.

Když mluvíte o benefitech, které jsou teď u vás nejoblíbenější?

Domnívám se, že kandidáty upoutáváme zajímavou prací na projektech, otevřenou firemní kulturou, možnostmi pracovního růstu a naším přístupem k nim. Benefity jsou již pomyslnou třešničkou na dortu. Nabízíme ty standardní jako už zmiňovaný home office, stravenkový paušál, multisport kartu a jiné podobné karty, penzijní připojištění, kávu zdarma. Zaměstnanci oceňují možnost parkování v našich garážích, rádi také využívají naši firemní kantýnu, a když je potřeba, tak i dětský koutek.





huradoheliosu.cz

chci práci



chci práci, **která má smysl**

chci práci, **která mě baví**

chci práci, **která je v IT**

chci práci **v Asseco Solutions**