

ALITER TECHNOLOGIES

JÁN GRUJBÁR

CHCEME ZAMESTNÁVAŤ NAJLEPŠÍCH, DOBRE ICH ODMENIŤ A PONECHAŤ IM SLOBODU

Ján Grujbár, COO spoločnosti Aliter Technologies, hovorí, že každá zmena je z dlhodobého hľadiska pozitívna. Aj preto menia podnikovú filozofiu a kultúru.

Aké konkrétne zmeny pre zamestnancov zavádzate?

Nejde len o novinky z pohľadu zamestnancov, nanovo nastavujeme filozofiu a fungovanie celej spoločnosti. Inšpiráciu čerpáme z mnohých zahraničných progresívnych firiem či kreatívnych prostredí inovatívnych startupov. Naším cieľom je zamestnávať tých najlepších odborníkov, dobre ich zaplatiť, ale zároveň im dať voľnosť v rozhodovaní a slobodu na prácu. Samozrejme, aby to fungovalo, so slobodou ide ruka v ruke aj zodpovednosť. Tá sa netýka iba manažérov, ale každého jedného zamestnanca spoločnosti. Ďalším krokom je rušenie predpisov a nariadení všade tam, kde dokáže vládnuť zdravý rozum. Zrušili sme napríklad dress code a rovnako postupujeme v režime home officu. Ten sme síce mali zavedený už pred pandémiou, no chceme ho aplikovať vo väčšej miere. A asi najzásadnejšia zmena je, že rušíme štandardný pracovný čas a je už na ľuďoch, ako si prácu nastaví – či budú robiť v režime tak ako doteraz, alebo ju posunú na poobedie, prípadne na večer, alebo budú robiť v nejakých blokoch. Nechávame im voľnosť aj v tomto smere. Podmienkou je, samozrejme, zabezpečenie chodu firmy, produkčných systémov, služby zákazníkom a účasť na spoločných stretnutiach. Celý princíp je postavený na tom, že zamestnanec si so svojim tímlídom vopred dohodne a nastaví svoj režim. Všetky tieto zmeny sa v rámci firmy zavádzajú už túto jeseň.

Ako na tieto zmeny zareagovali vaši zamestnanci?

Myslím, že ohlásenie týchto noviniek zožalo veľký úspech. Očakávaní ľudí sme v tomto smere naplnili, keďže už dlhšie sme dostávali spätnú väzbu na nejakú formu uvoľnenia, napríklad čo sa týka home officu, dress codu a podobne. No také vyskladanie si vlastného pracovného času, to bolo pre nich určite veľkým a milým prekvapením. V našich zeme-pisných šírkach to možno znie aj trochu revolučne, ale sú firmy napríklad v USA, ktoré s takouto zmenou prišli už pred niekoľkými rokmi. Vtedy išli proti prúdu a vyplatilo sa.

V takýchto firmách sa sice cenia vysoké platy, ale vyčítajú im prílišnú orientáciu na úspešný výsledok, tlak na výkon a nikto si nie je svojou pozíciou istý.

Extrémy nie sú zdravé a my nechceme zachádzať do krajností. Pre nás je dôležité, aby sa ľudia cítili v práci slobodne, mali priestor na uplatnenie sa, kreativitu a

dostali za to adekvátne ohodnotenie. Zrušili sme komplikované vzorce a výpočty odvíjajúce sa od časovo náročných a neefektívnych koncoročných hodnotení a namiesto toho dávame priestor na okamžitú, maximálne efektívnu spätnú väzbu.

Ako konkrétne u vás funguje otvorená komunikácia?

Je to jeden z pilierov, na ktorých sa snažíme stavať. Máme za to, že práve slobodné prostredie s otvorenou komunikáciou môže posúvať firmu dopredu. Ako som už spomínal, motivujeme zamestnancov i manažérov k okamžitej spätnej väzbe. Posilňujeme pozíciu tímlídra a za kľúčový považujeme dialóg medzi ním a členmi tímu. Chceme tiež dať každému zamestnancovi väčší priestor a otvárať možnosti pre ich vlastné nápady a riešenia pri plnení úloh. Za veľmi dôležitú považujem aj spoluprácu s externými konzultantmi, aby sme merali spokojnosť na poli firemnej kultúry a čo najskôr identifikovali prípadné výkyvy.

Toto obdobie zatriaslo aj trhom práce. Aká je situácia u vás?

V IT svete aj naďalej platí, že kvalitných ľudí je veľmi málo. Je pravda, že tento nedostatok sa dá riešiť personálnym lízingom alebo „nearshoringom“, avšak pre firmy nášho typu to nie je vyhovujúce. Sme firma, ktorá je postavená na vysoko špecializovaných odborníkoch, máme veľmi špecifické projekty, preto je pre nás tak dôležité investovať do svojich ľudí a vedieť si ich udržať. To je dôvod, prečo sa snažíme prostredie nastaviť tak, aby sme si ľudí udržali a vytvorili im podmienky, v ktorých budú chcieť zotrvať a práca ich bude dlhodo- bo baviť.

Aktuálne máte otvorené viaceré pozície, na ktoré hľadáte uchádzačov. O akých ľuďoch máte záujem?

Na manažérske pozície hľadáme lídrov, ktorí vedú vytvoriť správny tím, navodiť dobrú atmosféru, dokážu otvorene komunikovať, sú akční. Nehľadáme silné individuality, prioritou sú tímoví hráči. Nemenej dôležitá je odbornosť, samozrejme, v závislosti od úrovne danej pozície. Dôraz kladieme najmä na tzv. soft skills a manažérske zručnosti. Komunikáciu považujem za základ všetkého. Potrebujeme, aby boli lídri otvorení, dokázali veľmi transparentne komunikovať a tiež vedieť aktívne počúvať. Hľadáme ľudí, ktorí sú charizmatičtí, sú osobnosťou, ktorú máte chuť prirodzene nasledovať, sú cieľavedomí, zodpovední a majú za sebou výsledky. Pri pozíciách špecialistov je okrem odbornosti pre nás dôležitá proaktivita, ochota neustále na sebe pracovať, vzdelávať sa a posúvať sa dopredu.

SLOBODNÉ PROSTREDIE
S OTVORENOU
KOMUNIKÁCIOU
POSÚVA FIRMU
DOPREDO.