



در سال جاری، شاهد بلوغ فناوری‌های پیشین، ظهور فناوری‌های جدید و تلاش شرکت‌ها برای کاهش هزینه‌ها بوده‌ایم؛ از همین رو، تغییراتی در زمینه استخدام نیروهای این بخش صورت گرفته است. شاید به همین خاطر است که شرکت‌ها ترجیح می‌دهند نیروهای تمام‌وقت خود در بخش IT را با یکدیگر ترکیب کنند. با وجود این، هنوز هم استخدام و حفظ استعدادهاى عرضه فناوری همچنان یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های صنعت IT است. در این مقاله، به نحوه برخورد شرکت‌ها با این معضل نگاهی خواهیم داشت.

عده‌ای از اهالی صنعت بر این باور هستند که اقتصاد گیگ روش جدید و انعطاف‌پذیر کار کردن است و به مذاق کارآفرینان تک و تنها خوش می‌آید، اما برخی دیگر از آن به‌عنوان عواقب «رکود بزرگ» یاد می‌کنند. به هر حال برای اقتصاد گیگ اهمیتی ندارد. این اقتصاد در حال تجربه دردهای رو به افزایش است. طبق پیش‌بینی Intuit تا سال 2020، 40 درصد نیروی کار بخشی از این اقتصاد خواهد بود. نکته جالب توجهی که در این زمینه وجود دارد این است که در سال جاری تنها یک موضوع است که همچنان ثابت بوده و تغییری در آن به وجود نیامده است. استخدام استعدادهای درجه یک یکی از سخت‌ترین مشکلات پیش روی شرکت‌ها است و میزان تقاضا خیلی بیشتر از منابع موجود است. این معضل در خیلی از بخش‌ها دیده می‌شود. اگر به دنبال توسعه تیم خود هستید یا دنبال یک شغل مناسب برای خودتان می‌گردید، بهتر است نگاهی به مقاله زیر داشته باشید تا با روندهای مسلط بر نیروهای استخدامی IT و همچنین آن‌ها که در حال افول هستند آشنا شوید.

روند روز

انعطاف‌پذیری محل کار

انعطاف‌پذیری محل کار حتی برای شرکت‌هایی که می‌خواهند نیروهایشان به‌صورت تمام‌وقت در دفتر مرکزی باشند در حال رشد است. این را برخی از کارشناسانی می‌گویند که روی درخواست متقاضیان تحقیق کرده‌اند. جب آری مدیر عامل شرکت phone 2 action در واشنگتن می‌گوید: «امکان دورکاری از داخل خانه یا کافی‌شاپ در حال افزایش است. به نظر می‌آید که قابلیت تحرک در فناوری قصد دارد که بماند. به همین دلیل، شرکت‌ها در حال تبدیل شدن به ترکیبی از نیروهای مستقر در محل کار و گزینه‌های دورکاری انعطاف‌پذیر هستند.»
به‌گفته لینت استرادا مدیر استعدادیابی جهانی در شرکت نوتانیکس: «در صنعت فناوری، دورکاری یکی از انتظارات سال 2017 است. می‌بینیم که انعطاف‌پذیری محل کار به یکی از [مهم‌ترین ترندها برای صنعت فناوری چه در زمینه IT](#) و چه در زمینه‌های کاری دیگر تبدیل شده است. ما کارمندان را تشویق می‌کنیم تا درخصوص زمان‌های انعطاف‌پذیر با مدیران خود صحبت کنند. این مسئله شامل کار در خانه در طول هفته کاری یا ترک زود هنگام محل کار برای انجام تعهدات بیرونی است. هدف رسیدن به یک توازن خیلی مهم بین کار و زندگی است.»

رو به افول

دورکاری تماموقت

در حالی که مکان‌های کاری انعطاف‌پذیر شامل کار در شرکت‌های خیلی دور رو به افزایش است، دورکاری تماموقت چندان عمومیت ندارد. شرکت‌هایی مانند آی‌بی‌ام، یاهو، ردیت و اچ‌پی چند نمونه از مجموعه‌های بزرگی هستند که کارمندان خود را دوباره به شرکت‌هایشان برگردانده‌اند. مگر اینکه برخی کارمندان به دلایل خاص نیاز به دورکاری تماموقت داشته باشند. اری می‌گوید: «وقتی صحبت از استخدام نیروی IT می‌شود، ترند فعلی ساخت تیمی از کارمندان تماموقت است که صددرصد در محل حضور دارند. شرکت‌های نرم‌افزاری تمام توجه خود را معطوف تشکیل تیم‌هایی می‌کنند که قادر به رسیدگی به نیازهای گوناگون فنی و محصولاتشان باشند. مهم‌ترین لازمه یک تیم کارآمد و بسیار موفق ایجاد اعتماد و اطمینان است. این اعتماد و اطمینان به‌سادگی از طریق کار کردن در کنار هم، در یک فضای مشترک در تمام روزهای کاری هفته حاصل می‌شود.»

روند روز

نیروهای کاری گوناگون/ کارمندان انعطاف‌پذیر

گروه‌های IT که از نیروهای گوناگون تشکیل شده‌اند، یک مدل استاندارد برای کارمندان تماموقت را ارائه می‌دهند. طبق گزارش Cyberstates 2017 که توسط CompTIA منتشر شد، تیم‌هایی که شامل نیروهای IT تماموقت یا موقت هستند، می‌توانند در آینده‌ای نزدیک شاهد یک دگرگونی دیجیتالی باشند. در این گزارش آمده است: «عوامل جدید در حال تغییر شکل دوباره مفهوم نیروی کار ترکیبی هستند. با ترکیب گونه‌های مختلف نیروی کار در سکوها، گیگ، نتیجه نهایی می‌تواند شامل استفاده از هوش مصنوعی، بات‌ها، دستیاران مجازی و سایر گزینه‌های مبتنی بر دانش باشد.»

رو به افول

اعتیاد به اقتصاد گیگ

کارفرمایان و جویندگان کار از تمایل زیاد بازار به کار قراردادی می‌گویند. بخشی از این تغییر ظاهراً به ایده اقتصاد گیگ به‌عنوان یک مدل پایدار مربوط می‌شود. به بیان ساده، اقتصاد گیگ در حال گذر از یک دوره عجیب است. دیزی هرناندز قائم مقام جهانی مدیریت محصول SAP می‌گوید: «اقتصاد گیگ به تخریب مدل‌های مرسوم کسب و کار و در کل صنعت ادامه می‌دهد. تعداد بیشتری از شرکت‌های بزرگ و شناخته شده متوجه این قضیه شده‌اند و در حال تست روش‌های جدید برای سود بردن از این اقتصاد هستند و سعی می‌کنند تا از آن در ایجاد بخش‌های جدید در کسب و کارشان بهره ببرند. اما در این بین چالش‌ها و نکات منفی این اقتصاد در حال نمایان شدن هستند.» در کنار سادگی استخدام، سرعت و گستردگی آن، نقطه ضعف‌هایی هم وجود دارد مانند نبود مزیت‌های حاصل از رشد در دوره کاری و برخی مشکلات دیگر که آن‌چنان واضح و روشن نیستند.

روند روز

مهارت‌های نرم

به‌گفته مدیران، تحلیلگران و استخدام‌کنندگان، تقاضا برای مهارت‌های نرم از سایر موارد بیشتر است. روفر از مؤسسه SenecaGlobal می‌گوید: «داشتن مهارت‌های نرم مهم‌ترین ترند در زمینه استخدام نیروهای کار است. فارغ‌التحصیلان علوم کامپیوتر و آن‌ها که مدرک دارند به‌شدت مورد تقاضا هستند. اما در کنار آن باید قادر به برقراری ارتباط شفاف و روشن باشید، به‌دقت گوش کنید و یک عضو قوی و فعال برای گروه‌تان باشید. این همان چیزی است که در حال حاضر شرکت‌ها به‌دنبال آن هستند.» (شکل 1) جان پولاک قائم مقام شرکت Keeper Security توصیه‌هایی برای مدیرانی دارد که نیروهای جدید استخدام می‌کنند: «شخصیت و مهارت را با هم جست‌وجو کنید. این مسئله به‌ویژه در استارت‌آپ‌ها که هر عضو گروه می‌تواند تأثیر بسزایی روی دیگران داشته باشد کاملاً درست است. شخصیت و رفتار چیزهایی هستند که نمی‌توان به‌سادگی تغییرشان داد.»

رو به افول

آنها که واقعاً علاقه‌ای به استخدامشان ندارند

چون شرکت‌ها نمی‌توانند استعدادها را به راحتی استخدام کنند یا قادر به حفظ آنها نیستند، برای بهتر جلوه دادن پیشنهاد خود از ترفندهای ناکارآمد استفاده می‌کنند. به گفته مانی مدینا مدیر عامل Outreach در سیاتل: «در بازارهای داغ فناوری مانند سیاتل و Bay Area این معضل حادتر است و شرکت‌ها قربانی تفکرات و اهداف کوتاه‌مدت می‌شوند. آنها برای رقابت با دیگران پیشنهاد پکیج‌های احمقانه می‌دهند تا بتوانند ستارگان و نوابغ موجود را جذب خود کنند، اما در درازمدت به مشکلات عدیده‌ای برخورد می‌کنند. مسائلی که در طول زمان باعث از هم گسستگی تیمشان می‌شود.» پولاک در این خصوص می‌گوید: «منابع انسانی باید تمرکز و توجه خود را معطوف اهداف ارتباطی کنند نه اینکه به دنبال ارائه پیشنهادات غیرواقعی باشند. 80 درصد نیروهای کار از شغلشان راضی نیستند، در صورتی که در ابتدا فکر می‌کردند این همان شغلی است که آرزوی آنها را داشتند. یعنی در دسترس بودن میز پینگ‌پنگ یا ماشین رخت‌شویی برای کارمندان بی‌نتیجه است. حداقل تجربه 5 تا 10 سال گذشته این‌گونه نشان می‌دهد.»

شکل 1



روند روز

مشاغل امنیتی

به‌رغم تمام حملات امنیتی بزرگ که در صدر اخبار قرار گرفتند، هنوز هم خیلی از شرکت‌ها هیچ‌گونه آمادگی برای برخورد با این معضل ندارند. همچنان فضاهای باز موجود خیلی بیشتر از تعداد کارشناسان امنیت است. مدینا می‌گوید: «قطعاً ما شاهد کارمندان امنیتی تمام‌وقتی خواهیم بود که در خانه کار می‌کنند. امنیت یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های تمام شرکت‌ها است. متأسفانه، تعداد متخصصان امنیت بسیار کم و پیدا کردن آنها برای شرکت‌ها از بزرگ‌ترین چالش‌های موجود است.» جیسون هیمن از تک‌سیستم اعتقاد دارد که امسال شاهد افزایش تقاضا برای کسانی بوده که دانش‌هایی مانند پایتون، رابی و جاوا داشته‌اند، اما در کنار آن اطلاعاتی هم در حوزه امنیت اطلاعات داشته‌اند. او می‌گوید: «تست اپلیکیشن‌های جدید در زمان واقعی و امکان یکپارچه‌سازی امنیت با این پردازش‌ها اکنون مورد توجه شرکت‌ها قرار گرفته است.»

رو به افول

امنیت مشاغل

طبق تحقیقات Payscale در خصوص [درآمدهای صنعت فناوری](#)، دوره کاری پست‌های مختلف در برخی از شناخته شده‌ترین و بزرگ‌ترین شرکت‌های فناوری دنیا مانند فیسبوک، اوبر و آمازون کمتر از 2 سال است و این یعنی کمترین مدت در مقایسه با شرکت‌های دیگر. با وجود این، آن‌ها بیشترین تقاضا برای استخدام را دارند. شاید به همین دلیل است که کارمندان آن‌ها همواره در پی ارتقای پست هستند تا هم درآمد بیشتری داشته باشند و هم فرصت‌های بیشتری برایشان فراهم شود.

روند روز

بالا بردن مهارت‌ها

بر اساس تحقیقات صورت گرفته از کارفرمایان، یکی از مطلوب‌ترین مزیت‌های مشاغل برای جویندگان کار امکان تلاش برای توسعه مهارت‌های فردی در زمان کاری شرکت است. گزارش گروه تحقیقاتی Execu نشان می‌دهد که بیشتر از نیمی از پاسخ‌دهندگان این شرایط را به‌عنوان اولین عامل خود در انتخاب یک شغل جدید در نظر می‌گیرند. تقریباً 60 درصد آن‌ها به این نکته اذعان کردند که دسترسی به پروژه‌هایی که به آن‌ها کمک می‌کند تا [مهارت‌های خود را به‌روز نگه دارند](#) باعث می‌شود تا در شغل فعلی خود ابقا شوند. سارا لاهو مدیر عامل نرم‌افزار مدیریت خدمات IT در شرکت SysAid می‌گوید: «کارمندان می‌خواهند احساس کنند شرکت روی آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند. اما در کنار آن می‌خواهند احساس کنند شرکت روی آینده آن‌ها هم سرمایه‌گذاری می‌کند. ارائه دوره‌های آموزشی مستمر بیش از آنچه تصور می‌کنید حائز اهمیت هستند.»

رو به افول

استخدام از بیرون از شرکت

پیدا کردن نیروهای متخصص برای پست‌های علوم داده و امنیت به‌شدت دشوار است و این دشواری در حال افزایش است. به‌رغم تقاضای زیاد شکاف موجود درباره این مهارت‌ها در کوتاه‌مدت برطرف نمی‌شود. به گزارش PricewaterhouseCoopers: «برای پست‌های در ارتباط با تحلیل، نیروهای کار معمولاً باید بین سه تا پنج سال تجربه کار و یک مدرک دانشگاهی داشته باشند. اما صف افراد تعلیم‌دیده، مشتاق و باتجربه در مقایسه با تقاضا خیلی کم است.» شرکت تحقیقاتی گارتنر توصیه می‌کند برای کشف استعدادها موجود از مسابقاتی مانند هکاتون‌ها استفاده شود.

روند روز

واردات استعداد از دره سیلیکون

Hired.com در این زمینه گزارش جالب توجهی را منتشر کرده است. بررسی وضعیت [حقوق‌های پرداختی در حوزه فناوری](#) در اقصا نقاط جهان و تطابق این دستمزدها با هزینه‌های زندگی نشان می‌دهد پس از سانفرانسیسکو، شهرهای دیگر مانند آستین، ملبورن، سیاتل و تورنتو به مکان‌هایی جذاب برای نیروهای کار فناوری تبدیل شده‌اند. مکان‌هایی که باعث رشد و بالندگی نیروی کار می‌شوند. متوسط درآمد برای یک مهندس نرم‌افزار در آستین 110 هزار دلار است. اما این رقم در سانفرانسیسکو با توجه به هزینه‌های زندگی در این شهر معادل 198 هزار دلار است. «شرکت‌های آستین بیشتر تمایل دارند تا استعدادهای مناسب را از خارج این شهر پیدا کنند، به طوری که 60 درصد پیشنهادات کار به افرادی مربوط می‌شود که خارج از Lone Star State زندگی می‌کنند. اما تنها 30 درصد از پیشنهادات مربوط به شرکت‌های SF Bay Area به متقاضیان خارج از این منطقه مربوط می‌شود.

رو به افول

پیدا کردن استعدادهای برتر

شرکت‌های فناوری در سراسر آمریکا و سایر صنایعی که به استعدادهای IT تکیه دارند می‌گویند که نمی‌توانند افراد مجرب و مناسب را برای نیازهایشان پیدا کنند. رابرت هاف در گزارش راهنمای [حقوق‌های فناوری](#) در سال 2017 می‌گوید: «وقتی جویندگان کار وارد بازار استخدام می‌شوند، به‌سرعت نور توسط دیگران ربوده می‌شوند. شاید

حرفه‌ای‌های IT که این شرکت‌ها به دنبالشان هستند تا به حال با چندین شرکت دیگر مصاحبه کرده باشند.» برای پیدا کردن استعدادها موجود یک جنگ تمام عیار بین شرکت‌ها درگرفته است. شاید به همین دلیل است که میزان حقوق‌های پرداختی رو به افزایش است. از طرف دیگر، شکاف استعدادها نیز در حال افزایش است. حدود 60 درصد از کسب و کارها در یافتن کاندیداهای متخصص و دارای مهارت ناتوان هستند.

روند روز

استخدام مبتنی بر AI

اگر از جویندگان کار سؤال کنید، به شما می‌گویند که این روزها درخواست دادن برای چندین کار ساده است. اما مدیران استخدام می‌گویند با حجم عظیمی از تقاضای کار روبه‌رو هستند که پیدا کردن اطلاعات مورد نظر در بین آن‌ها دشوار است. شاید به همین دلیل است که این روزها شرکت‌ها برای [استخدام نیروهای جدید از الگوریتم‌ها](#) و یادگیری ماشین استفاده می‌کنند تا بتوانند فرد مناسب را پیدا کنند. هوش مصنوعی در این بین نقشی اساسی ایفا می‌کند.

روبه افول

تجربه استخدام به روش کند قدیمی

حدود 57 درصد از افرادی که در تحقیقات رابرت هاف شرکت کردند، به این مسئله اشاره کردند که از انتظارهای طولانی بعد از مصاحبه برای اینکه متوجه شوند برای شغل مورد نظرشان انتخاب شده‌اند یا نه، کلافه و عصبانی هستند. حدود 70 درصد آن‌ها می‌گویند اگر بعد از دو هفته خبری از طرف شرکت نشود، دیگر علاقه‌ای به کار در آن مجموعه نخواهند داشت. شرکت‌های استخدام‌کننده هم از این بابت گله‌مند هستند. پیدا کردن نیروی IT حدود چهار هفته و نیم زمان می‌برد و به گفته بیشتر از 40 درصد از رهبران IT این زمان خیلی طولانی است.

روند روز

افزایش غرامت برای استعداد

به‌رغم افزایش حقوق‌ها، بیشتر افراد آماده پذیرش فرصت‌های جدید هستند. حدود 75 درصد از توسعه‌دهندگان نیم‌نگاهی به شغل بعدی خود دارند. با توجه به اینکه پر کردن فرصت‌های شغلی خالی IT سخت و دشوار است، مدیران این شرکت‌ها برای جذب متقاضیان حقوق پیشنهادی خود را افزایش می‌دهند.

روبه افول

تنوع و گوناگونی در محیط کار

وقتی صحبت از فرصت‌های شغلی می‌شود، معمولاً 25 تا 30 ساله‌ها بیشتر پیشنهادهای شغلی را از آن خود می‌کنند. متوسط حقوق و تعداد پیشنهادهای کاری بعد از 45 سالگی شروع به تنزل می‌کند. خیلی از حرفه‌ای‌ها و باسابقه‌های IT بعد از 50 سالگی با کاهش شدید حقوق روبه‌رو می‌شوند.

وضعیت تبعیض جنسیتی و نژادی به چه شکلی است؟

طبق گزارش‌ها، زنان تنها کمتر از یک سوم نیروی کار در بخش فناوری را تشکیل می‌دهند. در سال 2016، تنها 20 درصد پست‌های مدیریتی از آن زنان بوده است. بر اساس آخرین آمارگیری صورت گرفته در ایالات متحده درخصوص مشاغل IT فقط 7 درصد نیروهای کار این صنعت را آفریقایی-آمریکایی‌ها تشکیل می‌دهند. این تعداد برای افراد اسپانیایی هم 7 درصد است. اما وضعیت برای آسیایی‌ها بهتر است و حدود 18 درصد از مشاغل در اختیار آن‌ها است. حدود 70 درصد نیروهای کار IT سفیدپوست هستند.

منبع:

[Cio](#)

تاریخ انتشار:

14 بهمن 1396

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/are-network/11090/%D8%AF%D8%A7%D8%BA%E2%80%8C%D8%AA%D8%B1%DB%8C%D9%86-%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%AF%E2%80%8C%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85-%D8%AF%D8%B1it>