



Absolvent je vizitkou univerzity. Důležité je[®] nepřestat na sobě pracovat

*Říká v rozhovoru Radovan Musil, ředitel vývojového centra společnosti Red Hat v Brně.
A bilancuje, co mu spolupráce s Masarykovou univerzitou doposud přinesla.*

Nadnárodní IT firma Red Hat má v Brně jedno ze svých dvou světových vývojových center. A ne náhodou. Důvodem je, že i díky Masarykově univerzitě se tu soustředí velké množství informatických talentů. Ředitel centra Radovan Musil si spolupráci s vysokými školami pochvaluje, ale jde ještě dál. Snaží se, aby firma působila i na dalších úrovních vzdělávání. Třeba v dětské univerzitě.

Vaše společnost již druhým rokem podporuje projekt [dětské univerzity MjUNI](#), která je určena zejména dětem ve věku od 9 do 14 let. Proč jste se jako firma rozhodli začít MjUNI podporovat? Není to úplně běžné.

Nebylo to naráz a z ničeho nic. Byl to postupný vývoj. Spolupráce s Masarykovou univerzitou je mnohaletá, skoro bych řekl, že doposud nebyl žádný neúspěch. Navíc byl zájem podpořit tento projekt ve smyslu podpory výběru povolání, propagace IT, diversity, rozhodování o středních školách. Perspektiva je v našem oboru čím dál dlouhodobější, a to nás nutí posouvat se v čase směrem dopředu. Oblast, ve které působíme, ukazuje velký potenciál. Tím, jak se technologie open source, kterou děláme, osvědčuje, rozšiřují se i naše možnosti do budoucna.

Dětská univerzita MjUNI

Dětská univerzita pro děti ve věku 9-14 let už má za sebou druhý ročník s kapacitou 170 dětí. Výuka se koná od října do června, vždy jednu sobotu v měsíci. Nenásilnou formou podporuje zájem dětí o nové věci, vědu a především další vzdělávání. Umožňuje dětem vyzkoušet si být vysokoškolským studentem, seznámit se s prostředím a akademiky, podívat se do moderně vybavených laboratoří a učeben. Klíčový je osobní kontakt dětí s univerzitním prostředím a vyučujícími.



Pobočka Red Hat se v Brně hodně chytila?

V Brně postupně vzniklo největší vývojové centrum Red Hat na světě. Nebylo to plánované. Stalo se to díky lidem, které jsme tady v Brně byli schopni najít. Zjistili jsme ale, že pokud chceme kvalitní vysokoškolské absolventy, tak na tom musíme začít pracovat trochu dřív, než až když dělají bakalářskou práci.

Takže jste se rozhodli promlouvat už k dětem na základní škole.

Už i vysoké školy přišly na to, že je o studenty potřeba trochu bojovat a pracovat s nimi co nejdříve. A je dobré, když i firmy pozitivně působí na ekosystém kolem sebe a pomáhají ho zlepšovat. Je potřeba, aby byl dostatek lidí, kteří se hlásí na vysoké školy, aby si tak mohly vybrat kvalitní studenty a z nich udělat výborné absolventy. Na základní škole je ten pravý čas. Střední škola pak v mnoha ohledech naopak poslední možností, jak udělat něco s diverzitou, zapojovat ženy do IT nebo třeba pracovat s postiženými lidmi. Řešit tato témata až na škole vysoké je už pozdě.

Ještě před třemi lety jste ale v jednom rozhovoru řekli, že zatím se středními školami nepracujete, že se zaměřujete na spolupráci s těmi vysokými.

Jak jsem říkal, posunuli jsme se trochu dál, ale nedá se říct, že bychom přímo systematicky spolupracovali se základními nebo středními školami. Je několik vektorů, kterými se můžete prakticky neomezeně rozšiřovat. Můžete spolupracovat s více vysokými školami v republice. Nebo můžete jít hlouběji a zaměřit se jen na několik vybraných. Či můžete oslovit ke spolupráci střední školy. My se snažíme tyto možnosti vybalancovat a zaměřit se na to, co nám připadá nejefektivnější. Dá se říci, že tyto aktivity jsou v rámci Red Hat unikátní, tak jak je unikátní i postavení každé jednotlivé pobočky. Co nás ale v rámci korporace spojuje, je sdílení zkušeností. Navzájem se inspirujeme. Nějaká celosvětová unifikace je problematická. Ne kvůli tomu, že každý systém v každém státě je jiný. Ale každá vysoká škola je prakticky jiná. My to nemáme unifikované ani tady. Nemáme univerzální smlouvu, se kterou přijdeme někam za vedením univerzity a žádáme o podpis. Spolupráce s každou školou se nastavuje individuálně. V této oblasti to globální nebude nikdy. Rozhodující ale je, že je to v rámci Red Hat globálně podporované, a to s vidinou dlouhodobosti, se kterou pracujeme.

Co jste si zatím z MjUNI odnesli?

Hlavně nás překvapilo to neuvěřitelné nadšení u tak mladých lidí. Konkrétní očekávání jsem neměl. Nevěděl jsem, jestli tam bude sedět 20, 50 nebo 80 lidí. Přesto jsem byl překvapený. Přednáškové sály byly plné tváří, které dychtí po informacích. Při naší prezentaci se tyto tváře chtěly dozvědět co nejvíc a začít na sobě nějakým způsobem pracovat, i když to tak možná ještě nevnímají. Takový zájem bych nečekal. Pokud se mladý člověk v tomto věku takto zajímá mimo své běžné povinnosti, tak je to pozitivní zpráva pro nás všechny.



Radovan Musil, ředitel Red Hat



Radovan Musil a manažerka MjUNI, Lenka Jaskowiecová



Jak dál s mladými lidmi pracujete?

Jsme ve spojení s určitou komunitou středoškolských učitelů a nabízíme možnost odborných praxí už středoškolákům. Postupně zkoušíme, co bude nejlépe fungovat, co bude mladým lidem nejlépe vyhovovat. Letos jsme pro ně už měli například speciální den otevřených dveří, přizpůsobili jsme program a přednášky. Přišlo tři sta lidí.

A spolupracujeme samozřejmě i s Masarykovou univerzitou. Pokud u studia může být zástupce průmyslu, který ukazuje absolventům perspektivu a srovnání s těmi nejlepšími v oboru, tak to vždy má smysl.

Co se vám při spolupráci s univerzitou nejlépe osvědčilo?

To je těžké říct, protože jedno souvisí s druhým a navzájem se ovlivňuje. Takže to není jen jedna věc, ale právě nabídka kombinací. To, že student může jít k nám na brigádu nebo mu můžeme vést diplomovou práci na reálném projektu. Od toho se odvíjí práce v naší laboratoři na Fakultě informatiky MU, šance pokračovat jako PhD student a třeba dál vést malý tým lidí atd. Student si zkrátka může vybrat, co mu bude vyhovovat. Může z jednoho programu přecházet do druhého. To je asi to, co považuji za nejlepší.

Jaké musí mít čerstvý absolvent předpoklady, aby uspěl a dostal místo v Red Hatu? Musí být předem zapojený do nějakého projektu?

Není to samozřejmě podmínka, to ne. Ale je jasné, že pokud se člověk nějak zapojí a pracuje tady, tak už pak neposílá životopis na náborové oddělení, ale rovnou podepisuje smlouvu. Tedy pokud chce a osvědčí se. A nejen to. Kromě toho si zároveň vybere, kam chce jít, protože už ví, jak některé týmy pracují. Není to tedy výběr naslepo z obou stran. Někdy říkám, že nejlepší CV je žádné. Protože když práci potřebujete, najdete si ji sám. Platí to ovšem oboustranně. Nejlepší zaměstnance si najdete napřímo, ne nezbytně přes inzeráty či výběrová řízení. Nejlepší je, když někoho potkáte třeba v rámci odborné konference, vedete mu diplomovou práci, navštěvuje váš kurz, aktivně působí v komunitě. Prostě pokud získáte přímý kontakt.

Když nejsem už dopředu v kontaktu s firmou, co zvýší moje šance?

Když někdo dělá už při studiu něco navíc, tak to o něm hodně vypovídá. Jedna věc jsou teoretické znalosti, proto také lidé studují a budují si nezbytný odborný základ. Avšak kolikrát důležitější než znalosti – a to se týká nejen absolventů, ale v podstatě všech lidí – je schopnost se rozvíjet a jít dál. Situace za pět let bude úplně jiná, a to zejména v našem oboru, kde každé dva roky vznikne úplně nové slovo, nová technologie, kterou používají i lidé mimo obor. Pokud člověk jenom studuje a jen splní to nejnужnější, tak bohužel moc neukazuje, že na sobě chce nějakým způsobem pracovat. Konkrétní zkušenosti jako práce v týmu, prezentace nějakých konkrétních projektů a vlastní aktivita dělat něco navíc o člověku řeknou daleko víc. V zaměstnání je to pak stejné. Firmu drží a pohánějí lidé, co dělají něco navíc. Nejen to, co mají nezbytně v popisu práce.



Děti při výuce na Fakultě informatiky MU



Výuka prediktivního psaní na FI MU



Výuka prediktivního psaní na FI MU



Máte představu, kolik vašich zaměstnanců prošlo Masarykovou univerzitou?

Blížíme se k 900 zaměstnanců. Pokud k tomu přidáme více než stovku spolupracujících studentů, tak jsme na tisícovce lidí, kteří pro nás pracují. Přesnou statistiku absolventů sice nemám, ale ona nebude moc složitá. Převážná část jsou absolventi Masarykovy univerzity a VUT. Odhaduji, že to bude něco kolem 250.

Jak vlastně Red Hat v Brně začal? Co stálo za volbou právě tohoto města?

Jsem sice Brňák, ale nejsem zde od začátku, takže se mnou to určitě nesouvisí (*smích*). Byl to pozitivní efekt zdejších open source komunit. Někdy před dvanácti lety Red Hat zjistil, že jsou tady v Brně lidé, kteří se do projektů zapojují, že by bylo dobré tuto možnost prozkoumat. Tak jsme v roce 2004 začali najímat lidi přes třetí firmu, kteří pracovali na našich a na komunitních projektech. Po dvou letech se ukázalo, že to funguje, bylo tady asi 30 profesionálů, byli efektivní, pracovali na mezinárodních projektech. Za tu dobu se ověřily i univerzity a kvalita absolventů. Přirozeně a postupně se tak Brno osvědčilo jako vhodné místo k založení vlastního s.r.o. a vývojového centra.

Co vás osobně udrželo v Brně? Přece jen za IT se dá vyrazit do světa.

Ze všech svých cest jsem nenašel lepší místo k žití než Brno. I cizincům se tady dobře žije, i když ta podpora pro nečesky mluvící lidi by mohla být lepší. Brno nabízí kvalitní prostředí, což je hodně důležité. Když už se vám podaří natáhnout sem dobré lidi, tak je důležité, aby se jim tady líbilo a zůstali tady. To je stejné i s našimi lidmi, aby neodcházel. S tímto vzděláním mohou pracovat prakticky kdekoli na světě, takže v tomto ohledu je konkurence Brna velká.

Jak vnímáte infrastrukturu Brna a jeho napojení na svět?

Jediný problém Brna je jeho nedostatečná globální dostupnost - zcela chybějící dálnice směrem na Vídeň, tragický stav nádraží a vlakové spoje. Ani po letech nedochází ke zlepšení. Kromě toho je ale v Brně úroveň městské hromadné dopravy na velice dobré úrovni. Po Brně vlastně ani nepotřebujete auto.

IT firem vyrostla v Brně celá řada. Jste konkurenti nebo spíš spoluhráči?

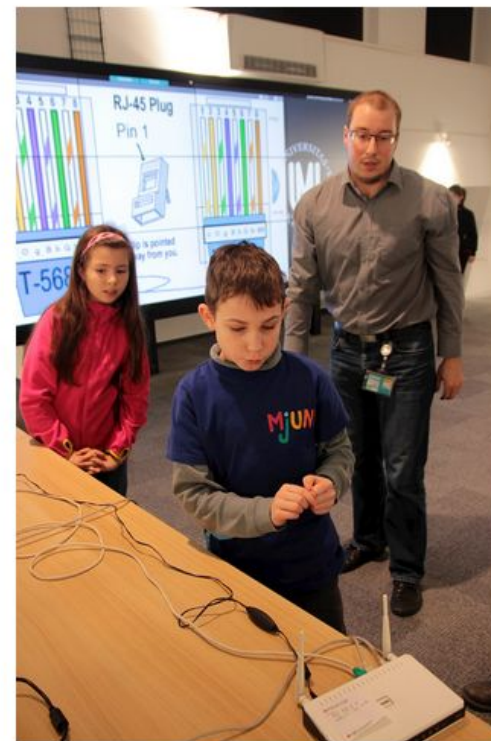
Nezažil jsem nikde v práci ani jinde, že by byla konkurence špatná. Vždy to působí na zlepšení nabídky. Typicky je to vidět na spolupráci s vysokými školami, kde se něco osvědčí, ostatní to začnou zkoušet taky, a pak se z toho stane ne výjimečná nabídka jedné firmy, ale standard. Studenti pak mohou standardně přemýšlet o práci při studiu, o výzkumných projektech s firmami, a to celkově zlepšuje prostředí. Takže konkurence je dobrá a myslím si, že i díky tomu tady vzniká kvalitní IT klastr, který je ku prospěchu věci. Čím víc je tady kvalitních firem, tím víc sem přichází kvalitních odborníků z celého světa, což je zase pro naše lidi spíš výhoda, protože se naučí v takovém konkurenčním prostředí



Výuka na FI MU



Výuka v Laboratoři počítačových sítí na FI MU



Výuka v Laboratoři počítačových sítí na FI MU

pracovat. Obecně je ale dobré si uvědomit, že studenti z Masarykovy univerzity nesoutěží na trhu práce se studenty z VUT nebo z ČVUT. Oni soutěží se studenty z Pekingu nebo z amerického MIT. Nevystačí si s nějakým průměrem, pokud chtějí opravdu kvalitní a perspektivní pozici.

Opravdu je ten trh tak globální?

Je to často dáno systémem práce v našem oboru, která se realizuje v mezinárodních týmech bez konkrétní lokalizace. Jsou pozice, které nejsou vypsané pro nějaký region. Člověk s určitými dovednostmi se klidně hledá kdekoli na světě. Brno nás ale momentálně zásobuje absolventy výborně. Jsme v situaci, kdy na začátku fiskálního roku máme v Red Hat otevřeno 40 pozic a na konci roku můžeme mít nabraných i 100 lidí. Nemáme potřebu snižovat nároky. Pokud tu kvalitní lidé jsou, tak u nás mohou pracovat. Pokud tu nebudou, tak se najdou jinde na světě.

Děkujeme za rozhovor.

Lenka Jaskowicová, manažerka MjUNI

Eva Doležalová, manažerka vnějších vztahů



Slavnostní imatrikulace v kině Scala



Slavnostní imatrikulace v kině Scala



Další zajímavé články



Studenti medicíny se sešli po padesáti letech!

Je slunečný červnový den a na



Filmy studentů informatiky přilákaly více pozornosti než Hollywood



Televize nepotřebuje jenom žurnalisty, ale i ekonomy, grafiky a řadu dalších profesí