



FORNAS GETTY IMAGES

A munkahelyváltás előtt álló CIO

7 keresztkérdése

Munkahelyváltás előtt kérdezzünk bátran az új pozícióról és cégről, bizonyosodjunk meg arról, hogy személyiségünknek megfelelő kultúrájú vállalathoz landoltunk. Győződjünk meg arról, hogy szakmai hírnevünket az arra érdemes szervezetre bizzuk.

Az megszokott és normális, hogy az új IT-vezető szerepkörre elképzelt jelölthöz az ismerkedő beszélgetésen csak úgy záporoznak a kérdések. Az már nem ugyanolyan triviális, hogy a CIO is komolyan kérdez és érdeklődik a vállalat, a munkakörülmények és az IT szerepköre iránt egyaránt. Az új CIO-nak meg kell győződnie arról, hogy szakmai hírnevét és a jövőbeli karrierútját egy arra érdemes szervezetre és annak vezetőire bízza. Ezért kérdezzünk mi is bátran!

1. Egyenrangú az üzlettel az IT-részleg?

A tapasztalat szerint azok a vállalatok, amelyek kihagyják az IT-t az üzleti tervezésből, és olyan költségként tekintenek az informatikára, amelytől szívesen megszabadulnának, de nem tehetik. Az ilyen jellegű szervezetek nem biztosítanak

a kísérletezéshez és az innovációhoz szükséges költségvetést, időt és erőforrást. Nagyon kevés már az a vállalat, ahol az IT pusztán az alapszintű működtetéshez szükséges. Egy CIO-nak olyan vállalatnál érdemes dolgozni, ahol az IT az üzlet kritikus része: ott jobban megbecsülik szakmailag és személyesen is egyaránt.

2. A korábbi CIO mely tulajdonságait szerette az új cég?

Fekete pont, ha a beszélgetőpartner nem tudja meghatározni, hogy a korábbi IT-vezető mely tulajdonságait kedvelte. Nem biztos, hogy a vállalat látott valaha „rendes” informatikai vezetőt, de azért bizonyos szintű elvárásokat meg kell fogalmazni. Ha a beszélgetőpartner olyan általános jellemzőket sorol fel, mint „megbízható” vagy „takarékos”, míg a sokkal kiemelkedőbb jellemzők, mint „innovatív” vagy „született vezető”, elmaradnak, annak a jele, hogy ennél a szervezetnél a CIO-szerepkör inkább a rendszergazdai feladatokkal egyenértékű. A kérdés arra is jó, hogy kibukjon: előítéletes-e a vezető az IT-vezetővel szemben.

Esettanulmány: még az álláshirdetés is fontos

Szeptember elején váltott munkahelyet *Balogh Balázs*, aki a Gloster új technical directora lett, így még frissek benne a munkahelyváltással kapcsolatos kérdések. A szakember előnyként élte meg, hogy az új céget már korábbról ismerte, így a beszélgetések alatt az volt a feladata, hogy kérdéseivel a benne kialakult képet megerősítse a cégről.

Már az álláshirdetés is árulkodik arról, hogy komoly szakembert keresnek-e az adott pozícióra, vagy esetleg csupán egy „igenembert”. Fontos az elején tisztázni, hogy a vállalatnak milyenek a középtávú tervei, hogyan akarják ezeket a terveket megvalósítani, és ebben az IT-nek milyen szerepet szánnak.

Ezért a szakember nagyon fontosnak (és jelzésértékűnek is) tartja, hogy a többkörös interjúk során kikkel beszélget: a HR-es, aki az első szűrő, legyen felkészült, és tudja, milyen emberre van szükség, legyen elképzelése a szervezet fejlesztéséről. Ahogy fontos az ügyvezetővel is találkozni és beszélgetni, faggatni a közös projektekről, a tervekről. „A kínált fizetés és juttatás is fontos, de itt nem kell kérdezősködni annyit, a vállalatok felkészültek és tudják pontosan mi a piaci értéke egy jó vezetőnek”, fejezte be Balogh Balázs.



BALOGH BALÁZS,
GLOSTER

FORRÁS: GLOSTER

3. Hogyan határozza meg a hosszú távú sikert IT szempontból, és milyen módszereket használ a teljesítmény mérésére?

Ezzel a kérdéssel megérthetjük, mit is gondol pontosan a vállalat az IT-osztályról, és milyen szerepet szánnak neki az üzleti célok elérésében. A válasz feltárja az új CIO-val szembeni elvárásokat is, és az is kiderül, mennyire értékeli a vállalat informatikai vezetőjét. Némely munkaadó azt várja el az informatikai vezetőtől, hogy a technológia segítségével igazi változást hozzon a vállalat életébe, míg más szervezeteknél a meglévő infrastruktúra hatékony működtetése a feladat. Bármilyen legyen is az elképzelés, ha az a saját elvárásainkkal nem egyezik, akkor máshol a helyünk.

4. Honnan tudja pár év elteltével, hogy egy sikeres CIO-t vett fel?

A kérdéssel kideríthetjük, pontosan milyen típusú CIO-t keres a vállalat. Ha a szervezet szűkös büdzsével, feszes IT-t szeretne működtetni, és a megkeresett CIO egyébként is takarékos típus, akkor ez kiváló egyezés. Ha azonban inkább a stratégiai tervezés a kedvenc feladatunk és a vállalat a jelenlegi technológiáját szeretné stabilizálni, nincsenek innovációs tervek, akkor kár erőltetni.

5. Mekkora az IT-költségvetése a vállalatnak?

Belátjuk, ez érzékeny kérdés. Egy IT-vezetőnek már van valamilyen fogalma arról, hogy körülbelül mennyibe kerül egy adott méretű vállalati hálózatot fenntartani, működtetni és fejleszteni. Kérdezzük meg tehát, mennyi pénz áll rendelkezésünkre, derítsük ki pontosan hány felhasználóról, milyen infrastruktúráról van szó, és számítsuk ki, elegendő vagy nagyon szűkös az adott összeg. Ez nagyban befolyásolja elégedettségünket és hatékonyságunkat.

Egyes informatikai vezetők számára kényelmetlen pénzügyekről beszélni, teljesen megértjük. Indíthatunk egy általánosabb kérdéssel, amely az IT-osztály előtt lévő kihívásokra vonatkozik. Ez a beszélgetés gyakran a pénzügyekhez vezet, de ha nem merülne fel, kiváló bevezetése annak, hogy: „Ha nem haragszik, mégis milyen típusú költségvetéssel fogok dolgozni?”

6. Hogyan határozná meg vállalata jövőképét és kultúráját?

Jól felkészültünk az adott vállalatból (Ugye?!), jó esetben közelebbről, személyesen ismerjük a céget. Azonban nem árt, ha egy belső emberrel is megerősítjük, jól gondoljuk mindezt a vállalatról. Nagyobb projektekről érdemes kérdezősködni: hogyan hajtotta végre azokat a vállalat, hogyan dolgoztak össze a cég különböző részlegei a projekt megvalósításakor. Hiszen végső soron egy vállalat kultúrája, az általa képviselt értékek vonzanak az adott szervezethez, a siker ennek a kreatív légkörnek, a szenvedéllyel végzett munkának csupán a mellékterméke.

7. Szabad kezet kapok-e a változtatásokhoz, támogatják-e a döntéseimet?

Egy vállalatnak azért van szükség új IT-vezetőre, mert a régi rendszert meg kell változtatni. Ez nem jelenti automatikusan azt, hogy minden középvezető támogatja majd döntéseinket. Nincs arra szükségünk, hogy az IT-stratégiánk egy, a változásnak ellenálló középvezetőn bukjon meg, ezért fontos, hogy a vezetőség is megerősítse: IT-döntéseinket tiszteletben tartják, és végrehajtják.

Vass Enikő