

# OIM, Tomislav Kucar

## Ishod 7 – motivacija, **Ishod 8 - kontrola**

1. Model motivacije: Alderferova 3-stupanjska hijerarhija potreba
2. Što konkretno može motivirati zaposlenika:
  1. Egzistencijalne potrebe: plaća prilagođena zahtjevima posla, kompenzacije i bonusi za prekovremeni rad te za posebna postignuća, fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće te osiguravanje kvalitetne opreme za rad osiguravaju dobre uvjete rada
  2. Potrebe povezanosti: djelatnik svakodnevno komunicira i horizontalno i vertikalno te je okruženje prijateljski, gotovo obiteljski nastrojeno, stvara se osjećaj pripadnosti
  3. Potrebe rasta i razvoja: zaposleniku je dana sloboda unapređivanja postojećih sustava i prilika za istraživanje novih boljih opcija
3. Sustav motivacije
  1. Zelimo potaknuti inovativnost i aktivno praćenje trendova tržišta u odnosu na infrastrukturne potrebe organizacije kako bi se osigurala tehnološka prednost nad konkurencijom i time bolja i sigurnija tržišna pozicija
    1. Aktivno praćenje stabilnosti sustava, broja pogresaka i uptime-u, podatke dostaviti redovito u izvjestaju CTO-u
    2. Osmisljavanje i planiranje novih rješenja za postojeće probleme kako bi se srezali troškovi/podigle performanse; prezentirati kao prijedlog na mjesečnom sastanku
    3. Izvjestaj CTO-u o uštedenom vremenu i budgetu kao direktan rezultat napora u pogledu automatizacije
  2. Mjere za povećanje motivacije:
    1. Osiguranje radnih uvjeta kroz osiguravanje najbolje i najnovije opreme i alata
    2. Plaća u visini ili više od industrijskog prosjeka, korigirane dodatno za troškove grada u kojem se zaposlenik nalazi
    3. Osiguran profesionalni razvoj kroz plaćene radionice, tečajevе i knjige, po izboru zaposlenika u visini iznosa jedne mjesečne plaće zaposlenika
      1. Pohadati najmanje jedan program/radionicu/trening sukladno dogovoru sa CTO-om
    4. Osiguran i obavezan godišnji plaćeni odmor do 5000kn vrijednosti u angazmanu tvrtke ili samog zaposlenika ako on tako želi
      1. Zaposlenik šalje račune po završetku odmora na naplatu čime se osigurava da budget za odmor troši na aktivnosti odmora

### 1. Opis posla (ishod 6)

1. Naziv i lokacija posla/ radnog mjesta: Infrastrukturni inženjer (Senior)
2. Neposredno nadređeno radno mjesto i podređeni: Nadređena osoba je Co-founder/CTO (Hannah Wolfe); podređenih nema
3. Veza s drugim poslovima / organizacijskim jedinicama: suradnja sa drugim infrastrukturnim i razvojnim inženjerima u organizaciji
4. Kratak opis posla: automatizacija i upravljanje kompleksom infrastrukturom koja se sastoji od preko 100 servera u dva datacentra
5. Dužnosti na poslu: upravljanje zahtjevima infrastrukture, optimizacija i replikacija baza podataka, mjerenja i nadzor automatizacija sustava
6. Odgovornosti i odlučivanje: odgovoran za sigurnost i stabilnost sustava, odlučivanje o smjeru rasta i nadogradnje sustava i novim tehnologijama
7. Sredstva i materijali: računalo i internet
8. Uvjeti rada (kontekst): rad na daljinu, rotirajuće dežurstvo

## 2. Specifikacija zahtjeva posla

1. Obrazovanje i kvalifikacija: nema zahtjeva
2. Iskustvo: najmanje 5 godina iskustva na poziciji sistemskog administratora
3. Obučavanje i specifična znanja: izrazito bitno znanje I iskustvo u upravljanju sustava I automatizacija
4. Mentalne i druge sposobnosti: snazne analitičke vještine, sposobnost odlučivanja, samoouzdanost u sposobnost upravljanja kompleksnim sustavom
5. Fizički naponi i vještine: nisu relevantni
6. Crte ličnosti: spremnost na učenje I napredovanje, fleksibilnost
7. Ostali zahtjevi: poželjan je prijasnji rad na daljinu i/ili u startupu