

A fiatalokat nagyon zavarja az elavult munkahelyi IT-környezet

Az alkalmazottak mintegy fele kész kilépni a munkahelyéről, mert vagy a munkahelyi infrastruktúrát nem találja kielégítően színvonalasnak vagy nem bízik meg a munkáltatójában.

A Dell és az Intel tanulmányt készített a jövőbeli munkahelyekről. A Future Workforce Study nevű dokumentum az informatikai és a HR (humán erőforrás) igazgatók számára is érdekes tanulságokkal szolgál. E szerint az ezredfordulós generáció 42 százaléka valószínűleg otthagyná az állását, ha a rendelkezésére álló technológia nem érné el a megfelelő színvonalat. A legtöbb demográfiai csoportra – különösen az Y generációra – jellemző, hogy a többségük otthonában rendelkezésére álló technológia fejlettebb a munkahelyinél.

Emellett miközben a vállalatok egymással versengve igyekeznek integrálni az új megoldásokat (például az okostelefonokat), a munkavállalók 39 százaléka szerint az alkalmazottak és munkáltatók közötti bizalom egyre gyengül, vagy már nem is létezik. Ebből is látszik, hogy az ezredfordulós és az azt követő generációk gyökeres változásokat idéznek elő a munkaerőpiacon. Az első valódi digitális bennszülöttek már elkezdtek belépni a munka világába. A Z generáció tagjai gyanakvóbbak, intézményellenesebbek, emellett hozzászoktak a személyre szabott megoldásokhoz – sokkal inkább, mint az őket megelőző generációk. Ha az informatikai igazgatók és a hozzájuk tartozó csoportok a vállalatban belül a legnépszerűtlenebb részlegeknek számítanak, akkor a HR részlegekre ez rövidesen még inkább jellemző lesz.

Számos vállalatnál fennáll egy jelentős kommunikációs paradigma. Az informatikai vezetőket leginkább a megoldások szállítása foglalkoztatja, míg a vezérigazgatók és a többi felső vezető számára az üzleti eredmények a fontosabbak. Érzékelhető ez akár a felhőbe történő áttelepítés során is, amelynek költségcsökkentő hatása ritkán érezhető, az üzleti folyamatok sebességére és az informatikai

dinamizmusra gyakorolt előnyös hatását pedig alábecsülik.

A mobil megoldások és a saját tulajdonú készülékek használatának gyors lehetővé tétele számos vállalatnál megbosszulja magát. Ezeket a megoldásokat ugyanis idejétmúlt infrastruktúrák, alkalmazás-kiterjesztések és a hálózat peremét védő biztonsági megoldások rendszerébe próbálják integrálni. Emellett az ezredfordulós generáció tagjai fogékonyabbak a szabályok áthágására, ha az informatika a sikerességük útjában áll. Ilyenkor megjelenik a kalózinformatika, a „nem jóváhagyott” kalózkalkalmazások használata.

A technológiai megoldások terjedése egyre gyorsabb, az adatok mennyisége pedig olyan ütemben növekszik, hogy már mérni is nehéz. Egyes becslések szerint az IoT (eszközök internete) térhódításának köszönhetően 2025-re több mint 180 zettabájt adat fog összegyűlni. Lassan azokra az új kérdésekre is választ kell találni, hogy miként válhat üzleti előnnyé ekkora mennyiségű adat kiosztása, biztosítása és elemzése. Két kérdés mindenképpen megfogalmazódik egy informatikai vezető fejében: hogyan lehetne modernizálni az informatikát az üzleti folyamatok gyorsítása érdekében és miként lehetne fejleszteni a vállalati infrastruktúrát és a megoldásokat, hogy legalább olyan rugalmasak legyenek, mint az azokat használó alkalmazottak?

Nem fennakadásról beszélünk, hanem digitális átalakulásról. Kulcsfontosságú a digitális kohézió, vagyis a számítástechnika, a hálózatkezelés és az elemzés egységes integrálása, valamint ezen képességek munkába állítása a munkahely jövője érdekében. A cél a nagyobb kényelem és egy olyan alkalmazott döntéshozatal, amely maximális vállalati értéket biztosít, ugyanakkor a lehető legkevésbé földhözragadt. A legtöbb esetben a legfontosabb probléma nem a pénz, hanem az idő. A digitális üzletvitel területén folytatott verseny az üzleti folyamatok felgyorsításáról és az üzleti dinamizmus növeléséről szól, amit a megfelelő felhőalapú és mobil megoldásokkal lehet elérni.

Ugyanennyire alapvető szerepet játszik az elemzés, az új biztonsági modellek és az automatizálás.

A másik elengedhetetlen elem maga a tehetség. Az igazán tehetséges munkaerő megszerzése és megtartása még sosem volt annyira sorsdöntő kérdés, mint manapság. Az alig öt éve még fontosnak számító készségek mára egyre kevésbé relevánsak, az új, magasabb szintű készségekkel pedig csak kevesen rendelkeznek. A HR lényegében az informatikai részleg vásárlójává válik. Így az értékesítő vállalatoknak meg kell tanulniuk, hogyan kommunikáljanak egy olyan, általában nem műszaki végzettségű HR-vezetővel, aki egyre inkább az informatikai csoport partnerévé válik, a vállalat véleményformálójaként és a tehetség támogatójaként egyaránt.

A HR és az informatikai részlegek tanulhatnak egymástól, és szövetségessé válhatnak a technológia modernizálása, valamint az új tehetségek felkutatása területén. Egy vállalatnál mind az informatikai igazgatók, mind a HR vezetők stratégiai szinten fontos pozícióban vannak. A vállalatoknak törekedniük kell arra, hogy elősegítsék a HR és az IT stratégiai együttműködését, hiszen így nemcsak a vezetőség számára lesz hasznosabb a munkájuk, hanem a vállalat bevételeinek növeléséhez is hozzájárulnak.

Forrás: <https://sg.hu/cikkek/it-tech/125112/a-fiatalokat-nagyon-zavarja-az-elavult-munkahelyi-it-kornyezet>

Válogatta: Berke Barnabásné