

Sretna Nova godina, sistemci!



Danas je petak trinaesti! Ova je kolumna pokrenuta s idejom da se o informacijskoj sigurnosti može pisati opušteno i duhovito, a istovremeno informativno, imajući uvijek u vidu sredinu kojoj radimo. Petak trinaesti je navodno nesretan dan, a sistemac se tako osjeća kad shvati da mu je server kompromitiran - strefila ga nesreća, ni kriva ni dužna! No započela je Nova godina, koja *by default* mora biti bolja od prethodne, pa smo dobre volje. Zato ćemo se baviti temom koja nije teška niti negativna: IT je struka povlaštena, smješka nam se Svjetlana perspektiva!

Na prijelazu godine mediji objavljuju tekstove koji se bave rezimiranjem i predviđanjem. Lutajući bespućima Interneta, pronašao sam ih mnoštvo. Među njima je i jedan tekst, koji mi je odmah privukao pažnju, a koji bi trebao biti zanimljiv svim informatičarima, pogotovo mladima: [Harward Business Review: I.T. Talent Crisis: Proven Advice From CIOs and HR Leaders](#) [1]

Radi se o istraživanju koje je sponzorirao Red Hat. Već u samom uvodu, naslovljenom Perspektiva sponzora, našao sam misao koja daje ton cijelom tekstu: "Rat za IT talente postao je čimbenik koji definira sposobnost voditelja informatičke službe (CIO) da ostvari poslovne ciljeve. To je izazov koji ne šteti ni jednu granu industrije i odlučno će razdvojiti pobjednike od gubitnika."

Odmah sam se zapitao: što će na ovo reći brojni daroviti informatičari koji čame, zaboravljeni i nedovoljno iskorišteni, u našim akademskim ustanovama?

Ekonomija postaje digitalna, ovisna o IT podršci. Tvrtke koje se brzo ne prilagode nestat će s tržišta. Ponuda informatičara jedva zadovoljava potražnju, a za pridobijanje najtalentiranijih vode se pravi ratovi. Tvrtke ih nastoje pridobiti dobrim plaćama i dodatnim beneficijama, nudeći im zanimljive projekte i izazove. Voditelji informatike sukobljavaju se s tradicionalnim pristupom Kadrovske službe, koja je opterećena šablonama iz industrijske ere: fiksna organizacijska struktura, zadani opisi poslova, radno vrijeme od-do, plaće prema zadanim koeficijentima. Najkvalitetnije i kreativne ljude odbija takva uskogrudna rutina. Uspješni voditelji informatike zato velik trud ulažu u pregovaranje s Kadrovskom, nastojeći izgraditi drugačiju kulturu u tvrtkama. Umjesto fiksne organizacijske strukture, oni žele oblikovati tvrtku prema trenutno najvažnijim projektima. Nastoje dogovoriti **nagrađivanje prema zaslugi, umjesto prema broju radnih sati** prevedenih na poslu. Njihov je ključni problem "kako nagraditi čovjeka koji je riješio problem za dan i pol, dok bi se drugi njime bavili tjednima i smislili lošije rješenje?" Oni **razmišljaju kako zadržati talente**, jer **najbolji redovito odlaze, tražeći nove izazove**. Za tvrtku je tada problem kako sačuvati znanja i vještine, kako stvoriti kulturu u kojoj se znanje razmjenjuje i ostaje sačuvano, da ne ostane zastrašujuća praznina kad najsposobniji odu.

Tvrtke koje nisu informatičke više ne gledaju IT samo kao servis: GE planira zaraditi 15 milijardi dolara na softveru koji su proizveli! Eto formule za uspjeh: nešto što je najprije bilo trošak, zatim bitan dio stvaranja osnovnog proizvoda/usluge tvrtke, na kraju pretvoriš u profitabilan proizvod!

Državni i javni sektor u neravnopravnom su položaju pri zapošljavanju IT talenata. Država im je vezala ruke: imaju propisane "platne razrede", stroga pravila "javne nabave" i raspisivanja natječaja koji trebaju "svima pružiti jednaku šansu". Sa stanovišta lova na talente, to je recept za propast i siguran put da se organizacija napuni mediokritetima, nakon čega je osuđena tražiti vanjske izvođače za kritične poslove. Zvuči li vam ovo poznato? Ali u velikom svijetu nije sve tako jadno: prof. Jeffrey Carver sa Sveučilišta u Alabami drži organizacijsku šemu (organigram, org chart)

otvorenom i revidira je svakih godinu, godinu i pol. Wow! Naši akademici slijede drugačiju logiku: kad dostignu neki stadij u karijeri, nastoje sve zamrznuti i zadržati takvo stanje. (Ili sam ja u krivu jer sam s godinama postao skeptičan? Odlučite sami.)

Gdje uspješne organizacije traže IT talente? Ponuda je ograničena, pa su prisiljeni proširiti izbor. Traže tamo gdje se ranije nije gledalo: u manjim sredinama u vlastitoj zemlji, pa onda i preko granice, preko mora. Traže ih među ratnim veteranima kojima je vojska usadila disciplinu i predanost poslu, među ženama koje se vraćaju radu nakon što su podigle djecu, a sve češće zapošljavaju i autistične ljude! Oni imaju zanimljive talente: fotografsku memoriju, satima ostaju usredotočeni na problem, sposobni su u kaosu raspoznati uzorke. Ali kao glavni izvor navode mjesta na Internetu gdje se druže zanesenjaci. Prepoznali su jednu stvar: zajednica koja razvija softver otvorenog koda nepresušan je izvor talenata! **Open source je magnet za talente.** Prate društvene grupe, traže ljude koji češće odgovaraju na pitanja nego što traže pomoć kolega. Kažu da jedan sjajan inženjer može za sobom povesti desetak sposobnih kolega! Ne ostaju samo na tome, nego **pametno vođene tvrtke aktivno doprinose razvoju softvera otvorenog koda.** Zloglasni Monsanto, proizvođač bojnih otrova, pesticida i sjemena koje ne klija bez njihove kemije, pozicionirao se kao tvrtka koja doprinosi razvoju open sourcea. Naravno, talente traže i na sveučilištu. Pregovaraju s fakultetima radi uvođenja programa za obrazovanje kadrova koji nedostaju industriji. Zanimljivi su im **hackatoni**, gdje se javljaju kao sponzori i postavljaju zadatke, pa zatim često zaposle hakere koji su ponudili najbolja rješenja, daju im mogućnost rada na projektima koji će naći primjenu za njihove ideje, a ne srame se ni tako dobijen softver objaviti pod GPL licencom.

Prilikom razgovora s kandidatima, sve manje traže ljude koji već imaju gotove vještine i znanja, već **traže ljude koji rade sa strašću, brzo uče i brzo se prilagođavaju promjenama!** I onda im omoguće dodatnu edukaciju, stvaraju radno okruženje u kojem će raditi za zadovoljstvom.

A kako zadržavaju talente? Stvaranjem kulture koja potiče kreativnost. Ističu da je najvažnije definirati **misiju tvrtke**, a zatim stvoriti takvo radno okruženje u kojoj je svim zaposlenima jasno da se njihov **doprinos ostvarivanju misije cijeni.** Ukratko, **grade reputaciju tvrtke kao sredine u kojoj je sjajno raditi. Neprestano ulažu u obrazovanje svojih ljudi!** Premorenim i zasićenim informatičarima nude plaćen odmor, mimo zakonom propisanog godišnjeg odmora. Nude im nove projekte, koji su im zanimljivi. A kad talenti ipak odu, nastoje ostati u vezi s njima i čak im plaćaju da im dalje budu na raspolaganju, makar u ograničenom opsegu.

Wow! Definirati misiju i nagrađivati doprinos! Jedan od mojih (bivših) poslodavaca na moje spominjanje važnosti misije, nasuprot uhljebljenja, odgovorio mi je: "Nismo mi misionari!"

Dok voditelji naše kurikularne reforme objašnjavaju važnost usmjeravanja obrazovanja u STEM područje, (*science, technology, engineering, math*), u velikom svijetu su došli do zaključka da je **STEM nedovoljan** i nepotpun za današnji razvoj, pa već govore o **STEAM** modelu, gdje su dodali još **Arts!** Nije dovoljno biti inženjer, treba biti i umjetnik! Ili barem uspješnom timu dodati kojeg umjetnika, kao začim!

Kod nas u Akademiji je sve obrnuto: informatičare tretiraju jednako kao domare, kućne majstore, slabo ih plaćaju i tek kad odu shvate da su izgubili dobrog informatičara. A informacijska sigurnost, za koju su neki od nas zagrijani, našim je upravama nešto posve strano i nepotrebno.

Na kraju, evo što s Harvarda savjetuju informatičarima. Kao najvažnije osobine za uspjeh u poslovnom okruženju navode:

- Fokusirajte se na poslovnu svrhu
- Budite graditelj i agent promjene, ne održavatelj
- Razmišljajte sveobuhvatno (end-to-end) da bi shvatili što treba napraviti
- Budite odgovorni i zainteresirani na ciljeve koji su širi od vašeg dijela posla
- Jasno i razgovjetno komunicirajte, pogotovo kad stvari ne idu kako treba
- Fokusirajte se na učinkovitost i poslovnu metriku
- Izgradite dobru mrežu poznanstava, družite se s talentima i pomozite im da se razviju

Svijet se mijenja eksponencijalnom brzinom, oni koji slijede i što je još važnije stvaraju tu promjenu,

napreduju, dok ostali zaostaju. Ne usudim se ni pomišljati o tome da našu uspavanu i samozadovoljnu sredinu uspoređujem s ovim zahuktalim svijetom koji kao da je neka druga planeta iz SF romana. Kad se osvrnem oko sebe, umjesto **Wow** kažem **Jaoj i pomagaj!** Ako ostanemo ovako uspavani bit ćemo samo jedno malo tržište za njihove proizvode i rezervoar jeftine radne snage.

Dakle mladi kolege, je li vam ovo istraživanje upalilo neku lampicu, da li vidite sebe u tom velikom svijetu? Ili još bolje, da li ste spremni zasukati rukave da takav svijet napravite i ovdje? Najsposobnije informatičare Akademija ne uspijeva zadržati, oni odlaze, osnivaju vlastite tvrtke ili rade od kuće za američke. Hoće li nam doći Nova godina, ili će se stara samo malo jače našminkati? No najbolje od svega je da imate izbor. Ne morate se zadovoljiti malim i ograničenim, uvijek možete promijeniti posao jer pripadate povlaštenoj, traženoj struci! Pa sretna vam Nova godina, sistemci! Želim vam da se uključite u zanimljive, intelektualno izazovne projekte u sredini koja cijeni vaš doprinos!

pet, 2017-01-13 18:13 - Aco Dmitrović **Kategorije:** [Kolumna](#) [2]

Vote: 5

Vaša ocjena: Nema Average: 5 (1 vote)

Source URL: <https://sysportal.carnet.hr./node/1718>

Links

[1] <https://hbr.org/sponsored/2016/06/i-t-talent-crisis-proven-advice-from-cios-and-hr-leaders>

[2] <https://sysportal.carnet.hr./taxonomy/term/71>