Smart indeed?

2. Στο άμεσο μέλλον, η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η διαχείριση πληροφοριών.

Το smart grid στηρίζεται σε εκατομμύρια end points. Ετσι, οι οικιακοί μετρητές θα μεταδίδουν πληροφορίες κατανάλωσης ενέργειας στα συστήματα SCADA, τα οποία με τη σειρά τους θα προσαρμόζουν τα grids εν μια στιγμή. Ακόμη και οι ατομικές πληροφορίες θα μεταδίδονται (και θα αποθηκεύονται) ως μέρος αυτού του δικτύου. Επομένως, ενώ συχνά σκεφτόμαστε ότι η απειλή βρίσκεται στην υποδομή, πλέον, πιο μεγάλη και περίπλοκη είναι η απειλή του να υπάρχει πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες, με τα PII (Personally Identifiable Information) να αποτελούν τη σημαντικότερη. Καθώς αυτού του τύπου οι πληροφορίες ρέουν από ένα μέρος σε ένα άλλο, ενδέχεται να πέσουν θύματα σε επιθέσεις.
Οταν έχουμε τη δυνατότητα να συλλέγουμε πληροφορίες, τείνουμε να συλλέγουμε όσο το δυνατόν περισσότερες. Αυτό σημαίνει, ότι πρέπει να γίνει η κατάλληλη προετοιμασία, καθώς ο όγκος των πληροφοριών προς διαχείριση θα είναι ανάλογος με τον αριθμό των μετρητών και των αισθητήρων που θα τοποθετούνται στα smart grids. Η μεγάλη ανησυχία, είναι φυσικά ότι αυτές οι πληροφορίες θα υπερβούν το περιορισμένο bandwidth - ενώ τα γηραιά δίκτυα επικοινωνίας θα δυσκολευθούν να τις μεταδώσουν. Παρόλο που δεν είναι απαραιτήτως ένα ζήτημα ασφάλειας με την κακοήθη έννοια, τα 'κρασαρίσματα' συστήματος λόγω ανεπαρκών συστημάτων ενέχουν το ρίσκο να ρίξουν το δίκτυο και να υποτιμήσουν την ποιότητα υπηρεσιών.

«~~ΕΙΝΑΙ ΔΥΣΚΟΛΟ ΓΙΑ ΚΑΘΕ MANAGER ΝΑ ΚΑΤΑΝΟΗΣΕΙ ΑΚΡΙΒΩΣ ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΗΓΗΘΕΙ, ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΥΣ~~»

3. Η έλλειψη της καταναλωτικής αυτοπεποίθησης και της διασφάλισης των προσωπικών πληροφοριών, μπορεί να επηρεάσει τις διαδικασίες των smart grids

Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές ηλεκτρολογικές υπηρεσίες, ένα smart grid δημιουργεί μια θηλιά για feedback διπλής κατεύθυνσης μεταξύ της υπηρεσίας και του καταναλωτή. Αυτό, απαιτεί τη συναίνεση και συμμετοχή του καταναλωτή. Εάν οι καταναλωτές δεν αισθάνονται ασφαλείς με τα smart grids, η εφαρμογή τους θα είναι ακόμα πιο αργή και δύσκολη. Κάποιες πιλοτικές εφαρμογές του smart grid έχουν δείξει ότι οι καταναλωτές έχουν δυσπιστία απέναντι τους. Ο εξ' αποστάσεως έλεγχος των οικιακών συσκευών, η συλλογή πληροφοριών, η διαφάνεια των πληροφοριών, η εμπιστοσύνη για τη δίκαιη τιμολόγηση και η ανάλυση των τιμών - όλα συμβάλλουν στο αίσθημα ασφάλειας του καταναλωτή, και είναι τομείς των smart grids που χρίζουν εξέτασης προτού εφαρμοστούν ευρέως.
Επομένως, τόσο ο κλάδος των utilities όσο και κάθε άλλος που συμμετέχει σε εφαρμογές smart grid, οφείλει να έχει τελειοποιήσει το σύστημά του, αλλά και να εκπαιδεύσει τους καταναλωτές, προκειμένου να προσφέρουν ουσιαστική ασφάλεια. Παρά το γεγονός ότι βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο, όλες οι πτυχές και τα ρίσκα των smart grids πρέπει να εξεταστούν σωστά, για ένα αποδοτικό μέλλον.

THE COACH'S VIEW

Ωρα για νέο... τυρί;

Της Δήμητρας Καρατώλου
HR Passport - Career & Business Services

Στο λιτό και εύστοχο βιβλιαράκι «Ποιος πήρε το τυρί μου;»[1] περιγράφονται οι περιπέτειες δύο ανθρώπων και δύο ποντικιών, των οποίων η αμέριμνη ζωή σε ένα λαβύρινθο γεμάτο τυρί διαταράσσεται, όταν μια ωραία πρωία το τυρί εξαφανίζεται.
Στις περιπτώσεις που εμείς οι ίδιοι συνειδητοποιούμε ότι είναι ώρα για νέο τυρί, γιατί το παλιό λιγοστεύει ή το χορτάσαμε πια, πώς μπορούμε να καλλιεργήσουμε έφορο έδαφος για αλλαγές στην ομάδα ή στην εταιρεία μας;
Εχοντας διαχειριστεί πολλά και διαφορετικά έργα αλλαγών σε πολυεθνικές και ελληνικές εταιρείες, υποστηρίζω την άποψη ότι η επιτυχημένη διοίκηση αλλαγών είναι από τους δυσκολότερους τομείς. Είναι όμως και μονόδρομος για την πρόοδο και τη βιωσιμότητα!
Ακολουθώντας τα 8 βήματα του γκουρού του είδους από το Harvard Business School, Prof. John Kotter, οι πιθανότητες θετικής έκβασης αυξάνονται κατά πολύ:

1. Καλλιεργήστε στρατηγικά την αίσθηση του επείγοντος, εμπλέκοντας την ομάδα σε συζήτηση, με επιχειρήματα και στοιχεία για τις επιρροές εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων, τις απειλές και τις ευκαιρίες ανάπτυξης.
2. Συνθέστε μια διατμηματική ομάδα αλλαγής αποτελούμενη από ανθρώπους, οι οποίοι ανεξαρτήτως θέσης στην ιεραρχία βλέπουν μπροστά και δεσμεύονται για το αποτέλεσμα.
3. Δημιουργήστε το όραμα της αλλαγής, παρέχοντας έμπνευση για τα οφέλη του μακροπρόθεσμου στόχου.
4. Επικοινωνήστε αποτελεσματικά το όραμα, δίνοντας με συνέπεια το παράδειγμα με λόγια και κυρίως με πράξεις.
5. Εντοπίστε τα εμπόδια στη δομή, στις διαδικασίες, αλλά και στο ανθρώπινο δυναμικό και διαχειριστείτε τα έγκαιρα.
6. Βάλτε στόχους που θα επιφέρουν άμεσα οφέλη και επιβραβεύστε τους συμμετέχοντες.
7. Χτίστε με υπομονή και σταθερά βήματα, χωρίς να βιαστείτε να πανηγυρίσετε.
8. Ενσωματώστε τη νοοτροπία των αλλαγών στην εταιρική κουλτούρα ώστε να παραμένει ζωντανή διαδικασία.

Η χελώνα όσο μένει στάσιμη, μέσα στο καβούκι της είναι - θεωρητικά- ασφαλής. Ανακαλύπτει νέα μέρη και τροφή, όταν ρισκάρει να προχωρήσει...

[1] *Johnson, Spencer «Ποιος πήρε τα τυρί μου». εκδ. Κλειδάριθμος*

Απόψεις, σχόλια, ερωτήματα στο dimitra@hrpassport.gr