

Sprzedawcy srebrnych kul

Część 15: Chłopaki nie płaczą

„Artyści tak myślą o nas, jak my o ich dziełach”

Eschenbach

Minęły bezpowrotnie złote czasy szkolenia milionów pracowników polskich korporacji, które musiały szybko wyrównać deficyty kompetencyjne w zakresie sprzedaży, marketingu, finansów, zarządzania, itp. Wiele renomowanych firm szkoleniowych ruszyło więc zdobywać tereny do tej pory dostępne jedynie dla firm oferujących szkolenia branżowe. Teleinformatyka jest dla nich szczególnie atrakcyjna. Klient bogaty, w ciągłym ruchu, nieustannie zmieniający produkty, odnawiający i szkolący kadry. Wiele wskazuje na to, że niedługo stanie się także smacznym kąskiem dla ... przychodni psychoterapeutycznych.

Pamiętam wstrząsający dla mnie wykład na Politechnice Warszawskiej z psychologii społecznej, na którym poinformowano studentów pierwszego roku, iż niedawno przeprowadzone badania dowodzą, że ok. 30% populacji studentów na Wydziale Elektroniki i Technik Informatycznych ulega w czasie studiów różnym formom „dewiacji” psychicznej! Mimo iż minęło wiele lat, pamiętam wszystko, jakbym słyszał to wczoraj. Dochodzę do wniosku, że nie zawdzięczam tego niestety fenomenalnej pamięci, ale ciągle powtarzającym się sytuacjom zawodowym, które zdają się potwierdzać powyższą diagnozę. Nie chodzi mi o roztrząsanie „dziwnych” zachowań informatyków, ale o to, co o nas mówią ludzie z zewnątrz - z departamentów biznesowych i działów HR. Wiele dyskutujemy w naszym środowisku o problemach z „nie-informatykami”. Dzisiaj zastanówmy się, jakie problemy mają oni z nami.

Potrzebny będzie przykład. Z największej polskiej konferencji kadrowej. Po tak znanej firmie jak <biiiip...> oczekiwałem bardzo ciekawej i inspirującej prezentacji metod rozwiązywania specyficznych problemów zarządzania zespołem projektowym i kadrą informatyczną. Na specjalnej sesji poświęconej temu zagadnieniu zabrakło miejsc siedzących. Sesja zaczęła się od pytań o doświadczenia słuchaczy w pracy z informatykami. Wytrawna Pani Psycholog prowadząca dyskusję szybko sformułowała wnioski z żywej i „spontanicznej” dyskusji, które dziwnym trafem znalazły się już na wcześniej przygotowanych slajdach. Problemy z zarządzaniem informatykami streściła mniej więcej w sposób następujący: **statystyczny informatyk, to młody labilny emocjonalnie introwertyk, niezdolny do pracy zespołowej w strukturach korporacyjnych, kierowany opętającą potrzebą samodzielnego zdobywania wąskiej wiedzy specjalistycznej, nie uznający autorytetów i procedur organizacyjnych!** Innymi słowy: typ całkowicie nie nadający się do sensownego zarządzania nim. Należy bardzo uważać i wystrzegać się zaraźliwego z nim kontaktu, a jeśli już nie ma innego wyjścia, czynić to przez sztywne więzy formalne i brać pod ścisłą kontrolę! Naliczyłem na sali trochę ponad setkę szefów HR z dużych korporacji oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Nikt nie zaprotestował, nie wyszedł z sali, nie próbował dyskutować z prowadzącą, że coś jest nie tak, i że to opinia jednostronna i krzywdząca. Większość jednomyślnie kiwała głową ze zrozumieniem. Byłem świadkiem powstania „frontu jedności HR” przeciw „dewiantom z departamentów IT”.

Historia jest prawdziwa, nie wymyśliłem jej. Co jednak zrobić, by zmienić ten negatywny sposób postrzegania i traktowania nas jak „niesforne dzieci”, którymi trzeba się opiekować z wielką troskliwością i surowością, a których opinii i opowieści nikt nie traktuje poważnie?

Odpowiedź składa się z trzech elementów. Po pierwsze chciałbym zaproponować powrót do wypartego przez nowomodne słowo „kompetencje” pojęcia „profesjonalizmu”. W dzisiejszych czasach, być profesjonalistą to przede wszystkim "stawać się nim", czyli nieustannie poszerzać

swoje horyzonty podejmując trudne wyzwania zawodowe, ale także ucząc się nowych rzeczy. Dynamika pracy informatyka i projektów wymaga, by profesjonalista dysponował szeroką wizją obszaru swojej aktywności zawodowej, ale także był na swój sposób uniwersalny i elastyczny. Adaptowanie się do zmian, szybkość uczenia się rzeczy nowych, ale także zdolność zapominania starych – już nie przydatnych – staną się umiejętnościami bardziej potrzebnymi nowoczesnemu informatykowi niż konkretna wiedza z danej dziedziny. Prawda ta jest uniwersalna i dotyczy nie tylko informatyków. W ich jednak przypadku dynamika i szybkość zmian jest nieporównywalnie większa, a odpowiadają za nią szybko zmieniająca się technologia, nowe paradygmaty wytwarzania systemów oraz nowe biznesowe zastosowania informatyki. To właśnie powoduje liczne nieporozumienia, a częsta postawa HR próbująca ten sam klucz stosować do wszystkich drzwi sprawia, że te do IT są zawsze zamknięte i trzeba je wywarzać siłą!

Druga „osobliwość” informatyki polega na tym, że od zawsze realizowała projekty. Dla prawdziwego informatyka całe jego życie jest jednym wielkim projektem. W innych działach firmy świadomość projektowa jest dużo młodsza i nie zdążyła jeszcze przegryźć się przez tradycyjne postawy pracy w modelu funkcjonalnym. Ta inność jeszcze niezrozumiała domaga się racjonalizacji, o którą przy diametralnie różnych doświadczeniach bardzo trudno, stąd częste nazywanie inności - „dewiacją”.

Trzeci element profesjonalizmu informatyków polega na potrzebie otwarcia na klienta, czyli przyjęciu postawy usługowej. Konieczna jest otwarta komunikacja. A tego informatycy póki co robić nie potrafią najlepiej. To także jeden z powodów traktowania nas jak „odmieńców”. Nie dość, że ciągle chce się szkolić i przesiaduje w pracy, to jeszcze nie daje się z nim w normalnym języku pogadać!

Jakie zatem wnioski? Zachęcam wszystkie strony do obudzenia ciekawości w odniesieniu do egzotycznej „kultury” życia różnych plemion korporacyjnych. Brak wstępnych założeń i uwolnienie się od stereotypów, otwarty dialog prowadzi do poznania. Poznanie zaś to jedyna droga do zrozumienia. Zrozumienie rodzi szacunek i partnerską współpracę.

Do kogo należy inicjatywa? Myślę, że do nas, bo chłopaki z IT to nie dzieci, nigdy się nie poddają i nigdy nie płaczą nad swoim losem ...