
Představujeme nové vedoucí

Marek Kalika, Ústav výpočetní techniky



Marek Kalika nastoupil jako vedoucí Ústavu výpočetní techniky (ÚVT) v polovině listopadu 2022. Absolvent oboru Systémové inženýrství na Stavební fakultě ČVUT a bývalý proděkan Fakulty dopravní ČVUT (jejíž součástí byl od jejího vzniku) posledních 17 let zastával pozici ředitele Výpočetního a informačního centra ČVUT. Čím ho jako zaměstnavatel zaujala Univerzita Karlova?

Ve vysokoškolském prostředí se pohybujete v podstatě celý svůj profesní život. Jaká to je zkušenost?

To prostředí mám opravdu rád. Nejen vysokých škol, ale hlavně lidí, kteří působí v rámci České republiky v oblasti vysokoškolského IT. Pravidelně se setkáváme s kolegy z ostatních vysokých škol a univerzit, s řediteli IT. Osobně jsem Radu ředitelů IT (dříve Klub ředitelů IT) téměř čtyři roky vedl. Je to dělné prostředí, kde lidé sdílejí stejné problémy. Téměř všude na veřejných vysokých školách je to podobné. V IT často skončí řada problémů tak trochu bez ladu a skladu. Musíte se s takovou skutečností vypořádat. Odpracovat si spoustu věcí i mimo IT, kde jste na konci řetězce a má „něco“ fungovat. Je to trochu svět sám pro sebe, uzavřená skupina.

Máte přehled o všech vysokoškolských výpočetních centrech v naší republice. IT odborníci jsou zároveň velmi žádaní i v komerční sféře. Čím vás oslovila nabídka práce pro Univerzitu Karlovu?

Když nazrál čas na změnu, preferoval jsem specifické univerzitní prostředí. Právě v něm se cítím být znalcem. Chtěl jsem zůstat v Praze (smích) a Univerzita Karlova je pro mě osobně ztotožněním vrcholu, kterého lze v naší oblasti dosáhnout. Pokud si vypůjčím horolezecké přirovnání, tak to je vysokoškolský Mount Everest. Musím přiznat i silné ovlivnění zážitkem z promoce syna právě v září 2022. Zážitek ze slavnostního ceremoniálu zubařů, řeč paní rektorky i atmosféra auly mě opravdu oslovily a pozitivně přitáhly. O to silnější mám ambice Karlovku posunout někam dál.

Kolik lidí pod sebou máte?

Řádově asi k osmdesátce, což je podobně velký kolektiv jako jsem vedl předchozí necelé dvě dekády. Jsem jednoznačným zastáncem dvojstupňového řízení. Konkrétně mezi standardním zaměstnancem a ředitelem je pouze jeden vedoucí. Tomu zatím neodpovídá dnešní organizační uspořádání na ÚVT. Jeden vedoucí by neměl mít na starost víc než deset lidí, pokud se jim má věnovat, zadávat úkoly, kontrolovat a vnímat souvislosti. Principiálně jsem přesvědčený, že porada s deseti lidmi je maximum možného. Při větším počtu už to nefunguje. Připravuji na toto téma úpravu s cílem odstranit sekce a přejít z třístupňového na dvoustupňové řízení.

Jak jste tu našel největší výzvy?

Výzev je opravdu celá řada. Jednou z největších je inovace SIS, kde jsem nastoupil už do rozjetého vlaku. Je to obrovská výzva. Systémově, v komunikaci s letitým dodavatelem, s interními znalci, smluvně, provozně. Paradoxně zažívám *děj* vtu s podobným příběhem z předchozího působiště. Na UK je historickým jádrem studijního systému Matfyz, odkud se rekrutují původní zakladatelé, realizátoři, ale i podporovatelé studijního systému. Začátek byl téměř tři desítky let zpět a postupně se nabalovaly a nabalují další a další funkcionality. V průběhu času se začaly dělat kompromisy, trochu chybělo konkurenční prostředí a postupem času přirozeně začal nastávat i problém technologický. Celý systém se stal složitým, u mnoha věcí nebyla dokumentace, ale vlastně to stále fungovalo. Dnes to není úplně ono, ale proč to měnit? Tady musím ocenit, že se vedení univerzity rozhodlo pro tento velký krok, který není jednoduchý. Změna vyžaduje nejen velký finanční náklad, ale dotýká se i fungování znalců a uživatelů, kteří se systémem pracují. Změny jsou riziko a pokud máte něco dlouhodobě provozovat, tak se vám do toho nechce. To je naprosto pochopitelné, ale už opravdu nezbytné. SIS je hodně zbytečný i s ohledem na mnoho výjimek a požadavků, někdy i zdánlivě malých, které pak ale ovlivňují výkonnost celého systému. Pokud se vrátíme k původní otázce. Výzvou není jen SIS, ale i ekonomický systém, personální systém, cloudové služby s řadou odlišných tenantů. Vybrat tu největší není jednoduché...

Typická studentská hláška: Zase padá SIS. Změníte to?

Věřím, že se postupně povede celý systém inovovat nejen z pohledu studentů a vyučujících, ale i technologicky s ohledem na udržitelnost. Představuje to opravdu hodně práce, ale vidím řadu lidí, kterým jde o fungování univerzity a jsou ochotní pro ni i hodně udělat. Speciálně pro studijní informační systém. Stávající SIS obsahuje dnes už stovky člověkolet práce. Nejde to vyřešit skokově, ale postupně modulárně, s dokumentací. Věřím, že s výsledkem následně budou spokojeni i uživatelé. To je hlavní cíl a úsilí můj i kolegů.

Jak rychle se vám v prostředí rektorátu a univerzity povedlo zorientovat? A co by vám to případně usnadnilo?

Nebylo a není to zcela jednoduché. I když jsem strávil léta v akademickém prostředí, tak UK je opravdu velká univerzita. S tím souvisí i počet lidí, se kterými je nutné se seznámit. Jen za první týden jsem na třech jednáních zažil přes stovku pro mě zcela nových tváří. Opravdu si to nejde zapamatovat najednou, a když přidáte cca osmdesát zaměstnanců ÚVT, tak máte co dělat. Agendy jsou na všech vysokých školách podobné, ale na UK se jedná o značně heterogenní prostředí. Když se nad tím zamyslím, tak heterogenita je další opravdová výzva.

Nezvykl jsem si ani na všudypřítomnou mailovou komunikaci nahrazující chybějící standardní podpůrné systémy. Například neexistence helpdesku na úrovni univerzity. Zde je mou osobní ambicí jeho co nejrychlejší provozní nasazení (pozn.: provozní start helpdesku je naplánován na červen letošního roku pro vybrané agendy). Jde o standardizovaný nástroj umožňující velmi efektivně rozdělovat úkoly a sledovat a monitorovat funkčnost, sbírat podněty. Mailem se to sledovat prostě nedá. Jen rozběh této jedné agendy usnadní práci mnoha lidem.

Moje hlavní snaha je změnit vnímání ÚVT, což by významně pomohlo společnému fungování. Rád bych získal pro ÚVT důvěru transparentností a výsledky oceněnými uživateli. Pak může dojít ke změně myšlení z „každý si udělá, jak a co chce“ na „realizujeme to společně“. Jednotné řešení bude pak levnější a funkčnější. To by nám všem pomohlo a reálně usnadnilo život.

Zmínil jste, že učíte projektové řízení. Jak to aplikujete ve své každodenní práci?

Každý projekt má svoje předpoklady a pravidla. Každý projekt musí mít jasně definované cíle, parametry, dokumentaci s věcnými požadavky i definované odpovědnosti všech zúčastněných. Od toho pak lze jasně naplánovat co, kdy a za kolik. A to je ambice, se kterou se snažím uvést do života na ÚVT projektové plánování a řízení. Jednu část činností tvoří definované provozní úkoly dle Katalogu služeb ÚVT a druhou projekty realizované na základě dobře popsaných projektových záměrů, cílů a metrik. Tím se stává celý proces a financování transparentním, důvěryhodným a říditelným. Tyto atributy pak úzce korespondují s cílem pozvednout jméno ÚVT.

Jak „dobíjíte baterky“ mimo práci?

Hlavní úsilí je společně s rodinou sportovat a realizovat společné zájmy. To jsou primárně hory v zimní i letní podobě. Zvlášť lyžování je společnou vášní všech členů rodiny a lze při něm snadno zapomenout na práci. To platí i pro společná rodinná setkání a příležitosti setkat se s přáteli. A kde určitě zapomínám na okolí a paradoxně hodně dobíjím baterie, jsou amatérské závody automobilů do vrchu. Je to sice tak pětkrát do roka, ale je to intenzivní. Při jízdě stromořadím úplně zapomenete na všechno ostatní, protože to nejde jinak. Je to můj způsob, jak z hlavy vyhnat každodenní tlak. V tu chvíli nic z toho neexistuje. Každá chyba se trestá. Platí pravidlo, že chybami se člověk učí, a kdo nebourá, nezrychluje. To lze aplikovat i v práci (smích). Možná bych spíše parafrázoval „kdo nic nedělá, tak ani nic nezkaží“. A za mě je důležité to odpracovat a tím se nabíjet.

Děkuji za rozhovor.

Text: Tereza Kůstková

Foto: Vladimír Šigut

Datum: 9. 6. 2023