

Traducere din publicația germană „Industrieanzeiger”: Munca remote ameliorează deficitul de competențe. Atragerea de experți IT – cu modele nearshore

Link la originalul textului german: <https://industrieanzeiger.industrie.de/management/personal/it-experten-gewinnen-mit-nearshore-modellen-2/>

Munca remote ameliorează deficitul de competențe

Atragerea de experți IT – cu modele nearshore

*Numeroși specialiști străini ocolesc Germania, tocmai în sectorul IT. De aceea, tot mai multe companii naționale merg cu problemele lor la ei - și îi lasă pe specialiști să lucreze de la distanță. **Trei exemple din practică. Gustav Bruckner, administrator al OTIS Consulting***

Comaniile germane caută, frângându-și mâinile, specialiști IT. Mulți analiști consideră faptul că 140.000 de locuri de muncă în acest domeniu nu pot fi ocupate ca fiind unul dintre motivele pentru creșterea economică slabă a Germaniei. Experții IT mobili preferă alte țări decât Germania – fie că o fac din motive fiscale, familiale sau legate de climă. În consecință, dacă experții nu vin la noi, companiile locale trebuie să meargă la ei cu cerințele și problemele lor de IT. Know-how-ul, tehnologiile și modelele de cooperare există, astfel încât telemunca să fie o soluție de succes. Locațiile nearshore, cum ar fi România, sunt deosebit de potrivite pentru această formă de cooperare.

Probleme de recrutare

La un moment dat, chiar și cel mai dedicat manager IT sau de resurse umane rămâne fără idei: Cum ar trebui să găsească și să atragă specialiștii de care are nevoie urgentă? Cum să îi motiveze pe termen lung și să îi păstreze în companie? Pentru că încercarea de a contracara criza de personal pe termen lung cu muncă suplimentară și multe ore suplimentare duce rapid la alte probleme. În cel mai rău caz, colegii IT suprasolicitați își vor căuta un alt loc de muncă. Pentru a evita acest scenariu, managerii de resurse umane recrutează din ce în ce mai des persoane care doresc să se recalifice sau instruiască și califică pentru IT angajați din alte domenii. De asemenea, se oferă posturi flexibile cu fracțiuni de normă după concediul de creștere copil. În același timp, companiile depun eforturi intense pentru a recruta studenți cu profil tehnic (matematică, informatică, științe naturale, tehnică). Cu toate aceste metode, lacunele pot fi umplute parțial. Nu este surprinzător faptul că efortul organizațional, financiar și de personal este considerabil.

Telemunca

Până acum, majoritatea angajatorilor se așteptau ca angajații să fie prezenți la fața locului. Cel puțin, se aștepta ca angajații să își desfășoare cea mai mare parte a activității în cadrul companiei. Însă lucrul de la domiciliu în timpul pandemiei de Corona a schimbat percepțiile în lumea muncii. În acești ani, serviciile IT au putut fi furnizate și de la distanță - cu destul succes. Dacă se dorește utilizarea acestui model de lucru pentru a avea oameni care lucrează în țările nearshore, managerii de resurse umane se confruntă cu o serie de întrebări: Cum pot fi integrați în companie specialiștii din țările nearshore din Europa de Est? Cine recrutează personalul la fața locului? Ce competențe lingvistice, experiență în domeniul IT și tehnologii sunt implicate? Cine alcătuiește grupurile de lucru potrivite? Cine organizează munca în echipă cu sediul central din Germania, respectiv cu sucursalele? Și, în fine: cine se ocupă de reglementările contractuale, de respectarea legislației muncii și fiscale? Încă o dată, companiile, dintre care multe sunt IMM-uri, trebuie să depună un efort organizatoric intens.

Srijin din România

Ajutorul vine din colaborarea cu furnizorii de servicii SAP și IT care operează la nivel local și sunt familiarizați cu multe dintre aceste probleme. Astfel, furnizorul german Otis Consulting oferă celor interesați din Europa de Vest o rețea de parteneri din România, cu profiluri și portofolii de servicii diferite. Experții români și-au dovedit de mulți ani expertiza în proiecte IT internaționale, dispun de angajați motivați și cu înaltă calificare, precum și de rețele profesionale IT de mari dimensiuni. Toate modelele imaginabile de muncă remote sunt puse în discuție: de la integrarea individuală a unor salariați IT cu înaltă specializare în echipa germană, la modele de outsourcing extinse și echipe de proiect IT dedicate, de la modelele BOT (Build, Operate, Transfer) la preluarea unor întregi procese de business. Un Joint Venture sau înființarea de companii sunt, de asemenea, forme posibile de cooperare. Următoarele exemple tratează câteva dintre aceste modele.

Succes practic

Primul exemplu: Un furnizor german de servicii și soluții pentru procesele tehnologice industriale avea nevoie urgentă de sprijin extern. Era nevoie de un specialist în domeniul SAP Fi/Co pentru suportul aplicațiilor și controlling. Expertul trebuia să analizeze și să rezolve toate problemele apărute aici, împreună cu colegii prezenți. Pe lângă un know-how excelent dobândit pe parcursul mai multor ani, candidatul trebuia să poată comunica foarte bine în limba engleză și să fie un excelent om de echipă. Solicitățile în rețeaua de parteneri din România

Traducere din publicația germană „Industrieanzeiger”: Munca remote ameliorează deficitul de competențe. Atragerea de experți IT – cu modele nearshore

Link la originalul textului german: <https://industrieanzeiger.industrie.de/management/personal/it-experten-gewinnen-mit-nearshore-modellen-2/>

au dus rapid la succes: doi furnizori de servicii SAP au înaintat oferte din partea potențialilor candidați, inclusiv CV. Șapte săptămâni și câteva videoconferințe mai târziu, o specialistă SAP Fi/Co a început lucrul.

Așteptări depășite

Al doilea exemplu: Un producător de echipamente de curățenie a făcut și el pasul înspre România. Specialiștii SAP bine pregătiți și cu experiență, o densitate mare de personal IT în devenire și o legislație fiscală atractivă au fost factorii decisivi. Planul inițial de a înființa propria filială IT în țară a fost suspendat pentru moment. După ce a vizitat trei companii IT care fuseseră selectate în prealabil, partenerul german a dorit inițial să coopereze doar cu unul dintre furnizorii de servicii SAP. Astăzi, aproximativ cinci specialiști SAP acoperă de la distanță cerințele companiei germane. În prezent, se discută despre extindere și preluarea acestei echipe într-o companie proprie.

Planuri globale

Al treilea exemplu: Un concern internațional de tehnologie din Hesse intenționa să își specializeze în continuare personalul de asistență IT pentru sarcini IT mai solicitante. În același timp, suportul IT trebuia să fie standardizat în peste 25 de țări. Având în vedere deficitul de personal calificat, responsabilii și-au concentrat rapid căutarea de specialiști în România, țară nearshore. După o etapă de analiză și selecție de trei luni, cu vizite la fața locului, compania a optat pentru un furnizor de servicii IT din București. Partenerul român a început cu un model de extended workbench și l-a extins, transformându-l într-o echipă de proiect dedicată. Între timp, peste 10 angajați se ocupă de majoritatea proceselor de suport IT de nivel 1 și 2 în cadrul grupului tehnologic din Hessen. Sucursalele din întreaga lume ale companiei urmează acum să fie integrate în proiectul de asistență IT care funcționează fără probleme.