

Újra kell gondolni a technológiai munkaerő-stratégiát: a titkos fegyver a tehetséges munkavállaló, nem a technológia

A mai, felgyorsult digitális környezetben a technológiai vállalatoknak folyamatos kihívást jelent a legjobb IT tehetségek bevonása és megtartása. A képzett szakemberek megszerzésének képessége kulcsfontosságú a működés optimalizálására, az IT rendszerek modernizálására és a kiberbiztonság fejlesztésére fókuszáló szervezetek számára. A Deloitte 2023-as Global Technology Leadership Study tanulmánya a technológiai vállalatok előtt álló, munkaerővel kapcsolatos legfontosabb kihívásokat vizsgálja, és rámutat az átfogó technológiai munkaerő-stratégia kiépítésének jelentőségére.

"A technológia ugyan tagadhatatlanul kulcsfontosságú szereplő az üzleti sikerben, végső soron mégis a mögötte álló emberek azok, akik az innováció és a piaci versenyelőny motorjaiként szolgálnak. A szakemberek központi szerepét felismerve, az IT vezetőknek át kell helyezniük a hangsúlyt a technológiai pozíciók egyszerű, eseti betöltéséről egy proaktív munkaerő-stratégia kidolgozására. A jól megtervezett stratégia ugyanis nemcsak a kimagasló tehetségeket vonzza, hanem a hosszú távú célok eléréséhez is katalizátorként szolgál." - mondta Csépai Martin, a Deloitte Magyarország HR tanácsadási csapatának igazgatója.

Hat kulcstényező a sikerhez

A 2023-as Global Technology Leadership tanulmányban a szakértők, a döntéshozók és érintettek megkérdezése alapján összeállították a nyelő technológiai munkaerő-stratégia 6 kulcstényezőjét:

Harc a rugalmasságért. A mai dinamikus munkakörnyezetben a rugalmas és hibrid munkavégzés lehetőségének biztosítása elengedhetetlen a magasan teljesítő technológiai szakemberek bevonásához és megtartásához. A távmunka megoldások hatalmas népszerűsége tettek szert, lehetővé téve a vállalatok számára, hogy a különböző földrajzi és időzónákon is átívelően potenciális munkavállalók sokkal szélesebb körét szólíthassák meg. A rugalmasság előtérbe helyezésével a szervezetek lehetőséget teremthetnek a legjobbakkal való együttműködésre és elköteleződésre.

Meggyőző vízió. A technológiai munkaerő megtartása érdekében a vállalatoknak olyan meggyőző küldetést, jövőképet és célt kell definiálniuk, amely kellően vonzó a szakemberek számára. Egy jelentőségteljes cél érdekében végzett munka a technológiai szakemberek számára egyre fontosabb tényezővé válik a karrierút kiválasztásában. A szervezeteknek olyan projekteket és kezdeményezéseket kell hangsúlyozniuk munkaerőpiaci kommunikációjukban, amelyek pozitív hatást gyakorolnak a társadalomra, így válhatnak vonzóvá elkötelezett technológiai szakemberek számára.

Saját karrierutak kialakításának a lehetősége. A technológiai szakemberek értékelik a folyamatos tanulást és a fejlődési lehetőségeket, erre válaszként a vállalatoknak biztosítaniuk kell munkavállalóik számára, hogy kialakíthassák saját karrierútjukat - különböző fejlesztési programokat, mentorálási lehetőségeket és alternatív képzési-fejlesztési megoldásokat kínálva. A változatos karrierutak támogatásával a szervezetek elősegíthetik az innováció és a folyamatos fejlődés kultúrájának erősödését is.

Humán kompetenciák alapján toborozni, technikai készségeket képezni. Bár a technikai szakértelem

továbbra is kritikus fontosságú, a vezetőknek nem szabad figyelmen kívül hagyniuk a humán (soft) kompetenciák fontosságát. A vezetői, kommunikációs, problémamegoldó és együttműködési készségek nagyon keresettek a technológiai csapatokban. Azáltal, hogy a toborzás során ezeket a kompetenciákat kiemelten kezelik, olyan kultúrát teremthetnek, amely értékeli és ápolja e készségeket. Így a szervezetek kimagaslóan teljesítő csapatokat építhetnek, amelyek a gyorsan változó környezetben is eredményesebben boldogulnak.

A készséghiány tudatos menedzselése. A készséghiányok (skills gaps) azonosítása és kezelése kulcsfontosságú a versenyképes technológiai munkaerőbázis kiépítéséhez. A szervezeteknek átgondolt megközelítéseket kell alkalmazniuk e hiányosságok áthidalására, beleértve a kritikus készségekkel rendelkező szakemberek felvételét, a meglévő munkavállalók továbbképzését és stratégiai partnerségek kialakítását az ökoszisztéma szereplőivel. A vállalatok proaktív hozzáállással biztosíthatják, hogy a megfelelő munkaerővel és a szükséges képességekkel rendelkezzenek.

Fókusz a befogadáson. A sokszínűség, egyenlőség és befogadás (DEI - Diversity, Equity, Inclusion) erősítésére irányuló kezdeményezéseknek minden technológiai munkaerő-stratégia előterében kell állniuk. Befogadó technológiai csapat felépítése nem csak az innováció és az együttműködés kultúráját erősíti, hanem sokféle perspektívát és tapasztalatot hoz az asztalhoz. A DEI kezdeményezéseket prioritásként kezelő vállalatok kedvező környezetet teremtenek a munkavállalókban rejlő, sokszínű tehetség kibontakozásához, ami növekvő kreativitást és problémamegoldó képességet eredményez.

"A kulcsfontosságú szempontok figyelembevételével olyan környezetet lehet teremteni, amely vonzó a technológiai szakemberek számára, egyben ösztönzi az innovációt és megvalósítja a stratégiai célkitűzéseket is. A munkavállalók készségeinek felismerésével és egy átfogó munkaerő-stratégiába történő befektetéssel a vállalatok tartós sikerre tehetnek szert a gyorsan változó digitális környezetben." - mondta Szelecki Bence, a Deloitte Magyarország HR tanácsadási csapatának szenior tanácsadója.

Eredeti tartalom: Deloitte Magyarország

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/4838/ujra-kell-gondolni-a-technologiai-munkaero-strategiat-a-titkos-fegyver-a-teh-etseges-munkavallalo-nem-a-technologia/>