

A FÜGGETLEN, SZAKÉRTŐI NETWORK

Specialisták, avagy az IT-vezetők titkos fegyverei



FORRÁS: 123RF.COM

Vannak különleges, speciális szakértelmet kívánó, időről időre, de nem túl gyakran felbukkanó informatikai és üzleti feladatok, amelyek megoldására pénzügyi okokból jobban megéri állandó munkatárs helyett külsős szakértőt alkalmazni. Három C-szintű vezetőt kérdeztünk arról, hogy mikor éri meg bevetni a titkos fegyvert, és arról is, hogy a szabadúszó specialista lét tendenciává válik-e.

Az üzleti élet elit kommandósai vagy a céges lét megrögzött kerülői? Sokkal inkább a globálissá vált home office, pallérozott elméjű, agilis nyertesei. A külsős specialisták előtt kiszélesedett a horizont, kisvállalkozástól a multinacionális cégitől várják a diszruptív projektekre avagy éppen tűzoltásra szerződött, kiváló szakembereket.

A bevetés célterületei

„Minél nagyobb és komplexebb egy vállalat, annál inkább jellemző, hogy a belső tapasztalt szakemberek mellett külsős specialistákat is igénybe vesz. A belső, alkalmazottként dolgozó specialisták a magas szintű szakmai felkészültség mellett, rendelkeznek a hely egyedi környezetének ismeretével. A külsős specialisták szintén magas szakmai színvonalat képviselnek, azonban kevésbé rendelkeznek a hely specialitásaival, ezzel szemben sokkal szélesebb körben találkozhatnak megoldandó feladatokkal, problémákkal, ezért általában sokkal szélesebb spektrumon mozognak.

Az előbbiekből egyszerűen érthető, hogy mindkét típusú specialistára szükség van”, fogalmazta meg *Pocsai Zsolt*, az OTP Bank Digitális Infrastruktúra Szolgáltatások igazgatóságának vezetője, ügyvezető igazgató.

Hozzátette, részterületet nem szívesen emelne ki, mert tapasztalatai szerint a nagyvállalati komplex működésben valamennyi területnek fontos szerepe van és valamennyi területen szükség van specialistákra.

„A bankszektor tekintve, minden olyan terület szóba jöhet, ami nem folyamatos igény egy pénzügyi életében. Ugyanakkor, amikor már látszik egy adott technológia térhódítása, jó példa erre a konténerizáció, vagy hosszú távon lesz szükség egy bizonyos szaktudásra, például egy több éves migrációs projektnél, akkor a külsős bevonása mellett a belső tudásmegszerzés is része a folyamatnak”, összegezte *Kincses Zoltán*, a Raiffeisen Bank CISO-ja.



KADA ZSOLT, GIRO



KINCSES ZOLTÁN, RAIFFEISEN BANK



POCSAI ZSOLT, OTP BANK

Kada Zsolt, a GIRO vezérigazgató-helyettese, stratégiai és fejlesztési igazgatója úgy látja, hogy minden vállalatnak a saját szakterületét érintő specialistákat házon belül kell tudnia, mert a szervezet alaptevékenysége múlik ezeken a kollégákon. „Ugyanakkor számos olyan kapcsolódó technológia van, amelyek a működés hátterét nyújtják. Ezek esetében érdemes külsős specialistákat igénybe venni, mert a szükséges időszakokat leszámítva nincs folyamatosan szükség a különleges szaktudásra. Váratlan üzemi, biztonsági incidensek vagy változások, projektek esetén érdemes külsős specialistákat alkalmazni”, részletezte.

Lesz-e a számlásból belső?

„Természetesen előfordul, hogy külső specialistából később belső alkalmazottak lesznek. Fontos azonban megjegyezni, hogy ezt csak akkor érdemes meglépni, ha úgy ítéljük meg, hogy azokat az előnyöket, amelyek miatt behoztuk az érintett kollégát, folyamatosan fenn tudjuk tartani, biztosítani tudjuk a fejlődést és a kihívást jelentő feladatokat. Egyéb esetben kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy az egykor széles látókörrrel és megoldóképességgel rendelkező kolléga beleszürkül a mindennapok, kisebb kihívást jelentő feladataiba, és elveszti azt az előnyt, amiért korábban külsőként alkalmaztuk”, mondta el Pocsai Zsolt.

Kincses Zoltán tapasztalata szerint egy-egy szakember lehet hosszú távon elköteleződött, azaz a belső munkavállaló inkább marad a „céges”, jól kiszámítható körülmények között, míg a „számlás”, avagy külsős munkavállaló is megmarad a kaptafánál. „Abban a napi nyolc órában, amelyet az irodában kellene eltölteniük, a külsősök egyszerre több cégnek is dolgozhatnak, ami pénzügyileg prosperálóbb. Kevesebb a példa arra, hogy egy belső főállásba beültethető a szakember, a jelen piaci helyzetet, illetve fluktuációs adatokat nézve kevesebb a szakmai érv is emellett”, fejtette ki.

„Van, amikor a specialisták bekerülnek a belső állományba. Ez ugyanakkor mindig kockázatot is jelent, hiszen a specialisták szeretik a változatosságot, ami azonban csak részben és csak időnként tud teljesülni egy cégben. Kérdés, hogy a becsábított specialisták középtávon a vállalati keretet biztonságos háttérként, vagy börtönként élik-e meg. Utóbbi esetben pár év után kilépnek, és speciális tudásuk, kulcsemberek szerepük miatt ez jelentős kockázatot is jelenthet. Nálunk az állományba lépett specialista munkatársaknak több év után is megőrizték a specialista látásmódot annak ellenére, hogy aktívan részt vesznek a napi működés támogatásában. Influenzerei a szakmai fejlődésnek”, osztotta meg tapasztalatait Kada Zsolt.

Kalandsorozat, vagy hosszú, nyugodt munkálkodás?

Pocsai Zsolt szerint alkat kérdése: van, akinek az alkalmazotti lét a komfortosabb, és van, akinek a „szabadúszó” specialista működés. Mindkét létformának van helye a piacon és egy komplex szolgáltatásokat biztosító cég életében is. „Tendenciáról nem tudok nyilatkozni, mert sok egyéb tényező,

Mitől jó a specialista?

- Az adott problémakörre szélesebb és mélyebb rálátással rendelkeznek, mint a belső munkatársak.
- A különféle projekteknek köszönhetően gyorsabb és hatékonyabb munkát tud végezni az általa gyakorolt szakmai szegmensben.
- Magabiztos tudása van, emellett folyamatosan követi az iránymutató forrásokat, így idejében figyelmeztet a technológiai váltásokra.
- Kiterjedt kapcsolati hálójával bír, amelyen keresztül az interneten sem fellelhető választásokat is meg tudja szerezni.

például az adózási kérdések vagy a generációs sajátosságok is befolyásolják, hogy ki milyen munkát vállal el és miért: a pénz vagy a hírnév, az utazás vagy a kihívás, esetleg a projekt egyedisége adta a motivációt”, mondta Kincses Zoltán. „Ebben a témában is érdemes az egyensúlyra törekedni, azaz megtalálni a megfelelő arányt a házon belüli és külsős szakértők között. Ez az arány egy üzemeltető, működtetéssel foglalkozó cég esetén 80/20 százalék a belső szakértő munkatársak javára. Egy innovációval, kutatással, projektmegvalósítással foglalkozó cég esetében ez az arány jelentősen eltolódhat a külsős specialisták javára, akik dedikált projektekre, adott időtartamra, olykor teljesítménybérezéssel szerződnek”, tette hozzá Kada Zsolt.

Kiss Franciska

Az **IT** bemutatja:

ITEXEC
2 0 2 2

AdatgazdaGság

2022.06.02-03.

PARK INN BY RADISSON ZALAKAROS

Nincs olyan vállalkozás, amely ne produkálna évről évre egy vagyionyi adatot, amelyet, ha megfelelően strukturálva gyűjtenének és értően elemeznének, megalapozottabb döntéseket hozhatnának, és üzleti tevékenységüket hatékonyabbá, nyereségesebbé, sikeresebbé tehetnék. Az IT-vezetők és az üzleti menedzsment közös kihívása és felelőssége, hogy az adatvagyonnal úgy gazdálkodjanak, hogy az valóságos, földi vagyonná: bevétellé, profittá, piaci előretöréssé válhasson.

Az „ITexec 2022 – Adatgazdagság” kérdéseket vet fel abban a hitben, hogy ha tökéletes válasszal nem is szolgálnak a megszólalók, de elmélkedésre inspirálnak.

- Történhet bármi, az üzleti és informatikai folyamatok ismerete és menedzselése nélkül nincs digitalizáció. Hogyan érjük el, hogy a folyamatokból keletkező adatok ne vesszenek el, és segítsék a menedzsmentet a jó döntések meghozatalában?
- Már rég nem addig terjeszkedünk, ameddig a takarónk ér. Hol tartunk az elfelhősödésben, és merre haladjunk ezen az úton? Tudjuk-e, hogy hol vannak az adataink, és tudjuk-e, hogy nálunk az egyes adatcsoportoknak kik is a vagyonőrei?
- Legyünk az új technológiák révén hatékonyabbak, mint bármikor korábban, és legyen IT-rendszerünk biztonságosabb, mint valaha! A menedzsment ilyen elvárásának hogyan lehet megfelelni? Kellő módon gondoskodunk-e adatvagyonunk védelméről?