

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

SPECIÁLNÍ PŘÍLOHA

PRÁCE V IT

Specialista na přání

Outsourcing v IT je v době překotné digitalizace a automatizace často jedinou cestou, jak najít prověřeného a žádoucího odborníka.

Hledá se ajták

Klíčem k získání nejlepšího IT specialisty je kvalitně nastavený vztah. HR ředitel firmy STRV říká, že právě na tom stojí jejich strategie.

• Outsourcing v IT

Radek Kubeš
autori@economia.cz



Každý měsíc v jiném týmu. Firmy řeší nedostatek vývojářů outsourcingem

Podobně jako se průmyslová výroba potýká s nedostatkem surovin a specifických součástí, chybí firmám vytvářejícím software také jejich hlavní „surovina“ – dostatek kvalifikovaných vývojářů.

I přes velmi nadstandardní finanční ohodnocení vývojářů, architektů, projektových manažerů a dalších pracovníků v oblasti vývoje softwaru chybí podle průzkumu společnosti Grafton v České republice kolem 20 až 30 tisíc specialistů na IT. Softwarové firmy se dnes přetahují nejen o seniorní specialisty, ale také o vývojáře s minimem zkušeností. Navrch mají přitom hlavně nadnárodní korporace, které si mohou dovolit vyšší ohodnocení svých zaměstnanců, řadu benefitů a často také možnost práce na dálku. Následují lokální firmy z oblasti IT a úplně nejhůř se vývojáři a IT specialisté shánějí podnikům mimo obor IT, které potřebují vyvíjet nebo jen spravovat IT řešení využívající pro svůj vlastní provoz a podnikání.

Nemáte lidi? Tak si je pronajměte

Nedostatek lidských kapacit v oblasti IT se ale netýká jen vývoje softwaru. Firmám chybí i správci sítí a především experti na kybernetickou bezpečnost. Tato oblast je přitom dnes extrémně důležitá, jelikož neustále roste nejen množství kybernetických útoků, ale také finanční náklady na jejich řešení. Celá situace vede ke stále vyšší poptávce po outsourcingu, který může mít dvě různé podoby. První z nich je klasické poskytování služeb, například v podobě externí správy podnikové sítě, společně s veškerým hardwarem a softwarem. Druhá má formu takzvaných řízených (managed) služeb v oblasti kybernetické bezpečnosti. V tomto případě specialisté z externího centra řízených služeb nepřetržitě sledují provoz v podnikové síti a ihned řeší případné bezpečnostní incidenty.

Významnou oblastí outsourcingu v oboru IT je ale také „pronájem“ specialistů na konkrétní projekt, takzvaný bodyshopping. „Důvody pro outsourcing IT se v čase mění. Zpočátku to byly náklady, co firmy tlačilo k outsourcingu, pak zase nastavení procesů a jednodušší přístup k know-how. Nyní se motivátorem stává nedostatek lidských zdrojů na trhu práce,“ přibližuje Jiří Zouhar, segment delivery manager ve společnosti Ness Czech, která poskytuje služby outsourcingu IT specialistů firmám z různých oborů. Velmi zásadním argumentem pro outsourcing IT specialistů je tedy dnes získání přístupu ke specifickým technologickým znalostem, které jsou ale často potřebné pouze po omezenou dobu trvání konkrétního projektu. Pro firmy je proto po všech stránkách výhodnější si takové specialisty pronajmout, než aby se (často marně) snažily lidi s potřebnými znalostmi získat jako interní zaměstnance – a přitom pro ně třeba po skončení projektu neměly odpovídající uplatnění. „Pro firmy mimo technologický sektor představuje nábor

nedostatkových IT odborníků značnou finanční zátěž a situaci na pracovním trhu i vyšší mezd bývají často překvapeny. I to je potom přivádí k myšlence IT outsourcingu. IT společnosti, které poskytují outsourcingové služby, většinou disponují určitou rezervou ve svých kapacitách a bývá pro ně i menší problém v případě potřeby nalézt na trhu práce další specialisty. Toho mohou firmy využít a outsourcovat oblasti, kde je nedostatek specialistů trápí nejvíce,“ dodává Jiří Zouhar.

Vyberte si správný model

Outsourcing IT specialistů má dva základní modely. Firma si může pronajmout pracovníky s potřebnými schopnostmi buďto pro spolupráci se svým interním týmem na určitém projektu, nebo může poplat například vytvoření určité části projektu za fixní cenu v dohodnutém čase (tzv. fix-time fix-price projekty). „Nejčastěji poptáváme vývojáře, primárně se zaměřením na JavaScript, kteří mají nějakou předchozí komerční zkušenost. Až na výjimky se nám osvědčilo začlenění ex-

ternisty do menšího týmu se zkušeným team leaderem, který si je schopný outsourcované pracovníky řídit. A také se jako efektivnější ukázalo zapojení externistů do jednoho většího projektu. Pak počítáme spolupráci klidně i na roky,“ popisuje své zkušenosti s bodyshoppingem Hana Tomešová, HR manager společnosti Sprinx Systems, která si na projekty pro své zákazníky často najímá právě externí vývojáře a další specialisty.

Práce na dálku je samozřejmostí

Zatímco některé firmy požadují, aby externí specialisté pracovali fyzicky, osobně s jejich týmem, stále významnější část outsourcingu vývojářů se odehrává v režimu práce na dálku. To zpravidla není problémem u jasně ohraničených projektů s fixní cenou a časem realizace. Jenže v případě dlouhodobějších projektů, kdy externisté spolupracují se zaměstnanci, je vhodné nastavit pravidla pro komunikaci a spolupráci. Rovněž přitom více záleží na osobnostním profilu pronajatého pracovníka, který musí zapadnout do stávajícího týmu.

Ukazuje se přitom, že aktuálně je na trhu z koho vybírat, jak potvrzuje i Hana Tomešová: „Vnímám postupnou změnu v nabídkách externích kapacit. Ještě zhruba před rokem, jsme se v odpovědích na naše poptávky setkali zejména s profily juniorů nebo lidí, kteří se do IT rekrutovali z jiných oborů. Dnes se nám při stejné poptávce dostávají do rukou profily seniornějších lidí v rámci podobné cenové hladiny. Vidíme tedy mírný přetlak nabízených kapacit v rámci outsourcingu IT specialistů.“

Sektor IT přitom patří k oborům, kde se pracovníci neobejdou bez přinejmenším průměrné znalosti angličtiny. „Velké IT firmy dnes mají nadnárodní charakter a v jejich týmech se tak potkávají lidé z různých koutů světa. Angličtina je zde nezbytná pro komunikaci s kolegy a klienty, ale i pro porozumění samotným manuálům a dokumentaci k používaným

demie a pozorují i výraznější změnu za poslední rok,“ uvádí Hana Tomešová.

V souvislosti s globalizací se přitom nabízí i myšlenka offshoringu – nejčastěji v podobě outsourcování vývoje do zcela jiné části světa, typicky třeba do Indie nebo ještě dále na východ. Praktické zkušenosti ale ukazují, že taková forma spolupráce na dálku zpravidla velmi tvrdě narazí na nepříjemné kulturní rozdíly. Ve svém blogu o tomto způsobu získání nezbytných kapacit pro vývoj píše například Ondřej Šťastný, technologický šéf Mall Group, který si prošel i zkušeností s řízením vzdálených vývojových týmů z amerického ústředí společnosti Microsoft. „Offshoring vývoje do obřích vývojových center v zemích Středního a Dálného východu s sebou nese tak zásadní rozdíly v kulturách, že se často ukáží jako skoro nepřekonatelné. K nedorozuměním dochází typicky už při zadávání vývojových úkolů, kdy povaha lidí v těchto zemích často nepřipouští přiznat, že na daný úkol nemají potřebné znalosti a schopnosti nebo že jeho zadání jednoduše nerozumí,“ vysvětluje Ondřej Šťastný. A co víc, práce kvalitních vývojářů s bohatými zkušenostmi je dnes po celém světě už tak drahá, že se prakticky nevyplatí je najímat na dálku a řešit s tím spojené komplikace, jako je třeba už jen velký časový posun.

Jak urdit externisty?

Outsourcing vývojářů a dalších IT specialistů má ale také své nevýhody, především pokud jde o jejich motivaci a celkové štítí se s týmem, ve kterém už třeba za několik týdnů a měsíců nemusejí pracovat. A tak si například firmy, které využívají služby outsourcovaných externistů často a opakovaně, předem rezervují právě „svoje“ pracovníky, kteří se již s interním týmem dobře znají. I při krátkodobých projektech je přitom pro jejich hladký průběh a úspěšné dokončení nezbytné, aby si celý tým dobře rozuměl. „Vždy se zaměřujeme na dobře



Práce na dálku je stále významnější částí outsourcingu vývojářů. U jasně ohraničených projektů to zpravidla nebývá problém.

Foto: Shutterstock

~
Softwarové firmy se dnes přetahují nejen o seniorní specialisty, ale také o vývojáře s minimem zkušeností.

programům,“ potvrzuje Simona Škurková, ředitelka jazykové školy Lingua Centrum. To současně znamená, že mnoho IT specialistů je schopných pracovat i pro zahraniční firmy – a naopak, že se čeští zaměstnanci zpravidla domluví se svými (outsourcovanými) kolegy ze zahraničí. Ve výsledku to přináší větší nabídku dostupných specialistů: „Velmi často nás v posledních měsících oslovují i evropské poskytovatelé outsourcingu vývojářů a dalších IT specialistů. Automaticky se přitom počítá s prací na dálku. Nárůst počtu takových nabídek jsme zaznamenali už během covidové pan-

definovaná očekávání a zadání a také na to, aby daný člověk strávil nějaký čas přímo u nás, s naším týmem a zjistil, jak to v naší firmě funguje. Outsourcování specialistů pro nás zpravidla pracují na dálku, a proto je pro nás hodně důležité na začátku odladit všechny organizační a technické věci a mít šanci se poznat,“ dodává Hana Tomešová ze Sprinx Systems. Obecně je velmi důležité předat si ještě před zahájením spolupráce co nejvíce informací a otevřeně si říci, co (ne)čekat a jaké jsou pro obě strany nezbytné podmínky pro dosažení oboustranné výhodné kooperace.

• Rekvalifikace

Miroslava Kohoutová
miroslava.kohoutova@economia.cz



Ajtákem za tři měsíce. Firmy mají zájem i o ty „přeškolené“

Libor Sehnal programuje hlasové ovládání vozů a provádí různé testy pro automotive. Nevystudoval přitom IT, ale ekonomii. Původně spravoval hromadnou dopravu na severu Čech, kde vedl tým 350 lidí. Přesto se rozhodl, že se rekvalifikuje.

„Přišel okamžik, kdy jsem si řekl, že chci dělat něco jiného,“ vypráví. „Všude se psalo, jaký je nedostatek IT odborníků,“ dovysvětluje. Přes úřad práce se přihlásil na kurz Tvorba webových aplikací v Pythonu. „Dlouho jsem váhal, jaký kurz zvolit. Přesvědčila mě obrovská světová poptávka po Pythonu, která mi dávala záruku, že si práci najdu,“ uvádí dnes už programátor. Na něj se přeškolil za tři měsíce a svou současnou práci si našel měsíc poté.

Pokud by se chtěl někdo jako Libor rekvalifikovat na ajtáka, měl by se prvně podívat, jak vůbec programování vypadá. „To je dnes velmi snadné, akademie často pořádají různé workshopy zadarmo pro širokou veřejnost. Každý si tam online a během chvilky může zkusit vytvořit jednoduchou aplikaci,“ říká David Čápka, spoluzakladatel ITnetwork, která pořádá rekvalifikační kurzy. „Jediná otázka je, jestli je ochotný se alespoň tři měsíce

učit, aby do nového oboru mohl nasednout,“ dodává.

Podle Davida Čápky je v současnosti nejžádanější IT profesí programátor. „Čemuž také odpovídá platové ohodnocení až 200 tisíc korun měsíčně,“ říká spoluzakladatel firmy na rekvalifikační kurzy. „Když již tedy člověk mění profesi, obvykle vybírá toto zaměření, kde se mu vynaložené úsilí rychle zúročí,“ doplňuje. „Kurz by měl být akreditovaný MŠMT a trvat tři až šest měsíců, aby se účastník naučil vše potřebné. Jaký programovací jazyk si vybere, není až tak důležité, ale měl by být univerzální. Velmi populární jsou programovací jazyky Java a Python,“ dodává David Čápka.

S nulovými znalostmi je potřeba intenzivní rekvalifikační kurz, který trvá tři až šest měsíců. Čerstvým juniorům se pak v práci ještě věnují zkušenější kolegové. „Přibližně rok až dva. Rekvalifikace je téměř vždy na pozici programátor kvůli nadstandardnímu platovému ohodnocení. Pozice testera je často odrazovým můstkem na programátora a lidé se na ni se základní IT znalostí dostanou bez problémů,“ radí David Čápka.

Místo operování programování

Rozhodující pro následné uplatnění kandidáta na trhu jsou jen prokazatelné schopnosti.

„Níc méně je důležité umět si vytvořit kvalitní životopis, dobře se prezentovat na pohovorech a umět se adekvátně nacenit,“ radí David Čápka.

„Náš student Tomáš nyní vede vývojový react tým v karlínské firmě, pracuje tři dny v týdnu a má za to 100 tisíc korun měsíčně čistého. V pařetě mi utkvěla také bývalá ředitelka hotelu, která nově pracuje v IT, má na poloviční úvazek stejné peníze jako předtím na full-time a věnuje se dětem. Příběhů máme spoustu, udělali jsme programátory z kuchařů, žen na mateřské, strojařů, chirurgů, ekonomů, proudí k nám lidé ze všech oborů,“ říká David Čápka.

Poptávka po IT specialstech roste

Hlad po IT profesích z řad zaměstnavatelů roste a pandemie dlouhotrvající nedostatek odborníků v této branži ještě znásobila.

„Kolik v dnešní situaci chybí IT odborníků, se opravdu nedá vyčíslit. Každá větší firma nyní prochází automatizací či digitalizací čili poptávka po IT specialstech stále roste. Největší zájem je stále o developery s různými zaměřeními, kteří jsou u nás stále velice nedostatkovým zbožím. Hledá se ale také spousta lidí do cyber security, automation testing a klasického IT helpdesku,“ říká Petr Douša, manažer marketingu a komunikace personální agentury Randstad Česká republika.

Nebojte se vykročit do světa IT

Rady od Davida Jančíka (spoluzakladatel ITnetwork a seniorní vývojář)

- Nezdružujte se otázkami, zda na to máte, to za vás ani nemůže nikdo rozhodnout. Zkuste si programování na workshopu zdarma nebo jednoduše začněte. Skončit můžete vždycky.
- Akreditovaný kurz může proplatit úřad práce, nebo si jej můžete koupit sami, investice se vám za několik měsíců vrátí.
- Nezatěžujte se výběrem programovacího jazyka, když nevíte, na jakém projektu pak budete dělat. Zvolte jakýkoli populární univerzální jazyk jako Java nebo Python.
- Nevzdávejte to po prvním neúspěchu, programátorů nebyl nikdy větší nedostatek.
- K programování nepotřebujete matematiku. Stačí vám logické myšlení.
- Tvořte si vlastní projekty, třeba hry nebo úkolníček. Programování je otázkou praxe, jinak se ho nenaučíte.
- Nechte si poradit s kvalitním životopisem.
- Některé firmy nabízejí trainee programy a rády si nové kolegy zaškolí. Některé naopak zkouší nabírat „juniorů“ a chtějí po nich seniorní znalosti. Počítejte s tím, že firem bude potřeba několik zkusit, než najdete tu správnou.

Jak se dívají na rekvalifikované zaměstnavatelé:

Tomáš Páral,
CEO MoroSystems



Ve světě IT vždy záleží na roli, kterou by měli rekvalifikovaní zaměstnanci zastávat, a na předpokladech jednotlivých lidí. V MoroSystems vyvíjíme složité softwarové aplikace a transakční systémy. Pětileté vysokoškolské studium IT oboru je pro naše softwarové inženýry a architektky téměř nenahraditelné. Výbornou zkušenost s rekvalifikovanými lidmi máme v případě analytiků či testerů. V týmu zákazníka spolupracujeme s analytikem, který je bývalým pilotem. Úspěšně jsme spolupracovali s testerkou, jež prošla Czechitas. V některých případech by to naopak nefungovalo.

V MoroSystems nerozlišujeme, zdali se jedná o vystudovaného IT profesionála nebo rekvalifikovaného člověka. Předpokládáme, že má uchazeč základy perfektně zvládnuté. Záležet nám především na přístupu a schopnostech, které v rámci výběrových řízení musí kandidáti prokázat. To je ostatně i součástí naší filozofie – co neumíme, to se naučíme. Novým i stávajícím zaměstnancům proto dáváme prostor absolvovat kurzy, mezifirmní vzdělávání a učit se tak nejnovějším technologiím.

Martin Bazala,
CEO společnosti Raynet



Stát se vývojářem softwaru úplně od nuly je rozhodně nemalá výzva. Jednou ze schůdných cest může být start u velkého týmu, který ocení i velmi juniorní posily pro vybrané rutinní činnosti.

Takovou cestu je zdravé vnímat jako investici a zaměřit své úsilí především na získávání relevantních zkušeností. Bezplatná stáž může být dobrý start.

Daleko realističtější je aspirace na jiné pozice v IT. Typicky třeba testeři mohou firmám přinášet velkou přidanou hodnotu, i když toho profesně ještě nemají tolik za sebou. Důležité je, že jako plnohodnotní členové „softwarového týmu“ mohou nasávat krásy IT, zjišťovat, co by je bavilo, a v těchto oblastech se dál zlepšovat a vzdělávat. Tato postupná cesta do hlubin IT má rozhodně větší šanci na úspěch.

Málokdo si uvědomuje, že je v rámci IT dnes hodně netechnických pozic, kde je možné se realizovat. Velký smysl může dávat třeba jen změna oboru. Je rozdíl dělat zákaznickou podporu ve velkém korporátu oproti IT firmě s příjemnou firemní kulturou a zázemím.

Vratislav Zima,
CEO MeguMethod



Obecně preferujeme v MeguMethod uchazeče s alespoň bakalářským diplomem z jakéhokoli technické univerzity. Není to ale kvůli diplomu samotnému. Ukazuje to totiž, že měl uchazeč vůli se v daném oboru posouvat a má základy logického uvažování.

Co se týče motivace rekvalifikovaných, je namísto otázky, proč tito lidé chtějí být vývojáři. S největší pravděpodobností se dozvěděli, že v tomto oboru dostanou hodně peněz. Nedoohlédnou už ale, kolik práce za tím je. Pokud se takový člověk „neobětuje“ programování, objevování a učení, nikdy se z něj vývojář nemůže stát. Obávám se, že takových kandidátů bude přibývat. Bohužel si myslím, že pro ně nebude až tak velký problém sehnat práci tam, kde zaměstnavatele přesvědčí slovy, a ne vlastní prací.

Na druhou stranu jsou ale lidé, kteří do rekvalifikace skutečně investují energii a chtějí být dobří vývojáři. Takové lidi mám rád, jsou skromní a mají energii. Bude jim samozřejmě chybět technický základ do šířky. Chybějící univerzitní vzdělání nejde zcela ignorovat.

Vezměte si, že je třeba vývojář, který studoval technickou střední školu a pak univerzitu. To je člověk, který v různých formách programoval dohromady o devět let více. Je to devět let, které budou rekvalifikovanému člověku někde chybět. Lze to ale dostudovat – nad rámec času si musí tito lidé proaktivně doplňovat kontext.

Hodně lidí z toho důvodu začíná s online kurzy. Konkrétně v MeguMethod máme trainee program, kdy se každý garant „platformy“ rozhodne jednou za čas přijmout nadaného (potenciálního) vývojáře do svého týmu. Věnují se mu, vzdělávají ho a přiřazují ho bezpečně na některý z projektů. Takovou zkušenost ničím nenahradíte.

V současnosti je rekvalifikace na vývojáře nutnost, protože na trhu stále chybějí. Na druhou stranu vidíme, že se programování postupně zpřístupňuje širší skupině lidí a už není pouze záležitostí geeků.

Věřím, že tento trend půjde dál a lidem postačí k vývoji například aplikace nebo webového portálu uživatelská znalost. Jednoduše si to naklikáte. Následkem toho bude, že se nároky na vývojáře budou snižovat.

• Peníze

Zuzana Keményová

zuzana.kemenyova@economia.cz



Nástupní plat v IT může být i 200 tisíc, titul nehraje roli

Když se juniorní IT specialista uchází o práci, může si klidně říct o padesát tisíc hrubého. Zkušený ajťák senior zase bude začínat zhruba na devadesáti tisících. Alespoň podle zkušeností Jany Večerkové, ředitelky kurzů programování Coding Bootcamp v Praze.

„Jsou však také nabídky pro velmi seniorní vývojáře i za dvě stě tisíc,“ konstatuje Večerková. Podle oficiálních statistik ČSÚ se loni platy v IT pohybovaly na průměrné úrovni 64 tisíc hrubého, za deset let tedy vyšplhaly o rovných dvacet tisíc. I letos platy v IT odvětví rostou, a to lehce pod úrovní inflace. Podle Večerkové se finanční ohodnocení na IT pozicích letos zvýšilo meziročně o pět až deset procent.

Ve společnosti Gen Digital, která vznikla spojením antivirových společností Avast a NortonLifeLock, se nárůst pohyboval v průměru mezi pěti a patnácti procenty. V Air Bank IT specialistům zvýšili mzdy o osm procent.

„Na výši platů v oblasti IT má vliv několik faktorů. Aktuálně jeden z největších je dvojciferná inflace, která motivuje IT experty v pohybu na pracovním trhu za vidinou lepšího platu. Tím vzniká tlak na stávající zaměstnavatele, kterým nezbývá než platy zvedat, aby si udrželi zaměstnance,“ říká Pavel Červenka, ředitel divize pro nábor v IT personální společnosti ManpowerGroup.

„IT pozice jsou již přes deset let nejrychleji rostoucí oblastí zaměstnávání, a proto je zde největší nedostatek zaměstnanců, a to především v oblasti vývoje softwaru,“ dodává Červenka.

Nejvýše jsou IT architekti, nejnižší testéři

Nejlépe placené pozice v IT jsou ty, které vyžadují unikátní profily zaměstnance. Takových je totiž na trhu málo.

„Vysoce ceněni jsou IT architekti a experti na kybernetickou bezpečnost. Samozřejmě platové ohodnocení roste nejen s větší expertní znalostí, ale také s větší odpovědností a vedením týmu. Nejnižší na platovém žebříčku jsou absolventské pozice v IT jako například testéři,“ dává příklady Martina Machová, HR ředitelka společnosti Sodexo Benefits, která počítačové experty hojně využívá.

I v IT platí, že lépe ohodnoceny jsou především ty pozice, které vyžadují unikátní znalosti.

„Může jít například o znalosti v oblasti umělé inteligence, DevOps (Development and Operations – vzájemná závislost vývoje softwaru a IT provozu), systémového inženýrství, vývoje nebo pozice ve virových laboratořích. Oproti tomu podpůrné funkce v rámci IT jsou hodnoceny nepatrně níže,“ připomíná Petra Vahalová z HR týmu Gen Digital.

Například pozice, jako jsou systémoví analytici, vývojáři softwaru a síťoví architekti, mají platy výrazně vyšší než průměr. Naopak například technici helpdesku a specialisté počítačové podpory se obvykle pohybují v nižším platovém pásmu.

Kromě specializace hraje ve výši platu ajťáka roli také lokalita. „Místo však nečiní tak zásadní rozdíl jako u průměrné mzdy, kdy Praha nad regiony hodně vyniká,“ všimá si Večerková.

Další faktor, který ovlivňuje výši platu, je i zaměstnavatel a jeho možnosti.

„Například banka versus začínající start-up, který získal počáteční seed investici. Start-upy se však snaží nabízet kromě platového ohodnocení i jiné formy motivace – smysluplný, novátorský projekt, možnost ovlivnit chod společnosti, zaměstnanecké akcie nebo větší volnost,“ doplňuje Večerková.

V platech v IT hrála podle ní roli i pandemie covidu, válka na Ukrajině a současná inflace. „Pandemie vedla ke zvýšení poptávky po IT odbornících, protože podniky se urychleně digitalizovaly a automatizovaly. Pro firmy, které outsourcovaly vývoj, vedla válka na Ukrajině k dočasnému nedostatku pracovních sil,“ vysvětluje Večerková.

U seniorních pozic už titul nikoho nezajímá

Na výši platu má vliv také praxe. Vývojáři junioři mají obvykle jeden až tři roky zkušeností s vývojem.

„Měli by ovládat jeden nebo dva jazyky, tedy frameworky, a mít zkušenosti s několika dalšími jazyky. Zajímavý a možná trochu neobvyklý je pojem medior, tedy odborník střední úrovně. Ten by měl mít tři až pět let praxe nebo třeba bakalářské vzdělání v oboru informatiky a rok či dva praxe,“ dodává Večerková. Vývojář senior by měl mít více než pět let zkušeností a ovládat jakýkoliv moderní programovací jazyk.

„Většina firem se ale spíše soustřeďuje na to, co daný člověk umí, než na počty roků, které někdy mohou být velmi zavádějící,“ podotýká Večerková. Stále podle jejích slov převládá všeobecné stigma, že je v technologických oborech důležitý titul. „Není tomu tak. Vysokoškolský titul vám nezajistí uznání vyššího postavení rychleji než samoukovi, ale může vám přinést několik tisíc ročně navíc na začátku vaší kariéry. Ovšem na seniorních pozicích už má titul jen malý význam,“ připomíná Večerková.

„Uvědomili si, že je láká vyvážení profesního a soukromého života, a také nechtějí platit zbytečné náklady za cestování. Takže nyní je mezi IT specialisty asi nejčastějším benefitem možnost flexibilní práce odkudkoliv. V IT docházelo ze všech typů pozic k největším přesunům od fyzické přítomnosti na pracovišti do online prostředí a benefit home office je nejčastěji využíván právě na tomto typu pozic,“ shrnuje Červenka.

A to potvrzují i samy firmy. Například v Gen Digital zaměstnancům nabízejí neomezenou dovolenou nebo možnost zvolit si mezi prací z kanceláře a prací odkudkoliv. „Snažíme se zaměstnancům nabídnout maximální flexibilitu, aby si sami mohli rozhodovat, jak naloží se svým časem,“ podotýká Vahalová. I v Sodexu ajťákům nabízejí až 34 dní volna ročně a flexibilní pracovní dobu v hybridním režimu, tedy z domova i z kanceláře.

Jistou zajímavostí na HR trhu v IT je, že přestože na pracovních portálech patří IT pozice mezi nejnavštěvovanější, odpovědi přijdou jenotky nebo často i žádná.

„Uchazeči spíše skenují trh a sondují, jestli někde nenarazí na nějaké opravdové terno, než že by skutečně aktivně práci hledali a nutně potřebovali změnu. Ajťáky je potřeba oslovovat osobně a přesvědčit je o zajímavosti nabízeného místa nebo projektu. Platy jsou vyšponované poměrně vysoko a boj o vysoké specialisty se odehrává na jiné rovině než finanční,“ radí Červenka.



V IT pozicích jsou vysoce ceněni architekti a experti na kybernetickou bezpečnost. Nejnižší na platovém žebříčku jsou absolventi.

Foto: Shutterstock

~
Platy v IT jsou vyšponované vysoko a boj se odehrává na jiné rovině než finanční. Ajťáky je lepší oslovit osobně.

Ajťáci slyší hlavně na práci z domova

Firmy se o uchazeče přetahují a plat je jen jedním z mnoha kritérií, která rozhodují o tom, kdo zaměstnanec na přehřátém trhu získá. „Atraktivní platové ohodnocení je naprostý základ, ale v rozhodování uchazečů v IT hraje klíčovou roli to, s jakými nástroji a technologiemi budou pracovat a jakou mají příležitost pro růst. Kandidáty také zajímá politika práce z domova, firemní kultura a tým, se kterým budou pracovat,“ vyjmenovává Machová ze Sodexo Benefits.

HR experti také upozorňují, že ajťáci si v době pandemie covidu zvykli na vzdálenou práci z domova a nyní, po skončení pandemie, se jí nechtějí vzdát.

Příklady pozic a nabízených platů v IT (Jobs.cz)

- Vývojář mobilních aplikací (Praha) 84 000–108 000 Kč
- Full stack developer (České Budějovice) 70 000–110 000 Kč
- Java BE developer, vývoj internetového bankovníctví (Praha) 145 000–195 000 Kč
- QA tester pro e-shop (Praha) 45 000–70 000 Kč
- Python vývojář (Brno) 50 000–80 000 Kč

Vývoj platů v IT mezi lety 2011–2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ICT odborníci celkem	-	-	41 222	43 073	44 243	46 393	50 096	53 539	58 072	61 912	63 707
ICT specialisté a technici (25+35) celkem	41 231	42 359	42 007	43 756	45 153	47 412	50 212	53 873	58 246	61 819	64 219
Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií (CZ-ISCO 25)	45 613	47 260	46 933	49 259	51 319	53 241	56 747	61 026	65 787	70 018	74 357
Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací (CZ-ISCO 251)	47 158	48 868	48 282	50 909	53 075	55 404	59 139	63 530	69 035	73 719	78 049
Systémoví analytici (CZ-ISCO 2511)	-	-	-	-	56 843	58 868	61 883	66 790	72 136	73 181	76 980
Vývojáři softwaru (CZ-ISCO 2512)	-	-	-	-	55 216	58 049	61 157	64 173	70 788	78 136	84 925
Vývojáři webu a multimédií (CZ-ISCO 2513)	-	-	-	-	-	-	-	-	61 266	68 922	59 692
Programátoři počítačových aplikací (CZ-ISCO 2514)	-	-	-	-	49 620	51 210	54 343	58 386	64 315	68 899	72 915
Specialisté v oblasti testování softwaru a příbuzní pracovníci (CZ-ISCO 2519)	-	-	-	-	-	-	58 207	63 466	64 788	66 959	71 415
Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí (CZ-ISCO 252)	41 751	43 319	43 709	45 218	47 046	48 153	50 884	54 364	57 610	60 715	64 829
Návrháři a správci databází (CZ-ISCO 2521)	-	-	-	-	47 001	49 319	52 646	54 355	64 852	69 303	68 113
Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí (CZ-ISCO 2522)	-	-	-	-	45 306	47 432	49 375	52 777	55 160	57 329	62 082
Specialisté v oblasti počítačových sítí (kromě správců) (CZ-ISCO 2523)	-	-	-	-	54 429	52 503	55 742	59 161	62 793	69 570	70 574
Specialisté v oblasti bezpečnosti dat a příbuzní pracovníci (CZ-ISCO 2529)	-	-	-	-	-	-	58 267	66 488	71 428	73 289	79 419
Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií (CZ-ISCO 35)	35 008	35 394	34 732	35 587	36 187	37 825	39 612	42 016	45 219	48 175	48 322
Technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií a příbuzní pracovníci (CZ-ISCO 351)	36 175	35 944	35 204	36 080	36 724	38 376	40 243	42 789	46 134	49 269	48 979
Technici provozu informačních a komunikačních technologií (CZ-ISCO 3511)	-	-	-	-	35 420	36 660	38 349	40 751	45 950	48 752	48 904
Technici uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií (CZ-ISCO 3512)	-	-	-	-	39 391	40 779	43 911	46 576	49 438	52 166	52 095
Technici počítačových sítí a systémů (CZ-ISCO 3513)	-	-	-	-	37 775	38 477	40 562	43 127	43 219	47 309	47 265
Správci webu (CZ-ISCO 3514)	-	-	-	-	-	-	-	-	40 840	45 545	35 353
Technici v oblasti telekomunikací a vysílání (CZ-ISCO 352)	28 764	32 269	31 777	32 398	32 841	35 291	36 118	37 922	39 641	40 889	43 047
Technici v oblasti vysílání a audiovizuálních záznamů (CZ-ISCO 3521)	-	-	-	-	-	-	-	-	36 333	36 526	40 168
Technici v oblasti telekomunikací a radiokomunikací (CZ-ISCO 3522)	-	-	-	-	-	-	-	-	40 599	42 210	44 680
Mechanici a opraváři ICT (742)	-	23 240	24 664	25 720	26 802	28 515	30 819	31 984	35 067	36 591	38 067

Pozn.: Od roku 2011 změna klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Pozn.: Data uváděná v tabulce nejsou dopočtena na celkovou populaci; týkají se vzorku šetření, který čítá cca 1,7 mil. zaměstnaných osob.

Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ

Inzerce

Do you have what it takes?
WE DO.

 **BILLIGENCE**
Data In.Sight

CLOUD
Data Architecture FLEXIBILITY Sport
Data Driven DATA MESH Fun Prague Orbit
ETL / ELT Visual Analytics TEAM SPIRIT Care Education
DATA GOVERNANCE Innovative Growth PEOPLE WELLBEING
DATA STRATEGY Data Quality Transparency Professionals
Global BUSINESS INTELLIGENCE Challengers Mindset Training
DATA ENGINEERING Automation CULTURE Knowledge Sharing
Reporting Data Science OPEN MINDEDNESS Charity
Predictive Modelling AI Karlín

CONTACT US



Sydney | Prague | London | Singapore | Frankfurt | Warsaw | San Diego | Wellington

mail@billigence.com

www.billigence.com

Rozhovor

Být skvělým programátorem není jediným kritériem úspěchu v naší firemní kultuře, říká HR ředitel STRV

Miroslava Kohoutová

miroslava.kohoutova@economia.cz



Už od výtahu uslyšíte zvuk míčků dopadajících na pingpongový stůl. Cestou na recepci potkáte ajťáka na skateboardu, ve směru na záchod PlayStation lákající ke hře. Mezi psaním zdrojového kódu si můžete odskočit třeba do posilovny.

Prostředí v STRV, české technologické firmě s obratem přes 400 milionů korun, která se zabývá vývojem mobilních aplikací pro iOS a Android a webových a backendových řešení především pro americké start-upy a etablované firmy, je už na první pohled originální. Tady, v pražském Karlíně, nenajdete standard. „Lidé potřebují inspirativní prostředí, ať již v podobě vztahů v týmu, možností osobního rozvoje, kanceláří či jídla a her,“ vysvětluje jiné směřování Ondřej Slabý, personální ředitel v STRV.

HN: Kdykoliv čtu o STRV, zdůrazňujete, že standardy nepřebíráte, ale vytváříte si vlastní. Jak je to v případě získávání zaměstnanců?

Podobně. Zaměřujeme se na komunitní způsob nábora. Historicky jsme si totiž ověřili, jak je složité získat kandidáta, se kterým nemáte vytvořený vztah. Najdete ho někde na sociálních sítích, následně oslovíte s pracovní nabídkou, ale neznáte ho a on vás. U všech našich technických platforem proto budujeme komunity. Snažíme se lidi spojovat, předávat jim know-how. Organizujeme pro ně přednášky, dáváme jim úkoly, přinášíme zážitky. Vymýšlíme pro ně zábavu, pořádáme vzdělávací akce a večírky. Poznáváme se. Pro obě strany je potom daleko jednodušší se rozhodnout, jak dál. My vidíme, zda by mohl daný kandidát u nás fungovat, a on si zase řekne, zda jsme pro něj tou dobrou firmou. Covid sice osvědčený způsob nábora trochu zabrzdil, našťastí se nám ale letos tento vlak opět podařilo roztačit.

HN: Pořádáte vzdělávací program STRV Academy. Je to typický příklad eventů?

Typy eventů máme tři. První se zaměřuje na hotové profesionály. Na ty, kteří již něco znamenají na pracovním trhu. V našem portfoliu ale chceme mít zastoupeny všechny úrovně, nejenom top seniory, ale i juniory a mediory. Jen tak může organizace růst a mít fungující karierní systém. Akademie se připravuje pro ty, kteří jsou na začátku karierní cesty. Jedná se o osmítýdenní set kurzů, přednášek a akcí, během kterých s účastníky intenzivně budujeme vztah. U některých absolventů akademie okamžitě víme, že jsou pro nás ti praví. Některým doporučíme, ať na sobě ještě pracují a zkusí to zase za rok. Třetím typem eventů jsou pak ty, které jsou určeny jen pro naše lidi v STRV.

HN: Ozývají se ti, kterým jste poradili, ať na sobě ještě chvíli pracují? Pořád. Je to relativně časté.

HN: Co je klíčeným impulzem, kdy vytušíte, že to je pro vás ten pravý?

Díky tomuto networkingu vidíme, jak člověk reaguje, komunikuje a celkově funguje. Rozhodující jsou pro nás tři věci. Technické znalosti, potenciál posouvat se dál a učit se nové věci a cultural fit neboli kompatibilita s naší firemní kulturou. Možná to zní jako klišé, které říká každá firma, ale u nás to opravdu klišé není. Pro nás je podstatné, aby k nám nový člověk kulturně zapadl. Musíme cítit, že máme podobně nastavené hodnoty. Nechceme mít v týmu pesimistické lidi, kteří jsou nějakým způsobem toxičtí. Cultural fit je pro nás nejdůležitější, když chybí, náš vztah pravděpodobně ani nevznikne anebo relativně rychle končí. Někdo může být skvělým programátorem, ale v jiné firemní kultuře.

HN: Když se u vás rozhlížím, vidím jednu zábavu za druhou. Koloběžky, skateboard, 3D tiskárna, stůl na stolní tenis... Musí firmy z IT branže vypadat takto, aby nalákaly zaměstnance? Je zábava standard? Stejně jako my máme kritéria na své lidi, mají je oni na nás. Velkou motivací jsou pro ně zajímavé projekty, při kterých se mohou realizovat. Chtějí ale také inspirativní prostředí, ať již v podobě vztahů v týmu, kanceláří

či jídla a her. A v neposlední řadě samozřejmě motivační finanční ohodnocení. Snažíme se, aby měli všeho vyváženě. Abychom je dokázali zaplatit, aby se cítili dobře v týmu, aby práce pro ně byla zajímavá. Aby se stále učili a aby pracovali v inspirativním prostředí. To vytváříme těmito věcmi, od skateboardů po ping-pong. Já osobně fungoval v různých firmách 25 let a musím říct, že do tohoto prostředí jsem se zamiloval.

HN: Stačí číst titulky jako „Lubo Smid rozdál zaměstnancům miliony“. Zní to jako práce snů.

Jak se říká, ryba smrdí od hlavy. Je skvělé mít majitele, který nemá vlastní kancelář a sedí mezi vámi a můžete vždy říct cokoli. Klidně že je něco špatně a šlo by to dělat jinak. Tohle formuje firemní kulturu a podobné titulky to jen dokládají. Zažil jsem lidi, které peníze pobláznili. U nás je majitel ochotný se rozdělit.

HN: Jak je pro nábor nových zaměstnanců důležité, abyste v konkurenci vyčnívali a neustále přicházeli s něčím novým?

V dnešní době je samozřejmě čím dál tím těžší nalákat nové lidi. Výrazně vzrostla konkurence, a tak musíme hledat nové a nové cesty, jak být zajímaví a unikátní. Trh je hmotně nasycený všech těch kanceláří a svačinek. Hledáme proto věci, které jsou zajímavé a unikátní, nejen pro trh venku, ale i pro nás tady uvnitř. A je tu další věc. S naším růstem se zároveň rozšiřuje věkové rozpětí zaměstnanců. Každý má jiný životní rytmus a jiné potřeby. Proto hledáme možnosti či jiné cesty, jak přijít s něčím netradičním pro širší věkové spektrum. To, že máme nahore bar s pivem a kofolou zdarma a pořádáme party, již nemusí být zajímavé pro všechny.

HN: Rozšiřujete tedy nabízené benefity?

Přesně tak. Točí se to kolem neustálého hledání různých benefitů. Na jednu stranu se nám rozšiřuje počet třicátníků, na druhou nastupuje generace Z. Vhodné benefity nyní hledáme pro širší skupinu lidí.

HN: Jak se mění požadavky uchazečů? Co chtějí?

Ty zásadní změny nás teprve čekají s nástupem generace Z. Zrovna nedávno jsem pořádal panelovou diskusi, kdy na jedné straně seděli zástupci této generace a na druhé zaměstnavatelé. Odesl jsem si z toho



Ondřej Slabý od roku 2021 působí v oblasti personalistiky jako nezávislý konzultant. Od letoška je zároveň HR ředitelem společnosti STRV. Foto: Matej Slávik

Inzerce

Pomáháme lidem rozvinout jejich IT kariéru. **Včetně té vaší.**

Naučte se
pracovat se
ServiceNow



Objevte naše
**karierní
příležitosti**



takové tři osobní postřehy, kterými bych ale nechtěl paušalizovat, protože to by nebylo fér. Prvním je neustálá potřeba přístupu dopaminu – hormonu štěstí. Pokud ho práce přináší – skvělé, pokud práce přechází v rutinu, může být těžké motivaci udržet. Nebude to ale tak černobílé, protože i oni budou muset platit hypotéky a trochu se zklidní... Druhý postřeh je, že chtějí více vyvažovat práci a osobní život. Třetí se týkal smyslu práce. Nejde jim jen o to, aby vydělali peníze, ale aby jejich práce měla nějaký pozitivní dopad. Nemají zájem pracovat pro firmu, která jen stroje vydělává a nic do společnosti nepřináší.

HN: Úkolem HR ředitele je tedy nejen sledovat trendy, ale už být připraven na generaci, která teprve nastoupí?

Samozřejmě. Jak se vše rychle mění, vidíme například na sociálních sítích, což je jeden z nástrojů, který

používáme pro vyhledávání zaměstnanců. Každá generace je na jiné. Moje generace zůstala na Facebooku, ale moje děti již dávají přednost Instagramu. Do toho teď nastupuje TikTok. Takže my musíme neustále sledovat trendy a vymýšlet, jak budeme inzerovat naše pracovní pozice a komunikovat s našimi potenciálními kandidáty.

HN: Jaké IT pozice jsou nyní nedostatkové?

Sehnat lidi v technickém odvětví je obecně těžké. Letos jsme hodně bojovali se sháněním backend engineerů. Což jsou lidé, kteří dělají pozadí jednotlivých aplikací. Složitě se v současnosti shánějí také kvalitní designéři.

HN: Jak se díváte na ty, kteří původně v IT oboru nepracovali a na IT pozice se rekvifikovali?

Neděláme rozdíly v tom, zda má někdo tři vysoké školy nebo jednu ne-

technickou. Pro nás jsou důležité znalosti, dovednosti a ochota se učit dál. Součástí výběrového řízení je projekt, ve kterém uchazeč ukazuje své znalosti. Pokud je má, je jedno, zda je to kluk z učňáku, nebo z vysoké školy. Nám záleží jen na tom, jak umí programovat, komunikovat a být součástí našeho týmu.

HN: Kolik lidí v současnosti pracuje pro STRV?

Celé STRV má kolem 230 lidí. Zhruba 160 lidí pro nás pracuje v Praze a kolem 45 v Brně. Lidi máme ale také v Americe, Kolumbii, Nigérii. Hlásí se k nám stovky uchazečů měsíčně. Mnoho z nich ale odpadáva již v první fázi, kdy se podíváme na jejich životopis.

HN: Kdo je typický odpadlík?

Jsou to většinou lidé, o kterých víme, že je nedokážeme relokovat. Druhým diskvalifikátorem bývá absence technických znalostí.

HN: Jak je to se ženami? Zvyšuje se u nich zájem o IT?

Zvyšuje, ale málo. Stále je programátorská oblast dominancí mužů. Určitě bychom chtěli, aby se to změnilo. Firmy, které mají genderově diverzifikované týmy, bývají výkonnější. Trh ale tolik žen neprodukuje, i když bychom byli za ně rádi.

HN: Vnímáte, že když zaměstnáte ženu, změní se tým?

Samozřejmě. Ten tým se nějakým způsobem kultivuje a začne fungovat jinak. Je to můj úhel pohledu a nechci to paušalizovat, ale se ženami přichází do týmu další element. Nejen jiný pohled na věci, ale změni se také chování mužů.

HN: Jaké jsou teď vaše největší výzvy?

Jednou z našich velkých výzev jsou náborové. Z pohledu počtu lidí chceme neustále organicky růst, abychom nemuseli dělat kompromi-

sy. Ty se totiž většinou nevyplácí. Po pandemii se nám komunitní nábor sice zlepšil, ale pořád je to jedna z našich výzev. I s ohledem na to, že konkurence přitvrzuje. Na jedné straně tu máme rostoucí počet start-upů, na druhé americké firmy, které během covidu zjistily, že mohou nabírat napřímo tady v České republice. Druhou výzvou bude najít způsob, jak nalákat lidi do kanceláří. Jsme přesvědčeni, že když budeme všichni spolu v kancelářích, budeme mít daleko větší sílu, než když budeme na home office. Lidem ale nechceme zakazovat práci z domova nebo jim určovat, kolik dní v týdnu musí být v kanceláři. Chceme, aby byl pro ně pobyt v práci dobrovolný a přirozený. Naší výzvou je proto vytvořit takové prostředí, aby tu chtěli být. No a naší poslední výzvou je být stále tím, kdo určuje trendy. Abychom se nemuseli vymezovat proti konkurenci, to mohou dělat oni.

Příloha: Práce v IT

• Ředitel speciálních projektů Aleš Mohout • Vedoucí speciálních projektů Jan Záluský • Editorka Alena Dušková (alena.duskova@economia.cz) • Grafika a zlom Vizualní studio Economia • Obchod a inzerce Daniel Hort (daniel.hort@economia.cz)

Inzerce

ATS TELCOM

www.atstelcom.cz

PŘIDEJ SE K NÁM

Staň se profesionálem
v oblasti kyberbezpečnosti a ICT



Kryptografická
ochrana informací



Hlasové sítě
a sjednocená komunikace



Systém komunikační a informační
bezpečnosti, služby SOC, CSIRT



Kybernetická
bezpečnost



LAN/MAN/WAN
infrastruktura



Bezpečnostní certifikace NBÚ
ČR a NATO na stupeň „TAJNÉ“

Benefity:

- ✓ Práce ve stabilní firmě a profesionálním týmu
- ✓ Flexibilní pracovní doba
- ✓ Vzdělávání a možnost profesního růstu
- ✓ 5 týdnů dovolené
- ✓ Stravenky
- ✓ Příspěvek na penzijní připojištění

Sídlo firmy: ATS-TELCOM PRAHA a. s., Nad elektrárnou 1526/45, 106 00 Praha 10 – Michle, email: kariera@atstelcom.cz, tel.: +420 283 003 111

Kancelář Praha: Milíčova 14, Praha 3, 130 00 • Kancelář Brno: Vídeňská 122, Brno, 619 00

HN061499

Ženy v IT

Stereotypy utvrzují ženy v názoru, že se pro IT nehodí. V oboru jsou přitom žádané a spokojené

Anežka Hesová

anezka.hesova@economia.cz



Práce v oboru informačních technologií má pro ženy spoustu výhod. Mohou ji skoro stoprocentně vykonávat z domova, je časově flexibilní, kreativní a dobře placená. Po ženách je navíc v tomto odvětví poptávka a ve většině firem mají dveře otevřené. Tak proč se dámy stále na IT pozice nehrnou?

Podle loňských dat Eurostatu má Česko ze všech evropských států nejmenší poměr žen pracujících v IT. Se svým desetiprocentním zastoupením žen na IT pozicích naše země zůstává za evropským průměrem o sedm procentních bodů. Přestože se řada iniciativ v posledních letech usilovně snaží ženy k tomuto oboru nasměrovat, změna na pracovním trhu je zatím málo patrná. „Stále se bohužel setkáváme s přesvědčením, že IT je mužskou doménou. A takové stereotypy dokážou v ženách utvrzovat názor, že se pro obor nehodí,“ odůvodňuje nízké zastoupení žen ve světě „jedniček a nul“ Šárka Květoňová, která se věnuje výuce i výzkumu na FIT VUT v Brně a zároveň organizuje Letní školu (F)IT, jejímž cílem je budovat pozitivní vztah středoškolaček k IT oboru.

Dalším důvodem může být všeobecné špatné povědomí o tom, co práce v IT obnáší. Lidé

si často představují programování složitých kódů, ale obor ve skutečnosti nabízí širokou škálu různorodých činností od technických pozic až po ty, které s informačními technologiemi zdánlivě nesouvisí. „Jsou to například různé manažerské pozice, kde uplatníte organizační, komunikační a analytické schopnosti. Nebo pozice, u kterých je přínosem neotřelý pohled na věc v čistě informatických oblastech,“ doplňuje Květoňová.

Podle zástupců vysokých škol zájem žen o studium IT oborů postupně stoupá, na pracovním trhu se to však zatím projevuje jen pomalu. „Může to být dáno i poměrně dlouhou kariérní pauzou spojenou s rodičovskou dovolenou,“ domnívá se Barbora Bůhnová, prodávka pro průmyslové partnery Fakulty informatiky Masarykovy univerzity v Brně.

Vysokoškolský diplom není podmínkou

Cesta k práci v oboru informatiky ale nemusí nutně vést přes vysokou školu. Mnohé ženy, které dnes začínají pracovat v tomto odvětví, mají za sebou jen několikaměsíční školení nebo samostudium. „Vysokoškolské vzdělání samo o sobě není podmínkou ani vstupenkou pro získání zaměstnání v naší firmě. Rozhodující jsou vždy znalosti, zkušenosti a celkové osobní nastavení uchazeče. Nakolik má zájem rozvíjet se v oboru a jak lidsky zapadne



Zuzana Hajná přešla do IT z personalistiky. Změnu si nemůže vynachválit. Foto: Zuzana Hajná

do konkrétního týmu,“ potvrzuje personální ředitelka divize Enterprise & Public společnosti Seyfor. Dobré zkušenosti s kolegyněmi bez předchozího vysokoškolského vzdělání v IT potvrzují i další firmy. „Tyto ženy si často uvědomují, že mají velký prostor pro učení a profesní růst, takže jsou motivovanější k sebevzdělávání a k práci jako takové,“ říká Šárka Svobodová, head of people & culture společnosti Ackee.

Takovou zkušeností si prošla i Zuzana Hajná, která před dvěma lety nastoupila na pozici tes-

terky ve společnosti SiteOne, aniž by předtím měla v oblasti IT nějaké zkušenosti. „Dostala jsem se k tomu vlastně náhodou, kamarádka mi přeposlala inzerát na tu pozici v době, kdy jsem přemýšlela, kam chci dál směřovat svůj profesní život,“ popisuje své začátky v digitálním světě pětaticetiletá „ajťačka“, která předtím pracovala jako personální manažerka. Zpočátku se obávala, že práci nebude rozumět, komunita vývojářů ji ale příjemně překvapila svou ochotou naučit ji vše potřebné a podporovat ji v jejím růstu. „Je pravda, že na to jsem z ženských kolektivů zvyklá nebyla,“ přiznává Hajná.

Žena, která se rozhodne pro práci v IT, musí samozřejmě počítat s tím, že bude součástí spíše mužského kolektivu. „Pro mě je to velký benefit. A zároveň si myslím, že ženy do IT přinášejí jiný úhel pohledu na vývoj jako takový, což může pozitivně ovlivnit výsledek celého projektu,“ dodává Hajná. Přínos genderové diversity si uvědomují i firmy, které se snaží novým zaměstnankyním nastup co nejvíce usnadnit, například pomocí buddy programu, kde ženy v technických týmech provádí adaptační dobu ve firmě jiná žena.

Prolomit bariéry, které ženám ke vstupu do IT odvětví brání, bude zřejmě ještě výzvou budoucích let. Ze strany IT firem i samotných zaměstnankyň ale přibývá motivujících příkladů dobré praxe.

ASBIS®

DISTRIBUTOR S PŘIDANOU HODNOTOU

Společnost ASBIS CZ spol. s r.o. je jednou z předních distribučních firem na trhu IT v ČR zabývající se výhradně velkoobchodní činností.

V jejím portfoliu naleznete veškerý sortiment produktů potřebný ke stavbě PC, dále naleznete portfolio notebooků, serverů a sítí od přibližně 70 významných světových výrobců a dodavatelů.

Má distribuční kontrakty, které umožňují poskytovat veškeré výhody plynoucí z přímých vztahů jako jsou dostatečně dlouhá záruční doba, dobré ceny, technická podpora i zákaznický servis.

Zajímáte se o práci u nás?
Více info najdete na www.asbis.cz/kariera



f ASBISCZ
@ asbis_cz
in ASBIS CZ