

Izazovi organizacione strukture IT kompanija



Miloš Tomanović, Direktor za Adriatik regiju,
INSPIRE / www.inspire.rs

DA LI JE IT ISTO ŠTO I TRADICIONALNA KOMPANIJA?

Nije. A opet, nije IT ni toliko različit koliko u to veruju oni koji su u IT-u. Najveća razlika koju smo primetili na projektima sa IT kompanijama je pre svega u odnosu prema poslu. Ne doživljava se fatalno i strogo, traže i gaje onu potrebu za work-life balansom verovatno više nego u tradicionalnim korporacijama.

Uz to, ne oseća se opterećenje tolikom važnosti same kompanije (iako su mnogi privrženi kompanijama u kojima rade) jer za kvalifikovanu i iskusnu IT osobu, posla ima gde god se okrene.

A kako znamo da ipak imaju mnogo toga sličnog sa tradicionalnim biznisom? **Javljavu im se isti problemi koji se vide kroz slične simptome i negativne posledice kao i u drugim industrijama.** I to je suočavanje kroz koje IT prolazi. Nevoljno, ali prolazi.

Pa kako onda posmatrati IT? Možda kao otisak prsta, svi su slični, a istovremeno jedinstveni. Takav pogled zahteva ipak prilagođen pristup za organizovanje IT sredine uz mudro korišćenje nekih univerzalnih principa koji daju rezultate.

Ovo su najčešćih 5 oblasti koje su se pokazale kao

važne i korisne za temelj dobre postavke organizacije za razvoj i rast IT kompanije, jer pokazalo se da praktično svaka IT kompanija želi i ima priliku da raste, samo često ne zna kako i zašto su se zaglavili na nekom broju zaposlenih i klijenata, pa nikako da se razvijaju dalje.

Da bi se osobe u jednoj IT kompaniji organizaciono razvile i bile spremne za rast potrebno je:

Napraviti jasan plan kako se radi promena usmerena na rast, objasniti zašto je promena potrebna i šta je čeka na putu promena, definisati ciljeve, rokove i pratiti ih po modelu praćenja jednog IT projekta, kroz sprinteve

Način razmišljanja u IT kompanijama je očekivano "inženjerski" pa takav treba da je pristup u planiranju i radu, većini osoba je lako razumljiv, čak i poželjan.

A šta to znači? Bilo kakav rad na organizaciji treba da ima postavljene ciljeve, kao i strukturu postepenog napretka projekta, i jasno definisanje krajnjeg rezultata koji pokazuje da su postavljene ciljevi i ostvareni.

Izbeći velike i obimne segmente rada i umesto toga napraviti kao i na IT projektima, sprinteve koji čine celine. Potreban vam je "quick win" po fazama da bi energija i volja za promenom opstali.

(Re)definisati svrhu i dati im da su barem delimično "vlasnici" svrhe postojanja kompanije

Kažu, svi žele samo više novca i zato je fluktuacija u IT velika, spram visine prihoda. A kada pitate grupu menadžera, koji su već godinama u istoj kompaniji, zašto nisu promenili posao dobijete razne odgovore, a ni jedan ne uključuje novac kao objašnjenje.

Kao i u životu svrha je važna, to zaista pokreće i ove mlade i pametne ljude, jer tako vide svoj uticaj, stvarajući nešto značajno, za kompaniju, društvo i sebe.

Fokus staviti na razvoj ljudi i odnosa, pored tehničke organizacije posla, razvoja tehnologija i procesa

Ni IT nije imun na već poznato, da ljudi dolaze zbog kompanije i uslova koje dobiju, ali odlaze uglavnom zbog menadžera i okruženja u kome rade.

Skoro da nema industrije koja toliko zavisi od ljudi. A koliko se zaista bave razni menadžeri razvojem ljudi? Fokus u radu je često usmeren na procese i na površini deluje kao da sve funkcioniše.

Međutim, sve to treba da sprovode neke osobe koje mimo samog "pravljenja" specifičnog proizvoda, ne znaju uvek kako da se osigura sprovođenje zadataka, šta da rade kada neko podbacuje u svojim rezultatima, zašto obavezno treba da se bave i sa osobama koje konstantno ostvaruju dobre rezultate i sve je to tako zato što ih niko nije učio kako to da rade.

Izdvojite vreme, obučavajte ih, i dozvolite rukovodiocima da se dovoljno vremena bave svojim timovima (najčešće nemaju "mesta" u kalendaru jer su popunili satnicu operativnim aktivnostima). Višestruko će vratiti.

I da, korišćenje platforme za razmenu poruka (chat) se ne računa u rukovođenje. To je ipak samo razmena poruka.

Definišite šta je pravi menadžer, otkrijte potencijale i razvijajte ih u osobe koje će umeti da razvijaju svoj tim

Iskustvo pokazuje da je veliki broj rukovodilaca u IT ustvari samo titulom na toj poziciji. Veštine menadžmenta se uče, kao i ophođenja prema ljudima. Usmeravanjem IT kompanije u ovom pravcu dobijate veliku snagu i moguću konkurentsku prednost pri regrutaciji i selekciji. Kako? Samo se prisjetite iskustva kako je kada vas neko kompetentan dočeka i nedeljama uvodi u posao. Ako niste imali to iskustvo, pitajte one koji su ga imali, verovatno su i dalje u toj istoj kompaniji. A da, svi dolaze u kompaniju samo zbog više para, zaboravili! A zna li ko zbog čega ostaju u kompaniji?

Disciplina. Ponavljanje. Disciplina. Ponavljanje...

Kada jednom odredite kurs, šta sve radite, zašto tako, a ne drugačije, kako razvijate ljude i biznis, onda je

neophodna disciplina i stalan fokus na one aktivnosti koje će dugoročno uticati na pozitivnu promenu i ostvarenje ciljeva.

Zašto je ovo važno? Zato što se navike ne menjaju samo odlukom već i stalnim radom na promeni. Uvođenje novih navika je kao prepisivanje novog sadržaja na postojećem papiru. Sve dok ne utisnete dovoljno debela slova (svako ponavljanje podebljava slovo) videće se stara navika ispod.

Online je isto kao i uživo.

Jeste, uz jedan kondicional, ako je prethodno bilo dovoljno interakcije uživo. Osobe kojima rukovodite u IT-ju su isto socijalna bića. Ako se bolje poznajete bolje će reagovati na rad sa vama kao menadžerima, a vi menadžeri ćete steći senzibilitet za svaku osobu sa kojom radite pa ćete imati i bolji pristup. Ne može sve da se reši praktičnom aplikacijom.



Posebno je važno da početnici tzv junior, prožive rad u direktnom kontaktu sa svojim menadžerima, očekujte kritično i analitičko razmišljanje. I to je odlično, to je snaga. Jednom kada shvate koristi od gore navedenog osobe u IT industriji onda brzo usvajaju i razvijaju svoje veštine, što kao posledicu ima za rast i stabilnost kompanije.