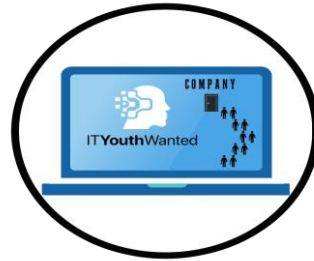




Erasmus+

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**Erasmus Plus, Shubija Strateġika fiz-Żghażagh, Appoġġjata mill-Aġenzija Nazzjonali
Torka**

**Titolu tal-Proġett: IT-TITJIB TA' L-IMPJIEGI ŻGHAŻAGH MIMPJUT MID-
DOMANDA FIS-SETTUR TA' L-IT**

Data tal-Bidu tal-Proġett 01-12- 2020

Data tat-Tmiem tal-Proġett 30-11- 2022 (24 Months)

Numru tal-Proġett: **2020-2-TR01-KA205-095580**

INTELLECTUAL OUTPUT 1

Żvilupp ta' metodoloġiji ta' kooperazzjoni bejn iż-żghażagh u n-negozji tal-IT

L-Imsiehba tal-Proġett

Il-Koordinatur tal-Proġett: Karamanoglu Mehmetbey Universitesi www.kmu.edu.tr

Imsiehba

1. Polygonal, Italy www.polygonal.ngo
2. Learning and Innovation Academy of Finland Oy, Finland www.liaf.fi
3. Institute of Entrepreneurship Development, Greece www.ied.eu
4. VisMedNet Association, Malta www.vismednet.org
5. Karaman Teknoloji Geliştirme Bölgesi Yönetici A.Ş. Turkey

ASTRATT

Dan l-output intellettuali jippreżenta l-hidma kollaborattiva tal-imsiehba tal-proġett taht l-isem tal-proġett (kif iddikjarat hawn fuq) u n-numru tal-proġett 2020-2-TR01-KA205-095580, appoġġat mill-Aġenzija Torka tal-UE. Dan l-output jiddeskrivi l-kontenut tal-programm ta' prova ta' impjeg ibbażat fuq ix-xogħol, li normalment/globament jissejjaħ "internship", fejn abbażi tal-għanijiet ta' dan il-proġett, dan ir-rapport jiddeskrivi l-essenzjali tal-ħolqien ta' programm ta' apprendistat għal kumpaniji tal-IT biex jimpjegaw IT żgħażaġħ. talenti fil-ħaddiema tagħhom. Hemm diversi komponenti ta' apprendistat elenkati f'dan ir-rapport li jistgħu jgħinu fil-ħolqien ta' apprendistati għal żmien qasir jew twil fi kwalunkwe tip ta' kumpanija tal-IT, bħala gwida komprensiva bil-komponenti kollha meħtieġa. Fl-aħħar parti, hemm eżempju ta' programm ta' apprendistat imsejjaħ "Programm ta' Prova ta' Impjegi Mhux Formali u Ibbażat fuq ix-Xogħol".

Twissija legali

L-appoġġ tal-Kummissjoni Ewropea għall-produzzjoni ta' din il-pubblikazzjoni ma jikkostitwixx endorsjar tal-kontenut li jirrifletti l-fehmiet tal-awturi biss, u l-Kummissjoni

ma tistax tinzamm responsabbli għal kwalunkwe użu li jista' jsir mill-informazzjoni li tinsab fiha.

Detalji ta' kuntatt: Karamanoglu Mehmetbey University, Yunus Emre Campus, 70100

Karaman www.kmu.edu.tr Phone: +903382262081

Email: iletisim@kmu.edu.tr and mustafabahar968@gmail.com

Kontributori

Mustafa Bahar

Vedat Erdoğan

İbrahim Ethem Arabacı

Seyit Sıtkı Gümüşsoy

Ahmet Kahraman

Hasan Hüseyin Bozkuş

Hamit Bahçel

Aliye Döğen

Doğan Ay

Zeynep Nezaket Aydın

Talha Akgöz

Okan Sakarya

Nezihe Saygı Günaltay

Mustafa Günaltay

Marco De Cave

Davide Spognoulo

Maria Dalakura

Yorkin Kosimov

Antoine Gambin

Ahmet Ersoy

Anastasia Papageorgiou

İoannis Pitsiavas

Gianluca Colandrea

Benni Braun

IO1

Rikonoxximent tal-kwalifika

X'inhu? (Definizzjoni jew deskrizzjoni qasira hafna)

Ir-rikonoxximent tal-kwalifika huwa kuncett li jfisser li jippermetti professjonisti kwalifikati f'pajjiż wieħed jipprattikaw f'iehor, b'rekwiżiti amministrattivi limitati u mingħajr ma jkollhom għalfejn jerggħu jikkwalifikaw.

X'inhuma l-problemi ta' rikonoxximent tal-kwalifika li jiffaċċjaw dawk iż-żgħażaġh li qed ifittxu xogħol (impjegati) u n-negozji tal-IT (min ihaddem) fl-oqsma tal-IT?

-Nuqqas ta' għarfien ontologiku tan-negozji tal-IT u dawk li qed ifittxu xogħol dwar dak li jgħodd bhala rikonoxximent tal-kwalifika,

-Nuqqas ta' għarfien dwar kif jiġu vvalutati l-kwalifika, il-validità u l-integrità tagħhom ibbażati fuq il-fatt li xi lawrji, ċertifikati jew korsijiet tal-IT (f'pajjiżi/istituti differenti) jista' ma jkunx fihom htigijiet aġġornati, riċenti u essenzjali li pajjiż/wieħed. organizzazzjoni teħtieġ.

-Nuqqas ta' infrastruttura ta' istituzzjonijiet li jipprovdu lawrji/ċertifikati tal-IT, li jirriżulta fl-akkwist ta' għarfien teoretiku aktar milli hiliet prattiċi prattiċi għal suġġetti tal-IT, li whud minnhom jeħtieġu infrastrutturi prattiċi/hands-on (ċibersigurtà, blockchain, dħul ta' data eċċ.)

-Nuqqas ta' żviluppi ta' politika fil-pajjiżi tal-UE fir-rigward ta' proċessi nazzjonali ta' rikonoxximent tal-kwalifika dwar oqsma godda tal-IT (eż. Blockchain, cloud computing eċċ.) peress li xi oqsma tal-IT joħorġu u jevolvu b'rata mgħaġġla hafna mill-velocità tat-tnejjija tal-iżviluppi politiċi meħtieġa.

X'inhuma l-Ahjar Metodi għal Min ifittex Impjieg u negozji tal-IT (min ihaddem) biex isolvu problemi ta' rikonoxximent tal-kwalifika?

-Persuni li jfittxu impjieg

*Staqsijiet għal Informazzjoni dwar aspetti ta' kwalifika ta' gradi/ċertifikati tal-IT li tirċievi bħal

- x'se tkun il-kwalifika finali li tirċievi;
- kemm se jkollok krediti ECTS;

- in-natura tal-kwalifika (akkademika/professjonali);
- l-istatus tal-kwalifika u tal-HEI (akkreditat/mhux akkreditat);
- id-drittijiet akkademiċi (liema programmi akkademiċi ulterjuri tista' tirreġistra fihom bil-kwalifika tiegħek).

* Fittex il-kwalità għal gradi/ċertifikati tal-IT għal dawk li huma akkreditati/assigurati mill-kwalità mill-awtorità kompetenti. Hemm numru ta' istituzzjonijiet li ma jgħaddux mill-proċess ta' assigurazzjoni tal-kwalità: il-kwalifiki tagħhom jistgħu jkunu rilevanti fis-suq tax-xogħol iżda mhux rikonoxxuti għal skopijiet akkademiċi. Jekk l-istituzzjoni mhix ufficjali, u anke jekk tkun ta' kwalità għolja, jista' jkun li l-kwalifika tiegħek ma tiġix rikonoxxuta. Istituzzjonijiet akkreditati tisser istituzzjoni li tkun giet awtorizzata mill-awtorità kompetenti.

*Kun konxju ta' differenzi sostanzjali fejn fl-UE, Is-sistemi ta' ċertifikazzjoni Ewropej tan-negozji tal-IT u s-sistemi rilevanti tal-edukazzjoni għolja huma differenti. Dawn id-differenzi filwaqt li mhux bilfors jipprevjenu r-rikonoxximent, id-differenzi jistgħu jwasslu għal rikonoxximent parzjali, jew saħansitra għal ċaħda, meta jkunu tant rilevanti li huma definiti bħala "sostanzjali" (tul tal-korsijiet tal-lawrja, akkreditazzjoni, suġġetti koperti eċċ.). Dak li jitqies bħala differenza sostanzjali f'pajjiż wiehed, jista' ma jkunx "sostanzjali" f'iehor, għalhekk dawk li qed ifittxu xogħol għandhom joqogħdu attenti meta jagħzlu lawrji li huma rikonoxxuti internazzjonalment.

* Temminx fil-ħrejjef jew shortcuts li xi kumpaniji tal-IT jgħidulek li tista' tikseb kwalifika bi sforz zero iżda sempliċement billi tħallas ftit flus kontanti, u oqgħod attent għall-hekk imsejha "imtiehen tad-diploma/ċertifikati", istituzzjonijiet mhux akkreditati li jsostnu li jkunu akkreditati, li jbiegħu kwalifiki akkademiċi bla sens. Kun żgur li kwalunkwe istituzzjoni tkun akkreditata qabel tagħtihom flusek, u jekk għandek xi dubji, ikkuntattja lill-korpi ufficjali.

*Persuni li jfittxu impjieg għandhom jiżguraw li jkunu jistgħu jikkomunikaw b'mod effettiv il-ħiliet tagħhom ta' impjegabilità (kwalifiki) lil min iħaddem. Biex jagħmlu dan, għandhom

- jirrevedu l-profilu tagħhom u jippersonalizzawhom aktar bil-ħiliet tagħhom (inklużi soft skills),
- Jiktbu jew jirrevedu l-prezentazzjoni tagħhom infushom, inklużi l-bijos qosra u l-istampi tagħhom u informazzjoni rilevanti oħra meqjusa ta' interess għal min iħaddem;

- Jirrevedu l-badges diġitali u l-evidenza mogħtija tagħhom biex jibdew jizviluppaw skript ta' preżentazzjoni qasira tal-vidjo;
- Iż-żieda ta' evidenza ġdida dwar il-kisbiet li jikkontribwixxu għall-bini ta' ritratt aktar komprensiv tal-kapaċitajiet tagħhom;
- Tirreġistra xhieda bil-vidjo ta' 3 sa 5 minuti biex tikkomunika l-profil tagħhom lil min iħaddem prospettiv billi tenfasizza l-esperjenzi u l-kisbiet tagħhom; Ippersonalizza l-ePortfolio billi tagħti attenzjoni lill-organizzazzjoni formali tal-elementi kollha u lill-aspetti estetici qabel taqsam ma' min iħaddem għall-evalwazzjoni.

Negozi tal-IT (Min Ihaddem)

*Min iħaddem huwa meħtieġ li jevalwa l-ħiliet tal-impjegabbiltà fuq il-bażi tal-preżentazzjoni ta' dawk li qed ifittxu xogħol u l-evidenza pprovduta permezz tal-ePortfolio ibbażat fuq il-kompetenzi.

* Rikonoxximent ta' soft skills fejn min iħaddem għandu jagħti attenzjoni speċifika biex jidhol aktar fil-fond fil-soft skills tal-impjegati billi jikkomunika/jispjega b'mod ċar tali ħiliet u jqis l-applikabbiltà ta' tali soft skills għall-pożizzjonijiet.

*F'każijiet fejn ix-xogħol muri huwa ta' kwalità eċċezzjonali, min iħaddem jista' japprova lill-istudent b'tifhir personali bil-miktub.

Differenzjali fil-pagi u Preġudizzji bejn is-Sessi

X'inhu?

Id-differenza fil-pagi bejn is-sessi hija kejl ta' dak li jithallsu n-nisa meta mqabbla mal-irġiel. Huwa komunement ikkalkulat billi tiddividi l-pagi tan-nisa bil-pagi tal-irġiel, u dan il-proporzjon huwa spiss espress bħala perċentwali, jew f'termini ta' 'dollari. Dan jgħidilna kemm tithallas mara għal kull dollaru li jithallas lil raġel. Dan il-proporzjon tal-pagi bejn is-sessi huwa spiss imkejje għal ħaddiema full-time s-sena kollha u jqabbel il-pagi annwali (ta' ħaddiema b'pagi fis-sieġha u salarji) tar-raġel medjan ("tipiku") ma' dik tal-mara medjana ("tipika").

X'inhuma d-differenzi fil-pagi u l-problemi ta' preġudizzji bejn is-sessi li jiffaċċjaw dawk iż-żgħażgħ li qed ifittxu xogħol (impjegati) u n-negozji tal-IT (min ihaddem) fl-oqsma tal-IT?

L-ewwelnett, ir-rati ta' impjieg relattivament baxxi tan-nisa fid-ditti tal-IT u l-konċentrazzjoni tan-nisa f' ditti b'pigi baxxi (għażla) u okkupazzjonijiet (segregazzjoni) jenfasizzaw l-importanza li jiġi żgurat li l-prattiki ta' rekrutazzjoni u promozzjoni fis-settur ikunu imparzjali. Dawn ix-xejriet huma interkonnessi, peress li rappreżentanza oġġetiva ta' nisa f'kumpaniji u impjieg b'pigi baxxi x'aktarx li tkun qed tikkontribwixxi għal-livelli baxxi ta' impjieg tan-nisa fis-setturi tal-IT b'mod aktar ġenerali. B'mod partikolari, is-sejbiet jissuġġerixxu nuqqas ta' mobilità fil-karriera u avvanz għan-nisa fl-impjieg tal-IT meta mqabbla ma' dawk f'setturi oħra, li se jaffettwa kemm l-attrazzjoni kif ukoll iż-żamma ta' forza tax-xogħol diversa. Jekk in-nisa mhux qed javvanzaw fis-setturi tal-IT, ikun hemm inqas mudelli u mentors femminili biex jattiraw aktar nisa. Barra minn hekk, jekk in-nisa li jaħdmu fis-setturi tal-IT ma jkunux jistgħu javvanzaw fil-karriera tagħhom, ikunu motivati biex ibiddu s-setturi.

Ir-rata baxxa ta' impjieg tan-nisa fis-setturi tal-IT hija ċertament ukoll parzjalment minħabba problema ta' pipeline, peress li għad hemm numru baxx sproporzjonat ta' nisa bi lawrji universitarji STEM u relatati mal-IT, u dan inaqas il-grupp ta' applikanti nisa potenzjali għal xi ditti tal-IT. Id-differenzi ta' speċjalizzazzjoni bejn l-irġiel u n-nisa jistgħu jiġu spjegati l-aktar minn normi u aspettattivi tas-sessi, li huma infurzati aktar min-nuqqas ta' mudelli femminili. Għalhekk, il-miżuri meħuda biex jiżguraw it-trasparenza u l-ġustizzja fir-rekrutazzjoni u l-valutazzjoni tal-prestazzjoni se jikkontribwixxu kemm biex jattiraw kif ukoll biex iżommu aktar nisa fis-setturi tal-IT. It-taħriġ korporattiv dwar il-preġudizzju tal-ġeneru mhux konxju, partikolarment fost il-manijers, jista' wkoll ikollu rwol importanti fl-istabbiliment ta' Prattiki ta' rekrutazzjoni ġusti u valutazzjonijiet tal-prestazzjoni.

It-tieni, elementi relatati mal-kwalità tal-ambjent tax-xogħol jista' jkollhom ukoll impatti negattivi sinifikanti fuq it-trajettorji tal-karriera tal-impjegati nisa fis-setturi tal-IT. Miżuri meħuda – lil hinn mill-inċentivi tal-pagi – biex jgħinu lin-nisa jilhqu u jibbilanċjaw il-karriera u l-oġġettivi personali tagħhom huma essenzjali. Miżuri bħal dawn jinkludu l-iffukar fuq it-titjib tal-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata permezz tal-provvista ta' leave tal-ġenituri adegwat, kura tat-tfal affordabbli u ta' kwalità, arrangamenti tax-xogħol flessibbli, iżda wkoll il-ħolqien ta' ambjent ta' aktar appoġġ permezz tal-użu ta' programmi ta' mentoring, għid

fil-karriera u taħriġ. Il-bini ta' kuxjenza fuq il-preġudizzju tal-ġeneru inkonxju u l-imġieba xierqa fuq il-post tax-xogħol jistgħu wkoll ikunu essenzjali biex jiġi żgurat post tax-xogħol sikur u attraenti għan-nisa u l-irġiel. Barra minn hekk, politiki effettivi dwar il-fastidju sesswali huma essenzjali. Filwaqt li ħafna miżuri bħal dawn jistgħu jkunu nominalment newtrali għall-ġeneru, jista' jkollhom benefiċċji sproporzjonatament aktar importanti għall-impjegati nisa.

U fl-aħħar nett, id-differenza fil-pagi relattivament għolja fis-setturi tal-IT bejn l-irġiel u n-nisa b'ħiliet simili minħabba d-diskriminazzjoni u n-negozjar jenfasizza l-importanza li jiġi żgurat li l-haddiema (u oħrajn) ikunu mharsa minn prattiki diskriminatorji. Bħala settur ta' kera għolja, hemm qligħ akbar fuq l-isforzi ta' negozjar u skop għal diskriminazzjoni. Filwaqt li m'ahniex f'pożizzjoni li nevalwaw l-importanza tal-fatturi li jmexxu d-differenzi bejn is-sessi fin-negozjar u d-diskriminazzjoni, il-preġudizzju tal-ġeneru fil-prattiki korporattivi relatati mal-iffissar tal-pagi jista' jkollu rwol. Għadd ta' pajjiżi introduċew għodod ta' trasparenza fil-pagi biex jgħinu biex tingħalaq id-differenza fil-pagi bejn is-sessi. F'xi każijiet, dawn jiffokaw fuq il-forniment ta' informazzjoni, iżda f'każijiet oħra jistgħu jiġu imposti sanzjonijiet għal ditti tal-IT li fihom id-distakk huwa partikolarment sinifikanti. Barra minn hekk, in-negozjar kollettiv jista' jkollu rwol importanti fit-tnaqqis tal-ambitu għal politiki diskriminatorji, inklużi dawk relatati mal-ġeneru.

Hemm ukoll evidenza li n-nisa huma inqas probabbli li jitolbu pagi li jirriflettu l-kontribuzzjonijiet veri tagħhom għal kirjiet sodi. Meta wieħed iħares lejn in-naħa ta' min iħaddem, studju reċenti (Angler, T. 2022) juri li filwaqt li n-nisa u l-irġiel huma ugwalment probabbli li jitolbu żieda, l-irġiel huma aktar probabbli li jirnexxu bit-talba tagħhom anke meta jikkontrollaw għal fatturi ta' sfond bħall-edukazzjoni, il-mandat u tip ta' kuntratt. Dawn l-ispjegazzjonijiet japplikaw għall-forza tax-xogħol kollha, għalhekk ta' min jinvestiga għaliex kwistjonijiet bħal dawn jistgħu jkunu aktar prominenti fis-setturi tal-IT meta mqabbla mas-setturi mhux tal-IT.

X'inhuma l-Aħjar Metodi għal Dawk li Jfittxu Impjegi u n-negozji tal-IT (min iħaddem) biex isolvu d-differenzi fil-pagi u l-problemi ta' preġudizzji bejn is-sessi?

*Aġġmel lista qasira itwal meta tirrekluta

L-inugwaljanzi bejn is-sessi jistgħu jkunu inerenti fil-proċessi ta' reklutaġġ informali, partikolarment f'industriji ddominati mill-irġiel. Biex jindirizzaw dan, dawk li jirreklutaw għandhom jagħmlu l-lista mqassra informali tagħhom itwal.

*Min iħaddem jista' jippromwovi l-ugwaljanza bejn is-sessi fuq il-post tax-xogħol billi jkun trasparenti dwar il-pagi, biex jiżgura li n-nisa ma jkunux qed jirċievu inqas mill-irġiel fi rwoli ekwivalenti. Il-parentesi tal-pagi jistgħu jinkoraġġixxu lill-applikanti u lill-impjegati nisa biex jinneozjaw il-paga tagħhom billi jagħtu indikazzjoni ta' aspettattivi raġonevoli għal rwol partikolari.

*Li titlob lill-kandidati biex iwettqu kompiti li jkunu mistennija li jwettqu fir-rwol li jkunu qed japplikaw għalih, jippermetti lill-organizzazzjonijiet jivvalutaw l-adeqwatezza tagħhom abbażi tal-prestazzjoni tagħhom, jgħid rapport mill-Uffiċċju tal-Ugwaljanzi tal-Gvern. Dawn il-kompiti jeħtieġ li jiġu standardizzati fl-applikanti kollha biex tiġi żgurata l-ġustizzja. Ir-reklutaturi huma mħeġġa wkoll jużaw intervisti strutturati, fejn il-kandidati kollha jintalbu l-istess mistoqsijiet f'ordni u format predeterminati. Ir-rapport jgħid li l-klassifikazzjoni tat-twegibiet bl-użu ta' 'kriterji standardizzati tnaqqas ir-riskju ta' preġudizzju sensih.

*Kun trasparenti

Irrapporta dwar l-istatistika tas-sessi tiegħek b'mod trasparenti. Akkumpanjaha bi pjan ta' azzjoni ċar dwar il-passi li qed tieħu bħala impjegatur biex tagħlaq id-differenza fil-pagi bejn is-sessi, b'miri u tragwardi ċari.

Ikkomunika dan b'mod miftuħ u onest mal-forza tax-xogħol tiegħek, u tispjega l-progress tangibbli li qed tippjana li tagħmel.

*Implimenta proċessi ta' reklutaġġ newtrali għas-sessi u kliem bir-reqqa r-reklami tax-xogħol tiegħek.

Ir-riċerka turi li aġġettivi bħal 'kompetittivi' u 'determinati' iwarrbu lin-nisa. Min-naħa l-oħra, kliem bħal 'kollaborattiv' u 'koperattiv' għandhom tendenza li jattiraw aktar nisa milli rġiel.

Standardizza l-intervisti, jerga' anonimizza u uża proċessi ta' evalwazzjoni għomja.

Studji minn Unilever u Vodafone (2021) sabu li proċeduri ta' evalwazzjoni blind — inklużi testijiet ta' kampjuni tax-xogħol u testijiet newroxjentifiċi tal-kapaċità u l-ħiliet ta' applikant — għenuhom jirreklutaw minn sfondi aktar diversi.

* Ipprovdli taħriġ dwar preġudizzju sensih

Teduka lill-impjegati dwar il-preġudizzju inkonxju tagħhom stess. Għalkemm dan ma jiggarantixxix li l-attitudnijiet se jinbidlu, jgħin lill-impjegati jifhmu l-preġudizzji tagħhom u jaħdmu biex jeliminawhom.

* Ikollhom politika ċara dwar id-diskriminazzjoni

Studju Unilever (2021) sab li n-nisa u l-irġiel jithabtu biex jirrikonoxxu diskriminazzjoni bejn is-sessi u mgħiba mhux xierqa (aktar probabbli fastidju sesswali) fuq il-post tax-xogħol. 67% tan-nisa qalu li jhossuhom ippressati biex jgħaddu minn azzjoni mhux xierqa. U l-biċċa l-kbira tan-nisa (64%) u ftit aktar minn nofs l-irġiel (55%) qalu li l-irġiel ma jikkonfrontawx lil xulxin meta jaraw din l-imġieba.

Oħloq politika ta' diskriminazzjoni ċara, imparzjali, li ma tpattix, li tiżgura li l-impjegati jkollhom mod xieraq biex jikkumentaw jew jirrappurtaw dwar trattament mhux xieraq fuq il-post tax-xogħol.

Kun żgur li kulhadd jaf u jifhem il-politika. Timplimenta pieneni ħorox għad-diskriminazzjoni u l-fastidju sesswali.

* Accerta ruhek li qed thegġeg b'mod attiv lin-nisa biex jagħmlu progress

Kun żgur li l-impjegati nisa qed japplikaw għall-promozzjonijiet u jitolbu għal żidiet fil-pagi.

Awtovalutazzjoni

X'inhu?

L-awtovalutazzjoni tipprovdli lil dawk li qed ifittxu xogħol (impjegati) b'opportunita li jevalwaw lilhom infushom, jew jagħmlu għidizzji dwar il-proċess tat-tagħlim tagħhom u l-prodotti tat-tagħlim, ibbażati fuq kriterji li jfittxu l-impjegati. Ukoll, l-awtovalutazzjoni hija l-proċess li wiehed iħares lejn lillu nnifsu sabiex jiġu vvalutati aspetti li huma importanti għall-identitajiet ta' dawk li qed ifittxu xogħol. Hija waħda mill-motivi li jmexxu l-awtovalutazzjoni, flimkien mal-awtoverifika u l-awto-titjib. Għodda rilevanti informali, iżda rikonoxxuta universalment għall-kejl tal-kompetenzi miksuba hija awtovalutazzjoni mwettqa

minn kull persuna. L-awtovalutazzjoni tirrifletti l-attitudni individwali tiegħu lejn il-potenzjal tal-karriera tiegħu u li jkun kompetittiv fis-suq tax-xogħol (Lohan & King, 2016).

X'inhuma l-problemi ta' awtovalutazzjoni li jiffaċċjaw dawk iż-żgħażaġh li qed ifittxu xogħol (impjegati) u n-negozji tal-IT (min ihaddem) fl-oqsma tal-IT?

Iktar ma tkun għolja l-awtovalutazzjoni tar-rizorsi tal-ħiliet tiegħu, iktar tkun għolja l-valutazzjoni tal-valur personali tiegħu. Konsegwentement, aktar nies kunfidenti fihom infushom huma lesti li jagħmlu aktar sforz biex jilhq u l-għanijiet tagħhom, eż. isib impjieg (Savickas, N. 2018) Ir-riċerka tissuggerixxi li individwi b'self-esteem għoli jzommu l-ottimizmu quddiem il-falliment, li jagħmel is-suċċess futur u s-sodisfazzjon fil-futur aktar probabbli (Varga et al., 2017).

Kif muri minn riċerka mwettqa fuq mill-inqas għoxrin sena, fatturi indipendenti (sess, età u ambjenti ta' tagħlim) jistgħu jkollhom impatt fuq l-awtovalutazzjoni ta' dawk li qed ifittxu xogħol fl-oqsma tal-IT. (Zeigler-Hill & Myers, 2022). Jistgħu jiddifferenzjaw kif in-nies jaraw il-potenzjal tax-xogħol tagħhom stess (Monteiro et al., 2016).

Is-suq tax-xogħol modern għandu għarfien dejjem jikber dwar l-importanza tal-kompetenzi ta' individwu fil-proċess ta' tfittxija ta' impjegi. Il-kompetenzi tal-impjegati huma meqjusa bħala l-aktar determinant importanti tal-kompetittività fost dawk li qed ifittxu xogħol u l-kapital kruċjali tal-karriera f'ħafna setturi tal-ekonomija (eż.: Adeyinka-Ojo, 2019).

Wieħed jifhem, iż-żgħażaġh li għadhom kif ġew gradwati li qed ifittxu xogħol fl-IT jidhlu fis-suq tax-xogħol b'inqas esperjenza professjonali u inqas kuntatti minn nies diġà impjegati li qed ifittxu li jibdlu l-impjieg. L-assi prinċipali tal-gradwati huma primarjament il-ħiliet tagħhom miksuba matul il-korsijiet tal-lawrja tagħhom. Minħabba l-fatt li l-kompetenzi jistgħu jiddeterminaw is-suċċess fit-tranzizzjoni mill-università għax-xogħol, jissejhu kapital ta' tranzizzjoni (Turska, U. 2017). Għal din ir-raġuni l-kompetenzi għandhom ikunu kontribut fundamentali li l-awtoritajiet edukattivi jagħtu fl-edukazzjoni ta' gradwati li huma kompetittivi fis-suq tax-xogħol u għandhom ċans kbir li jassiguraw impjieg (Farmaki, Y, 2019).

X'inhuma l-Ahjar Metodi ghal Min ifittex Impjieg u negozji tal-IT (min ihaddem) biex isolvu problemi ta' awtovalutazzjoni?

* Il-kompetenzi intraprenditorjali huma fattur kbir biex isolvu problemi ta' awtovalutazzjoni fejn kif ir-riċerka wriet li hemm relazzjoni sinifikanti bejn: l-innovazzjoni, il-propensità li tiegħu riskji, l-isfond tal-familja intraprenditorjali u l-intenzjoni intraprenditorjali (Gurel et al., 2021). Intwera li l-ħiliet intraprenditorjali bħalissa huma speċjalment importanti għaż-żgħażaġh li qed jidhlu fis-suq tax-xogħol fis-setturi tal-IT għaliex jippermettulhom jiffaċċjaw l-isfidi ta' din l-industrija kompetittiva u impenjattiva ħafna (Daniel et al., 2018).

*Hemm relazzjoni bejn il-valutazzjoni tal-kompetenzi tiegħu u l-awtovalutazzjoni tas-sitwazzjoni tiegħu fis-suq tax-xogħol.

*Varjabbli indipendenti: iċ-ċiklu tal-lawrja, is-sess, l-età u l-post tal-istudju jaffettwaw b'mod sinifikanti l-awtovalutazzjoni tal-livell tal-kompetenzi miksuba u taċ-ċansijiet tiegħu fis-suq tax-xogħol.

* L-awto-kunfidenza dwar iċ-ċansijiet tiegħu fis-suq tax-xogħol mhijiex marbuta ma' fattur wiehed jew valutazzjoni għolja ta' hila waħda. Iċ-ċavetta biex tiġi analizzata l-istima personali hija li jitqies ir-rwol kumulattiv u simultanju ta' ħafna fatturi li jiddeterminaw kif wiehed iħares lejn il-vantaġġ kompetittiv tagħhom (eż.: Karli, P. 2019; Vargas et al., 2019). Għalkemm l-analizi ta' varjabbli singoli tista' twassal għal konklużjonijiet akkademikament interessanti, ma tippermettix eżami olistiku tal-proċess u l-identifikazzjoni ta' kompetenzi ewlenin li għandhom rwol ewlieni fil-perċezzjoni tal-possibiltajiet tiegħu stess fis-suq tax-xogħol.

Azzjoni affermattiva

X'inhu?

Azzjoni affermattiva hija standard ta' min ihaddem għar-reklutaġġ, il-kiri u l-promozzjoni ta' xi hadd b'mod proattiv (eż. Żgħażaġh, nisa, minoranzi, individwi b'diżabilità u veterani).

Azzjoni affermattiva hija meqjusa bħala obbligu morali u soċjali biex jiġu emendati l-iżbalji storiċi u jiġu eliminati l-effetti preżenti tad-diskriminazzjoni fil-passat. Ukoll, azzjoni

affermattiva hija definita bħala sett ta' proċeduri mfassla biex; telimina diskriminazzjoni illegali fost l-applikanti, tirrimedja r-riżultati ta' tali diskriminazzjoni minn qabel, u tipprevjeni tali diskriminazzjoni fil-futur. L-applikanti jistgħu jkunu qed ifittxu ammissjoni għal programm edukattiv jew qed ifittxu impjeg professjonali.

X'inhuma l-problemi ta' azzjoni affermattiva li jiffaċċjaw dawk iż-żgħażaġh li qed ifittxu xogħol (impjegati) u n-negozji tal-IT (min ihaddem) fl-oqsma tal-IT?

Fin-nuqqas ta' azzjoni affermattiva, jista' jseħh diskriminazzjoni inversa, li hija l-idea li minflok ma tippromwovi l-anti-diskriminazzjoni, azzjoni affermattiva twassal għal diskriminazzjoni kontra individwi u gruppi li ġejjin minn sfondi mhux żvantaġġati. Dan ikompli johloq stigma li l-ewwel ikunu impjegati biss nies minn ambjenti mhux żvantaġġati.

Fin-nuqqas ta' azzjoni affermattiva, il-kumpaniji jistgħu jiddiskriminaw kontra individwi minħabba r-razza, il-kulur, ir-religjon, is-sess jew l-origini nazzjonali tagħhom f' deċiżjonijiet dwar kiri, tkeċċija, kumpens jew forom oħra ta' impjeg.

X'inhuma l-Aħjar Metodi għal Dawk li Jfittxu Impjegati u negozji tal-IT (min ihaddem) biex isolvu problemi ta' azzjoni affermattiva?

* Żviluppa u poġġi politika dwar l-EEO

Min ihaddem ma jiddiskriminax kontra l-gruppi ddikjarati, li jinkludu r-razza u l-kulur. Dan il-pjan irid jiddikjara kif beħsiebu jtejjeb ir-rappreżentanza tan-nisa u l-minoranzi filwaqt li fl-istess ħin jirrispetta d-drittijiet tal-maġġoranza. Il-pjan irid ikollu wkoll klawżola li tgħid li meta jkun intlaħaq il-bilanċ, l-azzjoni affermattiva tieqaf.

* Assenja r-responsabbiltà għall-implimentazzjoni u r-reviżjoni tal-politika

Jeħtieġ li jkun hemm mill-inqas persuna waħda fi ħdan il-kumpanija li perjodikament timplimenta u tivverifika din il-politika. Huma huma li jidentifikaw iż-żoni sottoutilizzati u jieħdu l-passi meħtieġa biex jikkoreġu l-iżbilanċ permezz ta' kiri, taħriġ u promozzjoni.

* Żviluppa chart org relazzjonali

Dan it-tip ta' 'wiri juri n-numri totali ta' impjegati f'kull dipartiment skond ir-razza u s-sess kif jirrelata mad-dipartimenti l-oħra biex jagħti kuntest xieraq.

*Eżamina l-forza tax-xogħol, il-grupp tax-xogħol u d-disponibbiltà

L-uffiċjal jeħtieġ li janalizza kull wieħed minn dawn is-setturi. L-analiżi tal-forza tax-xogħol tagħti ħarsa lejn it-titoli u l-unitajiet kollha, u turi n-numru totali ta' impjegati kif ukoll it-total ta' nisa u minoranzi speċifikament. Imbagħad, kull impjegat jiġi raggruppat skont il-kategoriji tax-xogħol, inklużi l-manigers u l-ħaddiema. Min iħaddem iħares lejn il-metriċi, bħan-numru ta' okkupanti u l-proporzjon tal-użu tal-incumbency tan-nisa u l-minoranzi, għal kull grupp ta' xogħol. Fl-aħħar nett, jeħtieġ li jħarsu lejn diversi fatturi, bħas-suq tax-xogħol u d-disponibbiltà tal-gruppi mhux utilizzati biżżejjed fiż-żona tal-madwar, kif ukoll il-ħiliet, il-profittabilità u t-trasferibbiltà tal-grupp.

* Identifika l-problemi u tfassal pjan ta' azzjoni

Min iħaddem iħares lejn livelli ta' xogħol differenti, bħal pożizzjonijiet ta' livell ta' dħul b'ħiliet u mhux sengħa u impjegi mimlija internament. Meta jsib kwalunkwe sottoutilizzazzjoni, iħarsu lejn il-proċess ta' identifikazzjoni tiegħu u kif jikkalkulaw ir-rata ta' tqegħid tal-għan għal kull grupp ta' xogħol għar-rapporti tagħhom.

*Fissa ħinijiet għall-għanijiet (mhux kwoti)

Wara kull analiżi, min iħaddem għandu jstabbilixxi miri li jistgħu jitkejlu u f'waqthom biex jiffissaw dawn il-każijiet ta' sottoutilizzazzjoni ta' ħaddiema ta' minoranza u nisa. Il-miri huma stabbiliti separatament għal kull grupp u għandhom ikunu ugwali għall-perċentwali kkalkulati mill-analiżi tal-utilizzazzjoni.

* Hu passi ta' azzjoni

Min iħaddem jiddekrivi l-passi eżatti li qed jippjanaw li jieħdu biex jindirizzaw is-sottoutilizzazzjoni. Dawn il-passi jistgħu jinvolvu programmi ta' taħriġ ipprovduti minn min iħaddem jew programmi ta' sensibilizzazzjoni għall-komunità.

* Żviluppa programm ta' verifika interna AAP

L-għan huwa li jintwera li l-isforzi kollha biex tiġi indirizzata u rettifikata s-sottoutilizzazzjoni jittieħdu in bona fede. Verifika interna tfisser li tagħti ħarsa aktar fil-fond lejn il-politiki tal-impjieg tal-kumpanija tiegħek u attività oħra tal-persunal. Barra minn hekk, trid tagħti ħarsa lejn id-dokumentazzjoni u tirrevedi l-kontenut tal-AAP tiegħek filwaqt li timmonitorja l-progress lejn il-mira tiegħek.

Pjan tad-diversità

X'inhu?

Il-pjan tad-diversità huwa pjan azzjonabbli li jiddeskrivi kif in-negozju tiegħek se jimxi inkluż nies minn sfondi differenti. Huwa impenn mill-kumpanija li toħloq post tax-xogħol li jkun gust u inklużiv, u jipromwovi forza tax-xogħol li tirrifletti aħjar id-diversità tal-komunitajiet.

Id-diversità tagħti lin-negozji aċċess għal firxa akbar ta' talent, mhux biss it-talent li jappartjeni għal harsa tad-dinja jew etnicità partikolari jew xi definizzjoni oħra restrittiva. Jgħin biex jipprovdi harsa lejn il-ħtiġijiet u l-motivazzjonijiet tal-klijent jew il-bażi tal-klijenti tiegħek kollha, aktar milli parti żgħira minnha.

X'inhuma l-problemi tal-pjan tad-diversità li jiffaċċjaw dawk iż-żgħażaġh li qed ifittxu xogħol (impjegati) u n-negozji tal-IT (min ihaddem) fl-oqsma tal-IT?

* Fin-nuqqas ta' pjan ta' diversità, toħroġ problema ta' konnessjoni ma' firxa usa' ta' klijenti, li se taffettwa b'mod negattiv il-kumpaniji biex iżidu l-kapaċità tagħhom li jgħaqqdu u jifhmu udjenza usa'.

* Fin-nuqqas ta' pjan ta' diversità, toħroġ problema ta' fatturat imnaqqas, minhabba li l-impjegati jridu jibqgħu f'kumpanija fejn iħossuhom stmati u appoġġjati, u strategija b'saħħitha ta' diversità u inklużjoni tista' tiżgura li dan iseħħ.

* Fin-nuqqas ta' pjan ta' diversità, toħroġ problema ta' produttività miżjuda, minhabba li l-impjegati li jiddiversifikaw jistgħu jgħinu biex tingħata spinta lill-produttività billi tteġġeg lill-impjegati tiegħek biex jinnovaw u jaħsbu barra mill-kaxxa. Barra minn hekk, l-impjegati huma aktar impenjati max-xogħol tagħhom u aktar impenjati għall-missjoni generali tal-kumpanija.

* Fin-nuqqas ta' pjan ta' diversità, titfaċċa problema ta' gabra ta' talent akbar, għaliex meta l-kumpaniji jimpenjaw ruħhom li jiddiversifikaw il-forza tax-xogħol tagħhom, jifthu lilhom infushom għal gabra ta' talent usa' b'kandidati li jistgħu ma jkunux ikkunsidraw, u dawn il-ħaddiema jistgħu jgħibu perspettivi godda u ħiliet godda għan-negozji tagħhom.

X'inhuma l-Ahjar Metodi ghal Min ifittex Impjeg u negozji tal-IT (min ihaddem) biex isolvu l-problemi tal-pjan tad-diversità?

Strategija ta' diversità u inkluzjoni żviluppata sew se żżid l-impenn u s-suċċess tal-impjegati fejn l-impjegati jkunu inkluzi aħjar u appoġġjati.

*Aġhti ħarsa lejn id-demografija attwali tal-kumpanija tiegħek

L-ewwel, trid taqbad data dwar id-demografija tal-impjegati. Huwa importanti li tifhem kif tidher il-forza tax-xogħol tiegħek meta mqabbla mas-suq tax-xogħol. L-attenzjoni tad-demografija tal-impjegat tal-kumpanija tiegħek tgħinek ukoll tidentifika kwalunkwe qasam ta' tħassib.

*Oħloq programm ta' mentoring dwar id-diversità u l-inkluzjoni Il-programmi ta' mentoring dwar id-diversità u l-inkluzjoni jagħtu ċans lill-impjegati diversi u ta' minoranza biex joghlew 'l fuq mil-gradi. Kemm jekk permezz ta' mentoring ta' grupp jew 1-on-1, il-mentors iħarrġu lill-mentees biex jgħinuhom jitgħallmu l-ħbula u jiksbu ħiliet essenzjali. Jaħdmu mill-qrib biex jiżguraw li mentees jikbru eqreb lejn l-għanijiet tal-karriera tagħhom, kemm jekk tkun promozzjoni jew taġġim ta' hila ġdida.

* Oħloq gruppi ta 'riżorsi tal-impjegati

Inizjattiva oħra msejsa fil-promozzjoni u l-appoġġ tal-impjegati hija l-gruppi tar-riżorsi tal-impjegati (ERGs). Dawn il-gruppi jiffokaw direttament fuq l-assistenza lill-impjegati fit-tkabbir kontinwu tal-karriera.

Tista' tmexxi ERGs għal kategoriji speċifiċi, bħal ommijiet li jaħdmu jew LGBTQ+. Dawk li jippartecipaw f'dawn il-gruppi se jiksbu aċċess għal komunità ta 'individwi li jaħsbuha l-istess u jingħaqdu fl-isforz kollettiv biex jirnexxu f'dan l-ispazju tax-xogħol. Dan inaqqas is-sens ta' solitudni, aljenazzjoni, u skumdità.

* Oħloq taħriġ għad-diversità u l-inkluzjoni

It-taħriġ tad-diversità u l-inkluzjoni filwaqt li huwa kruċjali, jista' jwassal għal diviżjoni fi ħdan organizzazzjoni. Madankollu, hemm ftit modi biex issegwiha mingħajr ma tikkawża ħafna frizzjoni. Tista' tikkunsidra mentoring invers, mentoring tal-grupp, sponsorizzazzjoni, u ERGs sabiex l-impjegati jkunu jistgħu jgħaqqdu aħjar u jappoġġjaw lil xulxin.

* Twaqqaf konversazzjonijiet fuq in-nar dwar is-sugġetti tad-diversità, l-ekwità, l-inkluzjoni u l-appartenenza

Fl-aħħar nett, u dan jista' jeħtieġ li jiġi mit-tmexxija, jinholoq spazju sigur fejn it-taħdit dwar sugġetti tad-DEI huwa aċċettabbli. Skont id-daqs tal-organizzazzjoni tiegħek, tista' tmexxi chats maġenb il-firien jew ikliet tal-kumpanija biex tiċċekkja ma' xulxin.

Jiddeskrivi l-aħjar metodi/ideat ta' kooperazzjoni bejn iż-żgħażaġh b'hiliet fl-IT u n-negozji tal-IT biex jitravwem l-impjieg taż-żgħażaġh fis-setturi tal-IT.

- akkomodazzjoni u assistenza mal-pożizzjoni tas-sieheb/konjuġi
- kopertura tas-saħħa u assigurazzjoni
- mentoring u taħriġ.

Introduction	3
A quick introduction to IT employers:	
Case Study A: Heritage Malta	4
Case Study B: Betsson Group	4
Case Study C: B2B MALTA LTD. REGTECH PARTNERS LTD	4
Accommodation and assistance with partner/spouse position	5
Definition	5
Outline of best methods and practices	10
Case Studies	11
Health coverage and insurance	12
Definition:	12
Outline of best methods and practices	12
Case Studies	13
Mentoring and coaching	14
Definition:	14
Outline of best methods and practices	14

Case Studies	14
Concluding remarks	14
Case study A	15
Case study B	15
Case study C, Mr. Gordon Theobald:	38

Introduzzjoni

Fir-riċerka li ġejja, qed nippruvaw niddeskrivu l-aħjar korporazzjonijiet possibbli biex irawmu l-impjegati bejn iż-żgħażaġħ tas-sengħa fl-IT u n-negozji tal-IT.

Din ir-riċerka ħadet il-metodoloġija ta 'riċerka kwalitattiva fuq l-iskrivanija u intervisti. Għall-intervisti, avvicijnajna diversi impjegati li jaħdmu fis-settur tal-IT. Tajjeb li nsemmu li l-impjegati kollha jagħzlu li jagħtu l-kontribut tagħhom għal din ir-riċerka bil-kundizzjoni li jibqgħu anonimi. Kellna wkoll intervisti ma' tliet impjegati tal-IT kompletament differenti (elenkati hawn taħt) li ġejjin minn setturi differenti tal-IT apparti li tawna l-opinjoni tagħhom dwar il-kwistjoni tal-impjegati tlabna wkoll jagħtuna l-pożizzjonijiet attwali tagħhom fuq

- akkomodazzjoni u assistenza mal-pożizzjoni tas-sieħeb/konjuġi
- kopertura tas-saħħa u assigurazzjoni
- mentoring u taħriġ.

Tlabniehom ukoll jimlew it-tabella li ġejja biex mill-informazzjoni mogħtija npoġġu data dwar is-settur tal-IT li qed joperaw fih.

	Kwalifik i Minimi Mehtieg a	Livell u tip ta' esperjenza mehtiega ghal pozizzjoni bhal din	Kompiti/Rwol fl- Organizzazzjon i	Pakkett ta' remuner azzjoni tipiku moghti ghal tali pozizzjo ni	Tipikament Kuntratt indefinit/definit	Perks lil hinn mir- remunerazzjoni tas- salarju u l- kontribuzzjonijiet ta' Sigurtà Soċjali
Pozizzjo ni 1 fl-IT	Grad Universit arju (idealme nt +), jew ekwivale nti	Esperjenza ta' Xogħol Hands on fil-qasam tal- kompetenza ma' organizzazzjon i ta' fama	Il-kompiti jispjegaw lilhom infushom. Ahna ma noffru SAAS. Il- proġetti kollha tagħna huma interni u awtofinanzjati.	€40- €55/siegh a	Ibbażat fuq Proġett - Imbagħad estensjoni oħra possibbli għall- manutenzjoni u IR&DProject Based – Then another possible extension for maintenance and R&D	Ekwità fil-proġett jekk ta' interess
Pozizzjo ni 2 fl-IT	Grad Universit arju (idealme nt +), jew ekwivale nti	Esperjenza ta' Xogħol <i>Hands</i> on fil-qasam tal- kompetenza ma' organizzazzjon i ta' fama	Il-kompiti jispjegaw lilhom infushom. Ahna ma noffru SAAS. Il- proġetti kollha tagħna huma interni u awtofinanzjati.	€60/siegh a	Ibbażat fuq Proġett - Imbagħad estensjoni oħra possibbli għall- manutenzjoni u IR&D	Ambjent tax-xogħol ' fuq mill-medja, partecipazzjoni f'avvenimenti, u aċċes għal attivitajiet ta' żvilupp personali

Pożizzjo ni 3 fl-IT	Grad Universit arju (idealme nt +), jew ekwivale nti	Esperjenza ta' Xogħol Hands on fil-qasam tal- kompetenza ma' organizzazzjon i ta' fama	Il-kompiti jispjegaw lilhom infushom. Aħna ma noffrux SAAS. Il- proġetti kollha tagħna huma interni u awtofinanzjati.	€35 – €60/siegh a	Ibbażat fuq Proġett - Imbagħad estensjoni oħra possibbli għall- manutenzjoni u IR&D	Aħna ma noffrux assicurazzjoni tas- saħħa, għalkemm nafu li huwa pjuttost standard f'kumpaniji akbar
Pożizzjo ni 4 fl-IT	Grad Universit arju (idealme nt +), jew ekwivale nti	Esperjenza ta' Xogħol Hands on fil-qasam tal- kompetenza ma' organizzazzjon i ta' fama	Il-kompiti jispjegaw lilhom infushom. Aħna ma noffrux SAAS. Il- proġetti kollha tagħna huma interni u awtofinanzjati.	€50/siegh a	Ibbażat fuq Proġett - Imbagħad estensjoni oħra possibbli għall- manutenzjoni u IR&D	

		Kwalifiki Minimi Mehtieġa	Livell u tip ta' esperjenz a mehtieġa ghal pożizzjon i bhal din	Kompiti/Rwol fl- Organizzazzjoni	Pakkett ta' remuneraz zjoni tipiku moghti ghal tali pożizzjoni	Tipika ment Kuntr att indefi nit/def init	Perks lil hinn mir- remunera zjoni tas- salarju u l kontribuz onijiet tas Sigurtà Soċjali
Pożizzjon i 1 fl-IT	Maniġer	L-Ewwel Grad	8 snin esperjenz	Il-Maniġer huwa responsabbli għad-disinn, l-	31212	Definit (3	800 communic

		Pertinenti (Livell MQF 6)	a ta' xogħol rilevanti li minnhom sentejn fil-qasam rispettiv ta' kompeten za	<p>izvilupp, u l-implimentazzjoni tal-istrateġija tal-ICT u jamministra s-servizzi tal-ISS, l-Innovazzjoni u l-ICT u l-funzjonijiet ta' appoġġ inklużi l-infrastruttura u l-operazzjonijiet tekniċi sabiex jipprovdi servizz eċċellenti lill-persunal, lill-klijenti, lill-mużewijiet u lill-partijiet interessati. Il-Maniġer se jwassal sistemi u applikazzjonijiet tal-ICT innovattivi, effettivi u effiċjenti li jtejbu u jiżguraw ġestjoni u amministrazzjoni effettiva, u jiżgura wkoll li tali sistemi jkunu appoġġjati b'mod adegwat. Ir-rwol jiffoka fuq is-sistemi u s-servizzi tan-negozju u se jinkludi dmirijiet prattiċi bħall-appoġġ tal-hardwer u s-softwer kif ukoll il-ġestjoni tal-proġetti u l-izvilupp tal-istrateġija u l-baġits tal-ICT.</p>		snin)	ion allowance 3,500 car/fuel / u to 15% performan bonus
Pożizzjon i 2 fl-IT	Uffiċja l Prinċip	L-Ewwel Grad Pertinenti	6 snin ta' esperjenz a ta'	B'kollaborazzjoni mal-Maniġer ir-rwol tal-Uffiċjal Prinċipali Anzjan huwa li	26953	indefin it	300 communic ion

	ali esperjenzant	(Livell MQF 6)	xogħol rilevanti li minnhom sena fil-qasam rispettiv ta' kompetenza	jikkoordina u jimplimenta l-attivitajiet kollha li jinvolvu hardware u/jew software tal-IT inklużi policies u proċeduri relatati f'Heritage Malta u li jikkoordina l-attivitajiet tat-tim tal-ICT. Hija għandha tkun responsabbli wkoll li tiżgura li l-għanijiet kollha tad-dipartiment jintlaħqu fil-ħin u skont il-baġit speċifikat.			allowance up to 10% performance bonus
Pożizzjoni 3 fl-IT	Uffiċjal Prinċipali	L-Ewwel Grad Pertinenti (livell MQF 6)	3 snin ta' esperjenza ta' xogħol rilevanti	B'kollaborazzjoni mal-Maniġer u l-Uffiċjal Prinċipali Anzjan ir-rwol tal-ICT Eżekuttiv huwa li jsegwixxi, jikkoordina u jimplimenta l-attivitajiet kollha li jinvolvu policies u proċeduri ta' hardware u software tal-IT f'Heritage Malta.	24757	iindefinit	/
Pożizzjoni 4 fl-IT	Koordinatur II	Diploma Pertinenti (MQF Livell 5)	5 snin ta' esperjenza ta' xogħol rilevanti	Ipprova appoġġ tal-IT fl-iżvilupp ta' soluzzjonijiet ta' ħardwer u softwer inkluż l-għoti ta' assistenza fid-definizzjoni tal-ħtiġijiet tat-teknoloġija istruttiva.	24008	indefinit	/
Pożizzjoni 5 fl-IT	Koordinatur	Diploma Pertinenti	4 snin ta' esperjenza	Jikkoordina l-ippjanar, l-implimentazzjoni u l-	22327	indefinit	/

		(MQF Livell 5)	a ta' xogħol rilevanti	manutenzjoni tas-sistemi kollha tal-IT.			
Požizzjon i 6 fl-IT	Teknik u tas-sengħa	Ċertifikazzjoni Pertinenti (MQF Livell 4)	3 snin ta' esperjenza ta' xogħol rilevanti	Biex iżżomm is-sistemi tal-IT tal-aġenzija u tiżgura li jaħdmu b'mod effiċjenti u effettiv u jipprovdu s-soluzzjonijiet meħtieġa għall-kwistjonijiet tas-sistema	20289	indefinit	/
Požizzjon i 7 fl-IT	Teknik u	Ċertifikazzjoni Teknika (MQF Livell 3) f'suġġett relatat	2 snin esperjenza fil-qasam rispettiv tar-riċerka	Biex tiddijanjustika, isewwi u żżomm il-ħardwer u s-softwer biex tiżgura t-tħaddim bla xkiel tal-operat tal-Aġenzija.	18905	indefinit	/
Požizzjon i 8 fl-IT	Junior Techniciann	Ċertifikazzjoni Teknika f'suġġett relatat	3 snin ta' esperjenza ta' xogħol rilevanti	Biex tassisti lit-Tekniku fid-dijanjosi, it-tiswija, u ż-żamma tat-tħaddim bla xkiel tas-sistemi kollha tal-IT fi ħdan l-Aġenzija	16919	indefinit	/

Introduzzjoni ta' malajr għal min iħaddem l-IT:

Studju ta' Każ A: Heritage Malta

Heritage Malta hija l-entità nazzjonali ewlenija li tikkura siti ta' wirt madwar il-gzejjer Maltin kollha. Hekk kif il-ħtiġijiet jinqalgħu bis-siti ta' wirt multipli li jzommu, l-użu ta' teknoloġija avvanzata huwa imperattiv fix-xogħol tagħhom. Għalhekk tul is-snin kienu qed iżidu l-forza tax-xogħol tal-IT tagħhom u kienu qed jinvestu fl-infrastruttura tal-IT fis-siti kollha tal-wirt tagħhom. Konna f'kuntatt ma' xxxxx Grima, li kienet pjuttost ċara u pożittiva dwar il-proġetti futuri tal-IT li ġejjin li l-wirt Malti jista' jibbenefika minnhom.

Studju ta' Każ B: Betsson Group

Betsson hija kumpanija multinazzjonali Żvediza li toffri prodotti tal-logħob tal-azzard onlajn. Minn meta tfaċċa l-internet kummerċjalizzat, huma kienu minn ta' quddiem fl-imħatri onlajn. Għalhekk iridu jzommu ruħhom aġġornati mal-aħħar teknoloġiji u qegħdin ifittxu bil-herqa l-aqwa ħaddiema tas-sengħa fl-IT li jistgħu jaqblu mal-miri ambizzjużi tagħhom li dejjem jikbru. Tkellimna ma' Sonya xxxx kienet aktar minn entużjasta biex tiftaħ fuq il-metodi operattivi tal-IT tal-ġgant

Studju ta' Każ Ċ. B2B MALTA LTD. REGTECH PARTNERS LTD

Hawnhekk tkellimna mas-Sur Gordon Theobald. Huwa d-direttur ta' dawn iż-żewġ startups. Regtech hija startup innovattiva ewlenija li taħdem f'regolamenti, operazzjonijiet u konformità. Fil-B2B Malta hija dwar il-facilitazzjoni tal-evalwazzjoni tal-opportunitajiet tan-negozju u l-lakuni fis-suq. Fiż-żewġ tmexxija tal-kumpaniji, huma wara l-awtomazzjoni u l-innovazzjonijiet. Jistgħu jkunu żgħar iżda l-proġetti tagħhom huma kbar u ta' valur. L-użu tal-ħaddiema tal-IT prinċipalment imur għall-iżvilupp u l-konsultazzjoni dwar iż-żewġ pjattaformi meħtieġa biex imexxu l-startups imsemmija hawn fuq u biex jappoġġjaw il-ħolqien ta' softwer, sistemi u APPs godda. Xi wħud mix-xogħol tagħhom involva algoritmi li huma pjuttost diffiċli biex jipproduċu.

Isib li għad hemm grupp limitat ta' nies b'għarfien espert biex jaħdmu magħhom, madankollu, dan il-grupp ta' professjonisti qatt ma jiġu jaħdmu magħhom peress li diġà jaħdmu ma' kumpaniji tal-gaming li jhallsuhom tajjeb ħafna u jagħtuhom ukoll ħafna benefiċċji. Xi drabi wkoll dawn in-nies jithallew jaħdmu fuq proġetti massivi li numru żgħir biss ta' kumpaniji kbar jistgħu joffru.

Huma jsibuha pjuttost diffiċli biex isibu nies biex jaħdmu magħhom. F'hafna mill-proġetti tagħhom, ikollhom jesternalizzaw u jkollhom impjegati part-time joħolqu l-proġett,

Kemm-il darba niehdu lil xi hadd iżgħar biex jaħdem magħna u ninvestu xi flus, ix-xogħol tiegħu huwa f'waqtu,

Allura ġeneralment aħna perfetti li jkollna koppja ta 'nies li jaħdmu magħna li huma tajbin biex jimmaniġġjaw juniors. Jgħallmuhom u jiggwidawhom.

Ukoll, nagħmlu affarijiet u proġetti innovattivi li mhux kulhadd jista' jagħmel.

Ukoll, is-settur tal-IT ivarja, hawn magħna jkollna spazju għall-gradwati tal-IT biex jitgħallmu l-aktar fid-disinn grafiku u l-iżviluppaturi tal-web għax nistgħu nagħtuhom ftit hin u xi proġetti li jistgħu jimmaniġġjawhom faċilment.

Akkomodazzjoni u assistenza mal-pożizzjoni tas-sieheb/konjuġi

1. Definizzjoni:

B'hajja mgħaġġla mgħaġġla li dejjem tiżdied, zieda fl-impjegati orjentati lejn il-karriera, zieda fil-forzi tax-xogħol femminili, opportunitajiet għal xogħol mill-bogħod, u vjaġġar aktar prattiku u effiċjenti; aktar u aktar korporazzjonijiet u min iħaddem qed jaraw il-benefiċċju ta' appoġġ lill-konjuġi/imsieħba.

Meta niġu biex takkomoda impjegat fuq il-post tax-xogħol, mhu xejn ġdid u lanqas ma jiġi bħala kuncett relatat max-xogħol tal-IT direttament. Bosta setturi tax-xogħol differenti qed jakkomodaw lill-haddiema tagħhom b'firxa differenti ta' modi. L-akkomodazzjoni, l-assistenza u l-appoġġ tal-konjuġi u l-imsieħba tal-impjegati tidher li hija sitwazzjoni fejn kulhadd jirbaħ kemm għall-impjegati kif ukoll għal min iħaddem. Dan huwa rifless fi sħarriġ li sar minn NetExpat u EY:

- NetExpat żvela li 33% ta' min iħaddem irrapporta zieda fil-prestazzjoni tal-impjegati tagħhom meta ngħata appoġġ lill-imsieħba tagħhom fuq inkarigi internazzjonali¹.

¹ <https://www.netexpat.com/rps-facts-global-mobility-going-forward>

- 71% ta' dawk li jhaddmu li joffru appoġġ lill-imsieħba jistennew zieda fis-sodisfazzjon tal-inkarigi
- 71% tal-korporazzjonijiet jaraw sieħeb mhux kuntent u mhux integrat fil-post ospitanti bħala l-aktar raġuni komuni għal assenjazzjoni falluta.
- 62% ta' min iħaddem jixtiequ jhegġu lill-impjegati jaççettaw assenjazzjoni billi joffru appoġġ lill-imsieħba tagħhom.
- 70% tal-irġiel u 78% tal-impjegati nisa jaraw lis-sieħba, li mhumiex lesti li jiçcaqilqu minħabba l-karriera tagħhom bħala l-aktar raġuni komuni biex ma jaççettawx assenjazzjoni.
- 43% ta' min iħaddem jistennew zieda fil-prestazzjoni tax-xogħol².

F'dak li għandu x'jaqsam mal-akkomodazzjoni u l-assistenza f'pożizzjonijiet ta' msieħba/konjuġi, jidher li s-settur akkademiku ilu involut f'dan għal żmien pjuttost twil u għalhekk ħafna mir-riçerka disponibbli tirreferi għal dan is-settur tal-impjiegi. F'dan id-dokument, se jkun hemm każijiet fejn se nkunu qed nirreferu għar-riçerka u l-modus operandi ta' dan is-settur bħala xenarji jew Prattiki tal-aħjar każi bil-viżjoni li riçerka bħal din tista' tiġi adattata biex trawwem l-impjieg taż-żgħażaġh fis-setturi tal-IT.

Tajjeb li wieħed jinnota li fejn jidhlu l-akkomodazzjoni tal-impjegati u l-konjuġi/partners tagħhom, jidher li s'issa l-biçça l-kbira tal-postijiet tax-xogħol fejn din il-prattika hija mħaddna, din kienet aktar diretta lejn pożizzjonijiet għolja. Madankollu fil-każ ta' setturi ta' l-IT relatati ma' l-impjiegi wkoll pożizzjonijiet ta' ġestjoni tan-nofs u junior huma kkunsidrati għall-akkomodazzjoni.

Xi eżempji ta' akkomodazzjoni klassika jistgħu jvarjaw minn lottijiet ta' parkeġġ riżervati, sigħat ta' xogħol flessibbli u skedi. F'ħafna setturi, akkomodazzjonijiet bħal dawn huma speçifiçi biex jevolvu settur partikolari tas-soçjetà fl-impjieg.

Eżempju wieħed huwa meta jingħataw arrangamenti ta' akkomodazzjoni differenti lil persuni b'diżabilità. Skont id-Dipartiment tax-Xogħol tal-Istati Uniti, akkomodazzjoni tax-xogħol hija aġġustament għal impjieg jew ambjent tax-xogħol li jagħmilha possibbli għal individwu b'diżabilità li jwettaq dmirijietu tax-xogħol. L-akkomodazzjonijiet jistgħu jinkludu tagħmir

² <https://www.netexpat.com/partner-support-why-should-i-invest>

speċjalizzat, modifiki fl-ambjent tax-xogħol, jew aġġustamenti għall-iskedi tax-xogħol jew ir-responsabbiltajiet³. F'xi pajjiżi dawn l-akkomodazzjonijiet huma mitluba bil-liġi skont kemm għandha haddiema l-forza tax-xogħol ta' ambjent tax-xogħol partikolari. Per eżempju f'Malta, jekk qed timpjega aktar minn 20 impjegat mill-inqas 2% għandhom ikunu persuni b'diżabilità⁴.

Tali akkomodazzjonijiet jistgħu jiġu estiżi wkoll għall-imsieħba/miżżewġin. Għal dan id-dokument, jistgħu jintużaw id-definizzjonijiet li ġejjin.

Konjuġi tfisser raġel jew mara. Għall-finijiet ta' din id-definizzjoni, ir-raġel jew il-mara jirreferu għall-persuna l-oħra li magħha individwu daħal fi żwieġ kif definit jew rikonoxxut taħt il-liġi tal-istat għal skopijiet ta' żwieġ fl-istat li fih ikun sar iż-żwieġ jew, fil-każ ta' żwieġ daħlu barra minn xi stat jekk iż-żwieġ ikun validu fil-post fejn sar u seta' sar f'mill-inqas stat wieħed. Din id-definizzjoni tinkludi individwu fi żwieġ tal-istess sess jew tal-liġi komuni li jew: (1) ikun sar fi stat li jirrikonoxxi tali żwiġijiet; jew (2) jekk iddaħħal barra minn xi stat, ikun validu fil-post fejn iddaħħal u seta' seħħ f'mill-inqas stat wieħed⁵.

Hawnhekk meta nitkellmu dwar is-sħubija qed nirreferu għall-imsieħba domestiċi. Relazzjoni ta' sieħeb domestiku tista' tintwera bi kwalunkwe tlieta minn dawn it-tipi ta' dokumentazzjoni li ġejjin: a) ipoteka jew kiri kongunti; b) nomina tas-sieħeb domestiku bħala l-benefiċjarju għall-assigurazzjoni tal-ħajja; c) nomina tas-sieħeb domestiku bħala benefiċjarju primarju fit-testament tal-impjegat; d) ftehim legali ta' sħubija domestika; e) prokura għal proprjetà u/jew kura tas-saħħa; f) sjieda kongunta ta' vettura bil-mutur, kont ta' verifika, jew kont ta' kreditu; u/jew reġistrazzjoni tas-sħubija domestika⁶.

Fis-settur tal-IT, speċjalment jekk ikunu meħtieġa operazzjonijiet transkonfinali kif ukoll impjegati barranin lejn il-pajjiż tal-oriġini, tista' tkun meħtieġa rilokazzjoni għall-impjegati u

3

<https://www.dol.gov/general/topic/disability/jobaccommodations#:~:text=A%20job%20accommodation%20is%20an,to%20work%20schedules%20or%20responsibilities.>

⁴ <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>

⁵ <https://www.lawinsider.com/dictionary/spouse>

⁶ <https://policies.wsu.edu/prf/index/manuals/60-00-personnel/60-15-partner-spouse-accommodation/>

l-imsieħba. F'kazijiet bħal dawn, dawn li ġejjin huma wħud mid-diffikultajiet li jidhru meta jkun hemm ir-rilokazzjoni tal-impjegati⁷:

- Appoġġ interkulturali
- Soluzzjoni fis-servizzi: bħal spjegazzjoni tat-taxxa
- Assistent għat-tranzizzjoni tat-tfittxija tax-xogħol
- Korsijiet ta' edukazzjoni u akkreditazzjoni
- Permessi tax-xogħol
- Li tkun taf ir-regoli tal-post ospitanti meta tiġi biex taċċetta r-relazzjoni tal-konjuġi/partner
- Lingwa/i assoċjati mal-pajjiż ospitanti
- Appoġġ b'sens ta' appartenenza. Jgħinu fl-assimilazzjoni f'ambjent u kultura ġodda.

Tipi differenti ta' Akkomodazzjoni Msieħba

Biex tifhem aħjar kif konjuġi/partner jista' jiġi sostnut b'akkomodazzjoni huwa tajjeb li jiġi identifikat li jista' jkun hemm tipi differenti ta' akkomodazzjoni. Kif imsemmi fir-rakkomandazzjonijiet mis-SIRVA (Worldwide Relocation & Moving) min iħaddem li jikkunsidra appoġġ għandu jikkunsidra:

- **Għamel ix-xogħol tad-dar tiegħek:** Żgura li tiddetermina l-eligibilità tal-impjeg tal-konjuġi/sieħeb kemm mil-lat tal-politika tal-kumpanija kif ukoll mill-aspett speċifiku tal-pajjiż, u tkun konxju tar-regolamenti attwali tal-permess tax-xogħol tal-pajjiż ospitanti. Jekk il-konjuġi/sieħeb ma jkunx awtorizzat jaħdem fil-pajjiż ospitanti, iddefinixxi b'mod ċar kwalunkwe appoġġ li se jkun disponibbli minflok. Pereżempju, ir-rimborż tat-tagħlim jista' jappella lil individwi li jittamaw li javvanzaw il-lawrji tagħhom jew li jilqgħu l-opportunità li jippreparaw għal bidla fil-karriera. Jekk ir-rilokazzjoni tkun fit-tul jew permanenti, il-finanzjament tal-aġġornament tal-kwalifiki tagħhom fil-pajjiż ospitanti jkun ukoll dispożizzjoni milqugħa. L-arranġament ta' opportunitajiet ta' volontarjat jista' joffri wkoll benefiċċji uniċi għall-akkumpanjament konjuġi/imsieħba, inkluż iż-żieda ta' esperjenza barra mill-ġdid mal-kurri tagħhom.

⁷ <https://www.sirva.com/learning-center/blog/2020/02/19/supporting-accompanying-spouses-partners-during-relocation>

- **Żomm Komunikazzjoni Miftuha:** Wara li tidentifika kwalunkwe sfidi potenzjali, inkluzi kwalunkwe limitazzjoni tax-xogħol jew drawwiet kulturali speċifiċi għall-post ospitanti, żomm komunikazzjoni diretta mal-impjegat u l-konjuġi/sieheb. Minbarra li jgħin biex jiġu stabbiliti u mmaniġġjati l-aspettattivi, dan se jipprovdi wkoll opportunità biex jiġi żviluppat pjan għall-assimilazzjoni tal-konjuġi/sieheb.
- **Appoġġ fit-Tiftix u l-Manutenzjoni tax-Xogħol:** Ikkunsidra li ttipprovdi gwida ta' reviżjoni mill-ġdid ibbażata fuq ix-xejriet u l-preferenzi tal-pajjiż ospitanti, reviżjoni tas-suq tax-xogħol, opportunitajiet ta' xogħol, u servizzi ta' tfittxija biex tgħin lill-konjuġi/partner li jakkumpanja jsib impjieg. Għandu jiżdied it-taħriġ lingwistiku u kulturali biex jappoġġa l-assimilazzjoni fl-ambjent il-ġdid u biex tiżviluppa għarfien tan-normi tal-post tax-xogħol li jistgħu jvarjaw ħafna mill-pajjiż tal-orijini tal-individwu. Taħriġ ta' intervisti li jqis id-differenzi kulturali jista' jkun ta' għajnuna kbira wkoll. Ladarba l-individwu jkun sab impjieg, ikkunsidra r-rimborż tal-miżati ta' kommutazzjoni (għat-trasport pubbliku) jew kiri ta' karozza, jekk ikun xieraq. Bħala alternattiva, jekk il-konjuġi/sieheb jippossjedi ħiliet li jippermettu xogħol mill-bogħod, gwida u assistenza b'xogħol freelance/b'kuntratt u spejjeż tal-bidu jistgħu jkunu għażla - iżda kun żgur li tikkonsulta espert tas-sugġett u tagħti pariri lill-individwu dwar l-implikazzjonijiet tat-taxxa li jista' jew ma jistax ikun konsiderazzjoni fil-post tad-destinazzjoni. Ftakar ukoll li l-konjuġi/l-imsieħba espatrijati jistgħu jkunu sors ta' talent. Li toffrilhom impjieg dirett jew pożizzjonijiet b'kuntratt jista' jipprovdi benefiċċji reċiproċi lill-individwi, lill-impjegati, u lill-organizzazzjoni.
- **Ikkonnettjahom:** Biex jiġi żgurat li konjuġi/sieheb li jakkumpanja jkollu ċans aħjar li jassimila l'ambjent ġdid, riċerka gruppi ta' networking lokali u organizzazzjonijiet ta' appoġġ għall-espatrijati (live u online) u theġġeg is-shubija. It-taħriġ lingwistiku u kulturali għandu rwol sinifikanti biex jgħin lill-individwi jibnu netwerks ta' appoġġ ġodda, kemm personali kif ukoll professjonali. Kun żgur li konnessjoni b'saħħitha tal-internet se tkun disponibbli fid-dar tad-destinazzjoni, peress li konnessjoni mal-familja u l-ħbieb fil-pajjiż tal-orijini tkun ugwalment importanti. Kull waħda minn dawn l-azzjonijiet se tagħmel triq twila lejn l-iżgurar ta' sens ta' appartenenza f'post ospitanti ġdid filwaqt li jinżammu relazzjonijiet stabbiliti qabel minn 'lura d-dar'.
- **Aħseb dwar Konsiderazzjonijiet ta' Taxxa Meta Tinghata Ghajnuna għall-Permess tax-Xogħol:** Jekk il-kumpanija se tkun qed tkopri l-permess tax-xogħol tal-konjuġi/sieheb, ikun meħtieġ li jiġi definit jekk id-dhul tal-konjuġi/sieheb hux se jiġi

ekwalizzat kollu, parzjalment, jew xejn. Dan għandu jiġi definit fil-politika tal-ekwalizzazzjoni tat-taxxa tal-organizzazzjoni (id-dhul tal-konjuġi/sieħeb huwa tipikament ikklassifikat bħala dhul personali), peress li l-implikazzjonijiet tad-dhul tal-konjuġi/sieħeb fuq l-ispejjeż tal-ekwalizzazzjoni tat-taxxa jistgħu jkunu sinifikanti .⁸:

Shubija f'Konsorzju ta' Reklutaġġ ta' Edukazzjoni Għolja (HERC) jew netwerk iehor: L-HERCs huma organizzazzjonijiet formali ta' kullegġi taż-żona diġà stabbiliti f'xi reġjuni u stati, bħal Southern California, New England, Missouri, u New Jersey. 10 HERCs jipprovdu varjetà ta' servizzi għall-elenkar u l-qsim ta' pożizzjonijiet miftuħa li jistgħu jkunu imprezzabbli biex jgħinu lill-imsieħba akkademiċi. L-ispejjeż tas-shubija tal-HERC ivarjaw skont id-daqs tal-istituzzjoni, u jagħmlu din l-għażla, fejn disponibbli, partikolarment utli għal istituzzjonijiet iżgħar mingħajr ir-rizorsi biex jistabbilixxu programmi ta' akkomodazzjoni shab. L-istituzzjonijiet jistgħu wkoll jistabbilixxu netwerks inqas formali għall-qsim ta' informazzjoni dwar il-ftuħ f'kullegġi u universitajiet fil-qrib jew f'negozji lokali u organizzazzjonijiet mingħajr skop ta' qligħ. Arranġamenti bħal dawn jirrapprezentaw l-inqas għażla kontroversjali biex toffri akkomodazzjoni lill-imsieħba akkademiċi u jistgħu jkunu partikolarment utli għal dawk il-kullegġi u universitajiet li ma jistgħux joffru assistenza estensiva minħabba rizorsi limitati. F'xi reġjuni, madankollu, in-nuqqas ta' konċentrazzjonijiet urbani jew in-nuqqas ta' universitajiet fil-qrib jistgħu jagħmlu dawn l-għażliet inqas fattibbli.

Għajnuna għar-rilokazzjoni tal-imsieħba: L-uffiċċji tar-rizorsi umani jew l-uffiċċji speċjalizzati għall-assistenza tal-imsieħba jistgħu wkoll jipprovdu għajnuna fir-resumés u l-preparazzjoni tal-intervisti. Barra minn hekk, jistgħu joffru lill-imsieħba li qed jirrilokaw assistenza oħra, bħall-identifikazzjoni ta' faċilitajiet għall-kura tat-tfal jew akkomodazzjoni potenzjali. Tali għajnuna tista' thaffef it-tranzizzjoni għal reġjun ġdid

Pożizzjonijiet li jgħaqqdu: Xi istituzzjonijiet joffru l-possibbiltà ta' pożizzjoni "bridging" jew fellowship temporanju biex jippermettu lill-istituzzjoni hin biex tidentifika linja full-time jew biex tipprovdi appoġġ għal żmien qasir waqt li sieħeb ifittex pożizzjoni. Il-pożizzjonijiet li jgħaqqdu jistgħu jkunu partikolarment utli għall-imsieħba akkademiċi minħabba l-iskeda

⁸<https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/E8B6FE51-3765-4528-AC4F-874C8ECDB7D9/0/PartnerandDualCareerAppointments.pdf>

tat-tfittxijiet tal-fakultà. Tali pożizzjonijiet għandhom ikunu deskritti b' mod ċar bħala temporanji sabiex ma jqajmux aspettattivi dwar il-provvista ta' impjeg permanenti

Provvista ta' pożizzjoni permanenti għal sieheb tal-fakultà: Offerta istituzzjonali ta' linja ġdida ta' mandat (jew pożizzjoni ekwivalenti) għal sieheb giet imsejha "holy grail of dual-career accommodation." F'każijiet oħra, istituzzjoni tista' toffri pożizzjonijiet kontingenti full-time jew part-time lill-imsieħba ta' fakultà maħtura ġdida. Mill-inqas studju wieħed wera li membri tal-fakultà b'pożizzjonijiet fl-istess istituzzjoni jistgħu jesperjenzaw sodisfazzjon akbar u jsibuha aktar faċli biex jibbilanċjaw ir-responsabbiltajiet tax-xogħol u tal-familja, u jagħmlu din l-għażla attraenti mill-perspettiva tal-kandidat. Tali pożizzjonijiet, madankollu, filwaqt li jipprovdu l-aktar assistenza diretta għall-koppji b'karriera doppja, jistgħu wkoll jipprezentaw problemi kemm għall-istituzzjoni kif ukoll għall-membri tal-fakultà li għadu kif gie maħtur. Ta' thassib partikolari hija kwalunkwe politika li żżid in-numru ta' fakultà kontingenti għall-fini ta' akkomodazzjoni għall-imsieħba jew li tillimita l-benefiċċji jew l-opportunitajiet għall-promozzjoni għal dawk l-imsieħba maħtura taħt tali arrangament.

Għajnuna lil studenti gradwati: Meta s-sieheb ikun qed itemm studji gradwati, istituzzjoni tista' tipprovdi opportunitajiet ta' taġġim, privileġġi tal-librerija, jew assistenza oħra biex jitlesta l-lawrja. Din hija assistenza temporanja, madankollu, u tista' ma tissodisfax il-ħtiġijiet fit-tul ta' koppja b'karriera doppja.

Pożizzjonijiet kondiviżi / Hatriet ta' Karriera Doppja: F'dan it-tip ta' arrangament, l-imsieħba jaqsmu pożizzjoni ta' mandat b'responsabbiltajiet definiti għat-tagħlim, ir-riċerka u s-servizz. Il-pożizzjoni kondiviża tista' tkun 100 fil-mija jew aktar ta' pożizzjoni full-time ma', pereżempju, kull sieheb maħtur għal 50 fil-mija ta' pożizzjoni full-time, jew jista' jkun arrangament li fih sieheb wieħed jinħatar b'60 fil-mija u l-oħra f'50 fil-mija għal pożizzjoni ta' ftit aktar minn full-time. Din il-forma ta' akkomodazzjoni, madankollu, hija ġeneralment limitata fl-applikabbiltà tagħha għall-membri tal-fakultà fl-istess dixxiplini jew relatati mill-qrib u għal dawk li ma jeħtiġux żewġ salarji full-time. Minħabba li t-tendenza fost l-akkademiċi li jiffurmaw koppji bbażati fuq oqsma ta' speċjalizzazzjoni simili jew relatati tidher li qed tiżdied, pożizzjonijiet kondiviżi jistgħu jsiru saħansitra aktar mixtieqa dalwaqt.

2. Deskrizzjoni tal-aħjar metodi u prattiċi

Kif spjegat mill-AAUP fid-dokument riflessiv tagħhom dwar ir-rakkomandazzjonijiet dwar l-Akkomodazzjoni tal-Imsieħba u l-Ħatriet ta' Karriera Doppja, l-akkomodazzjoni tal-konjuġi/sieħeb bħala haħtra possibbli ta' karriera doppja għandha benefiċċji u biex titwettaq b'mod effettiv jeħtieġ politiki sodi. Fost il-benefiċċji, semmiet l-AAUP hemm żieda fin-numru ta' nisa li qed ifittxu impjeg.

Meta jiġi biex joffri akkomodazzjonijiet għall-konjuġi/imsieħba, is-settur tal-IT għandu jhaddan tali kuncett biex japplika politiki li jakkomodaw mingħajr preġudizzju lill-kandidati u l-impjegati kollha bi kwistjonijiet relatati mar-razza u s-sess.

Rakkomandazzjonijiet

- Idealment, is-settur tal-IT li jipprova l-akkomodazzjoni fi kwalunkwe livell għandu jkollu politiki fformulati li jkopru l-ħatriet kollha aktar milli jiddependi fuq arrangamenti ad hoc. Tali politiki għandhom ikunu disponibbli għall-koppji kollha, mhux biss għal dawk fi żwiġijiet eterosesswali.
- Informazzjoni dwar dawn il-politiki għandha tkun disponibbli għall-kandidati kollha.
- Dmir ta' Informazzjoni: Hemm obbligu morali li tingħata informazzjoni dwar eż. is-sitwazzjoni tal-permess tax-xogħol fil-post ospitanti, għażliet ta' appoġġ ipprovduti mill-korporazzjoni inkl. għażliet ta' karriera, alternattivi ta' karriera, edukazzjoni ulterjuri, integrazzjoni, u networking fil-post ospitanti.
- Dmir ta' Prevenzjoni: Hemm obbligu morali li tinzamm is-saħħa psikoloġika u li jiġu evitati msieħba frustrati, iżolati, jew depressi, u inkarigi falluti.
- Dmir ta' Intervent: Hemm obbligu morali u tan-negozju li wieħed jintervjeni jekk l-appoġġ tal-fornitur ma jkunx qed jilhaq il-ħtiġijiet tas-sieħeb li qed jirriloka.

- Dmir ta' Kontroll: Hemm obbligu morali u kummerċjali li jintgħażel il-fornitur tas-servizz estern xieraq u bi prezz raġonevoli u li tiġi kkontrollata l-kwalità tas-servizz u s-sodisfazzjon tal-imsieħba.

3. Studji ta' Każijiet

Jidher li l-prattika tal-akkomodazzjoni kemm tal-impjegat kif ukoll tal-konjuġi/sieħeb hija Prattika li tinstab aktar komunement fl-akkademja għal pożizzjonijiet ta' lettori anzjani. Iż-żewġ universitajiet li ġejjin joffru programmi ta' akkomodazzjoni għall-kera ssussidjati mill-università u wkoll appoġġ għall-konjuġi jew sieħeb biex ikun impjegat mill-istess università. L-Università tal-Istat tal-Hasil toffri li tiffinanzja li wara li tapplika bil-miktub, l-università tista' toffri akkomodazzjoni temporanja ta' kwarti ta' residenza għall-impjegat u l-konjuġi/sieħeb sa tliet snin ta' finanzjament. Fl-istess università, arrangamenti għal impjieg temporanju huma offruti lill-konjuġi jew imsieħba. Sakemm ma jkunx hemm postijiet vakanti xierqa eżistenti, impjegat jista' jagħmel talba bil-miktub u l-università tista' tassisti b'impjieg temporanju.

L-Università ta' Maine għandha politika u programm ta' akkomodazzjoni għall-konjuġi u sieħeb. Il-programm jikkonsisti prinċipalment f'li jgħin lill-konjuġi/partner biex isib l-opportunità ta' xogħol ideali fl-istess kampus u affiljati.

L-impjegati jistgħu wkoll joperaw fi hdan jew jinkoraġġixxu inizjattivi tal-gvern bħal dawk imsemmija hawn taht fejn in-nomadi diġitali huma mhegga jiccaqilqu u jahdmu fi hdan il-ħitan u x-xtut ta' pajjiżi u rħula oħra.

Bliet individwali madwar l-Italja, Franza, u Spanja ilhom jieħdu sehem f'inizjattivi fejn irħula żgħar bħal Rieti u Santa Fiora fl-Italja lesti jhallsu aktar minn nofs il-kera għal numru sostanzjali tajjeb ta' xhur. Xi wħud minn dawn l-inizjattivi jinfirxu biex saħansitra jgħaddulek għotja ta' flus biex ikollok tarbija tat-twelid waqt li toqgħod hemmhekk⁹.

Til-gzira ta' Malta fil-Mediterran qed toffri Permess ta' Residenza Nomad għal ċittadini mhux tal-UE d-dritt li jgħixu fil-Maltin waqt li jkunu impjegati f'pajjiż ieħor.

⁹ <https://www.travelinglifestyle.net/these-italian-towns-pay-digital-nomads-to-come-and-work-remotely/>

Uħud mill-impjegati intervistati semmew li hemm kumpaniji tal-logħob online speċjalment xi wħud kbar li joffru servizzi ta' rilokazzjoni u servizzi ta' akkomodazzjoni, kultant sa sena ta' għajxien assistit. Xi drabi dan il-kompromess huwa li l-akkomodazzjoni tinstab jew tiġi offruta f'appartamenti li jkunu qed jinkrew mill-kumpanija jew iħallsu parzjalment parti mill-kerata ta' kull xahar.

Mhux eżattament taqbel taħt l-akkomodazzjoni iżda msemmija hawn bħala benefiċċji straordinarji. Ħafna impjegati semmew li l-kumpaniji tagħhom joffru benefiċċji tal-Benessri. Kultant sa 300 sa 500 euro fis-sena u dawn huma aktar minn bonuses. Dawn il-benefiċċji tal-Benessri kultant ivarjaw skont il-pakketti offruti u minn kumpanija għal oħra. Xi wħud mill-eżempji jinkludu:

- Massaġġi
- Abbonamenti għall-ġinnasju
- Rimborsi ta' titjriet
- Sħubiji għal klabbs sportivi
- Xiri ta' tagħmir teknologiku

Kopertura tas-saħħa u assigurazzjoni

1. Definizzjoni:

B'definizzjoni, kopertura tas-Saħħa qed tirreferi għal sitwazzjoni fejn id-dritt għal ħlas jew rimborżi; l-ispejjeż tal-kura tas-saħħa huma koperti (taħt arrangamenti stipulati) Dan jista' jiġi offrut b'konnessjoni ma' impjeg jew programm tal-gvern.

L-assigurazzjoni hija ftehim normalment permezz ta' kuntratt rappreżentat minn polza li fiha individwu jew entità tirċievi protezzjoni finanzjarja jew rimborż kontra telf jew mard¹⁰.

¹⁰ <https://www.investopedia.com/terms/i/insurance.asp>

2. Deskrizzjoni tal-ahjar metodi u prattiċi

Kważi l-postijiet battala kollha li huma relatati ma 'kumpaniji tal-logħob online u korporazzjonijiet kbar relatati mal-IT kollha joffru benefiċċju bażiku għal hidma mal-assigurazzjoni tas-saħħa tal-isptar u l-klinika privata tal-kumpanija.

Dawn li ġejjin huma 2 eżempji ta' każi ta' benefiċċji bażiċi tal-pożizzjoni relatati mal-IT fi ħdan il-kumpanija

Karrieri fl-Energija

:

- Finanzjament għat-taħriġ u l-iżvilupp personali.
- Xahar ta' xogħol mill-bogħod minn barra kull sena.
- Frott, snacks, u kolazzjon tat-Tnejn.
- Assigurazzjoni tas-Saħħa Privata għall-Isptar u l-Klinika.
- Gym/Allowances għall-Ivvjaġġar¹¹.

Kindred:

- L-uffiċċju tagħna għandu centru sportiv jekk trid tisfida lil sieheb għal logħba tat-table tennis jew darts.
- Tixtieq kikkra kafè tajba? Għandna barista intern biex iġibek dik it-tazza perfetta!
- Hafna avvenimenti soċjali biex tiegħu sehem fihom (Melbourne Cup hija biss waħda minnhom).
- Bilanċ kbir bejn ix-xogħol u l-ħajja privata u flessibilità.
- Impenn kontinwu għall-iżvilupp tal-impjegati.

¹¹ <https://energycasinocareers.com/>

- Programm ta' sehem tal-impjegati.
- Assigurazzjoni tal-ħajja u pjanijiet ta' protezzjoni tad-dhul.
- Benefiċċji tal-benessri.
- Bilanċ kbir bejn ix-xogħol u l-ħajja privata u flessibilità.

3. Studji ta' Kazijiet

Mit-3 impjegaturi intervistati għal dan l-istudju, il-kopertura tas-saħħa u l-assigurazzjoni huma benefiċċju li Betsson Group biss jista' joffri lill-impjegati tagħhom. Bħala waħda mill-kumpaniji ewlenin tal-logħob online preżenti f'Malta, huma ħafna amplitudni biex jikkaccjaw għall-aħjar impjegati possibbli. Bħala parti mill-benefiċċji li jiġu ma 'salarju kompetittiv, huma joffru kopertura komprensiva tas-saħħa u assicurazzjoni.

Għaż-żewġ impjegaturi l-oħra intervistati dan il-kuncett huwa meqjus prattikament impossibbli. Ikun jinvolvi spiża wisq għall-kumpanija u ma tagħmilx differenza jekk ma tkunx akkumpanjata minn salarju kompetittiv straordinarju.

Impjegat wieħed semma li f'xi karigi għolja l-impjegati kienu qed jiġu offriti kopertura tas-saħħa u assicurazzjoni li tista' tiġi estiża wkoll għall-konjuġi/imsieħba.

Għal din ir-riċerka, ħsiebna li nkludu ftit inserzjonijiet dwar il-ġranet tal-Mard u l-Leave f'din it-taqsim.

Tlieta mill-impjegati intervistati li jaħdmu għal kumpaniji kbar tal-logħob semmew li bħala parti mill-inċentivi biex jakkomodaw ġenituri ġodda l-kumpaniji tagħhom joffru ġranet ta' sick and leave żejda minn dawk stipulati mil-liġi lokali.

Kumpanija waħda saħansitra toffri lill-omm ħamest ijiem żejda ta' leave tal-mard fis-sena li jikkoncernaw il-bżonnijiet tat-tifel tagħha.

Kumpanija oħra toffri sa ġimgħatejn ta' leave tal-paternità imħallas lill-missier. Wieħed irid jinnota li din hija inizjattiva pjuttost akkoljenti meta mqabbla mal-leave tal-paternità ta' ġurnata lill-missier mogħti mil-liġi lokali.

Impjegati oħra semmew li l-kumpaniji tagħhom għandhom assistenza bażika meta jiġu biex jappoġġjaw trabi tat-twelid u tfal żgħar, madankollu, huma jippermettu xenarji każ b'każ. L-impjegati f'din il-kumpanija jistgħu jagħmlu t-talbiet tagħhom skont il-bżonnijiet tagħhom lid-

dipartiment tar-riżorsi umani. Dan jista' jinkludi hin aktar flessibbli fuq u barra l-iskrivaniġa u xogħol mill-bogħod,

Mentoring u coaching

1. Definizzjoni:

Għal din ir-riċerka, qed nifhmu l-kuncett tal-Coaching bħala "proċess li jkannqal il-ħsieb u kreattiv li jispira biex jiġi massimizzat il-potenzjal personali u professjonali" u Mentoring bħala "sistema ta' taħriġ tal-impjegati li taħtha individwu anzjan jew b'aktar esperjenza (il-parrinu) huwa assenjat biex jaġixxi bħala konsulent, konsulent jew gwida għal junior jew trainee "

Dan il-proċess huwa marbut mal-involviment dirett tax-xogħol relatat mal-IT u mod ieħor it-tkabbir personali tal-impjegat.

2. Deskrizzjoni tal-aħjar metodi u prattiċi

F'dan il-każ ukoll ħafna mill-akbar kumpaniji joffru perjodu għal kull kuntratt ta' mentoring u taħriġ. Madankollu, tajjeb li nsemmu li għal ħafna kumpaniji hemm dejjem inqas inizjattivi meħuda għall-iżvilupp personali. Ukoll meta niġu għall-iżvilupp tal-ħiliet tal-IT sakemm ma tkunx xi ħaġa relatata ma' komputu jew assenjazzjoni speċifika li l-impjegat ikun fih, il-kumpanija ma toffrix taħriġ ulterjuri. Dan jidher li huwa instigat mill-fatt li s-suq jattira kompetizzjoni u kandidati kompetittivi biex jaħdmu fih. Ħafna mill-pożizzjonijiet fi ħdan kumpaniji akbar u stabbiliti jeħtieġu minimu ta' 2 jew 3 snin ta' esperjenza fil-qasam relatat. Għalhekk dak li spiss jiġri hu li gradwati godda jibdeu jaħdmu ma' kumpaniji iżgħar fejn ikollhom opportunitajiet biex 'jitgħallmu l-ħbula. Madankollu fil-mument li jkollhom l-opportunità li jiċċaqilqu ma' kumpanija akbar li qed toffri paga u benefiċċji aħjar se jaħarbu.

3. Studji ta' Każijiet

Fil-każ tal-istudju Ċ, is-Sur Gordon Theobald jirreferi għall-kwistjoni bħala ta' importanza kbira. Peress li jopera fi ħdan kumpaniji tal-bidu jara li t-taħriġ huwa pjuttost importanti għalihom. Billi huma kumpanija żgħira setgħu jimjegaw biss wieħed, massimu ta' żewġ

impjegati għal kull proġett fuq biċċa xogħol speċifika. Semma li huwa vijabbli li l-kumpanija toffri taħriġ biex dak ix-xogħol isir b'mod effiċjenti u awtonomu mill-impjegati. Xi drabi jkun hemm bżonn li titgħallem tip ġdid ta' teknoloġija. Fejn u meta jkun possibbli jittamaw li l-impjegat jibqa' magħhom għall-inqas sa tmiem il-proġett.

Rimarki ta' konkluzjoni

Studju ta' każ A

Studju ta' każ B

Studju ta' każ C, Mr. Gordon Theobald:

Kumpaniji tal-bidu qatt ma għandhom iċ-ċans li jikkompetu ma 'kumpaniji akbar. Hafna gradwati junior tal-IT iqattgħu minn disa' xhur sa massimu ta' sena u nofs. Dan huwa li tagħti u tiegħu l-qafas ta' żmien ta' proġett żgħir jew medju u mbagħad jitolqu.

Huwa konxju li hawn qed inħarsu lejn modi kompletament differenti ta' ħidma, u huwa f'idejn l-impjegat tal-IT li jagħzel u jara x'jaqbel l-aħjar għall-individwu. Huwa aċċetta li jaħdem b'dan il-mod u jaħdem. Għandu s-sulluzzu iżda b'xi mod s'issa jaħdem. Il-logħob u l-kumpaniji l-kbar mhumiex popolari hafna l-hin kollu. Xi wħud jigu u jmorru, xi wħud jgħaddu minn fażijiet li jixtiequ jaħdmu f'kumpaniji kbar u proġetti kbar għal xi żmien, u oħrajn jixtiequ jikkontribwixxu għal xi haġa iżgħar iżda aktar produttiva u jista' jkollhom sjieda. F'dan il-każ, ikun investiment għall-individwu. Dawn huma żewġ perspettivi differenti. Hawnhekk hija mentalità differenti. Nies li jaħdmu hawn jistgħu faċilment ikollhom tliet darbiet aktar minn dawk imħallsa hawn jekk jaħdmu għal kumpanija tal-logħob. Il-hin u s-sigħat hawnhekk ukoll mhumiex fissi, naħdmu kif meħtieġ u huma flessibbli. Normalment, kumpaniji kbar tal-logħob ikollhom ħinijiet aktar fissi u prevedibbli.

Hafna kumpaniji kbar barranin jaħdmu mill-bogħod peress li aħna kumpanija żgħira. Għalina, irridu naħdmu flimkien u nippreferu naħdmu flimkien peress li l-komunikazzjoni hija importanti hafna.

Il-mudell tagħhom huwa li għal xogħol ta' valur għall-flus, jesternalizza. Ladarba proġett jiġi żviluppat u jkun fil-idejn, jibdew jaħsbu dwar li jimpjegaw lil xi hadd. Issa dak li jiġri huwa li hafna kumpaniji jagħtu ekwità għaraq. F'sistema bħal din l-impjegat qed jingħata sehem mill-proġett, parti mis-sjieda. Dan ma jseħx f'kumpaniji akbar. Xi drabi l-perċentwali tas-sjieda jistgħu jkunu sostanzjali. Dan jista' jkollu l-vantaġġi tiegħu għall-iżviluppatur, speċjalment għal dak avanzat peress li issa qed jippossjedu parti minn dan il-proġett u dan jista' saħansitra jgħieghom jaqilgħu xi flus tajbin.

Jekk tibda pożizzjoni għolja tal-IT fi hdan kumpanija tal-logħob tista' tgawdi l-eċċitament li taħdem fuq proġetti kbar u forsi tkun responsabbli wkoll għall-eżekuzzjoni tagħhom. Filwaqt li jekk inti f'pożizzjoni junior tal-IT tista' tagħmel kwazi kull haġa li jeħtieġ il-proġett u qatt ma tkun parti mill-proġett sħiħ.

F'kumpaniji zgħar li għadhom jibdew, għandek aktar sodisfazzjon milli anke bħala junior tista' tkun qed taħdem fuq proġetti sodi u innovattivi. Is-sodisfazzjon huwa hafna akbar u jagħti wkoll hafna input lis-CV tiegħek. Ukoll, tista' tkun qed taħdem fuq proġett kbir li jeħtieġ li jiġi ppromulgat. Dan jiġri wara l-parti tal-esternalizzazzjoni u l-proġett ikun digà miktub. Allura xi hadd li jaħdem magħna jista' jkun qed jimmaniġġja proġett uniku. Dan ifisser li anke bħala junior, ir-rwol tiegħek ikun li tissorvelja, issegwi u tmexxi tim ta' żviluppaturi b'esperjenza b'kompetenza partikolari. Din hija opportunità u incentiv kbir biex jitgħallmu għal dawk li xi darba jixxu proġetti akbar jew jinvestu biex isiru esperti f'qasam partikolari bħall-AI jew l-iżvilupp ta' lingwa tal-IT partikolari.

Huwa jemma li jekk startups zgħar jingħaqdu jistgħu jibbenefikaw hafna aktar, kemm fuq riżorsi, proġetti, kif ukoll pakketti li jistgħu joffru lill-impjegati tagħhom. Madankollu, dan mhux wisq possibbli f'Malta peress li m'hemmx wisq mentalità li tagħmel dan. Jemma li hemm hafna x'jigwadanjaw meta nikkollaboraw. Bejn opportunitajiet ta' outsourcing, u ideat, u noffru pakketti aħjar, il-kollaborazzjoni tista' tkun kbira u dan jgħinna wkoll biex nikkompetu barra minn Malta ma' kumpaniji akbar, mhux bejnietna.

Biblijografija:

- ACC Advisors Ltd. (2022, May 12). *Malta nomad residence permit*. Malta Immigration. Retrieved July 19, 2022, from <https://www.maltaimmigration.eu/malta-nomad-residence-permit/>
- Chapman, S. (2020, February 19). *Supporting accompanying spouses/partners during relocation*. Supporting Accompanying Spouses/Partners During Relocation. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.sirva.com/learning-center/blog/2020/02/19/supporting-accompanying-spouses-partners-during-relocation>
- Energycareers. (n.d.). *Homepage*. Retrieved July 19, 2022, from <https://energycasinocareers.com/>
- Guba, W. (2021, February 17). *PARTNER SUPPORT – Why Should I Invest?* Netexpat. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.netexpat.com/partner-support-why-should-i-invest>
- Health coverage. (n.d.). In *Healthcare* (revised 3 ed.). healthcare.gov. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.healthcare.gov/glossary/health-coverage/>
- Jobsplus. (n.d.). *Jobsplus*. Retrieved March 19, 2022, from <https://jobsplus.gov.mt/employers-mt-MT-en-GB/employing-persons/employing-persons-disability>
- Kagan, J. (2022, July 18). *What is insurance?* Investopedia. Retrieved July 19, 2022, from <https://www.investopedia.com/terms/i/insurance.asp>
- *Know the difference between coaching and mentoring*. (2017, July 5). Kent State University. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.kent.edu/yourtrainingpartner/know-difference-between-coaching-and-mentoring>
- Magri, G. (2021, August 2). *Fathers petition parliament to extend paternity leave as soon as possible*. Times of Malta. Retrieved March 19, 2022, from <https://timesofmalta.com/articles/view/fathers-petition-parliament-to-extend-paternity-leave-as-soon-as.890482>
- NetExpat. (2019, August 14). *RPS FACTS : RESHAPING PERSPECTIVE*. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.netexpat.com/rps-facts-global-mobility-going-forward>
- Office of Human Resources. (2022, February 3). *Spouse and partner accommodation policy and program - office of human resources - university of maine*. Retrieved

- March 19, 2022, from <https://umaine.edu/hr/career-opportunities/spouse-and-partner-accommodation-policy/>
- *RPS FACTS : RESHAPING PERSPECTIVE*. (2019, August 14). Netexpat. Retrieved August 14, 2019, from <https://www.netexpat.com/rps-facts-global-mobility-going-forward>
 - Spouse. (n.d.). In *Lawinsider Dictionary* (based on 231 documents ed.). Lawinsider. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.lawinsider.com/dictionary/spouse>
 - U.S. department of labor. (n.d.). *Job accommodations / U.S. department of labor*. Official Website of the United States Government Department of Labour. Retrieved March 19, 2022, from <https://www.dol.gov/general/topic/disability/jobaccommodations#:~:text=A%20job%20accommodation%20is%20an,to%20work%20schedules%20or%20responsibilities>
 - Vincej, V. (2022, April 23). *These Italian towns pay digital nomads to come and work remotely*. Traveling Lifestyle. Retrieved June 19, 2022, from <https://www.travelinglifestyle.net/these-italian-towns-pay-digital-nomads-to-come-and-work-remotely/>
 - Wahington State University. (n.d.). *PARTNER AND SPOUSE ACCOMMODATION* (60.15). <https://policies.wsu.edu/prf/index/manuals/60-00-personnel/60-15-partner-spouse-accommodation/>

Hiliet TA' Komunikazzjoni

Il-kapaċità ta' persuna li tikkomunika sew ma' haddiehor hija meqjusa minn hafna nies bħala l-aktar soft skill importanti. Li jkollok kmand tajjeb tal-komunikazzjoni hija l-abbiltà li tikkontrolla, tesprimi u tikkomunika l-emozzjonijiet – b'empatija, awtokontroll u komunikazzjoni assertiva –, mingħajr ma dawn isiru ostaklu biex jintlaħqu l-għanijiet, hija karatteristika karatteristika fil-mexxejja ta' għada, u hija kapaċità essenzjali li n-negozji teknoloġiċi kollha jfittxu. Fil-fatt, mhux biżżejjed li jkollok hiliet tekniċi avvanzati, għaliex kull sforz, kull xogħol huwa r-riżultat ta' grupp - komunikazzjoni bla xkiel u sinerġika huma ċ-ċavetta. Għalhekk, bħala żaġżuġ wiehed irid jagħmel sforz biex jiżviluppa l-kapaċitajiet ta'

komunikazzjoni xierqa biex jaqsam hsibijiet, pjanijiet u fuq kollox biex joħloq relazzjonijiet empatiċi mal-bqija tat-tim.

In-nuqqas ta' assi personali u relazzjonali hija problema attwali: "f'dawn l-aħħar snin, il-kumpaniji spiss jindikaw diffikultajiet biex isibu inġiniera gradwati mgħammra bil-ħiliet meħtieġa minn dan l-ambjent professjonali ġdid" (Direito, Pereira & De Oliveira Duarte, 2014, p. 1556). Li jkollok ħiliet tekniċi estensivi m'għadux biżżejjed għall-professjonijiet tekniċi kollha. Il-ħiliet iebes waħedhom kif ukoll il-ħiliet soft waħedhom mhumiex biżżejjed biex jinħoloq profil tal-kandidat komplet u sodisfaċenti. Dan ifisser li l-ħiliet iebes għandhom jiġu kkumplimentati minn ħiliet artab (Patacsil & Tablatin, 2017): il-kandidati "jeħtieġu mhux biss li jegħlbu l-ħiliet tekniċi tax-xogħol tagħhom iżda wkoll jegħlbu diversi soft skills, inkluża l-abbiltà li jikkomunikaw, jikkoordinaw, jaħdmu taħt pressjoni, u ssolvi l-problemi" (Vijaya, 2013). Skont ir-riċerka magħmula minn Patacsil & Tablatin (2017) kemm "studenti tal-IT kif ukoll imsieħba tal-industrija qiesu l-ħiliet artab ugwalment importanti bħala ħiliet tekniċi għall-integrazzjoni b'suċċess tal-impjegati tal-livell tad-dhul" (p. 354).

Aktar u aktar, il-kumpaniji tat-teknoloġija (aktar tard insemmuhom bħala kumpaniji tal-IT jew tal-ICT) huma attenti ħafna għall-ħolqien tal-atmosfera t-tajba, u l-ħiliet tekniċi huma vvalutati flimkien ma' dawk il-soft skills kollha li huma essenzjali biex kumpanija tirnexxi. Ġeneralment, l-aktar soft skills meħtieġa mill-kumpaniji għall-professjonisti tal-IT huma ħidma f'tim, empatija, kreattività (ivvintazzjoni ta' prodotti godda, adattament għal sitwazzjonijiet mhux tas-soltu, soluzzjoni ta' problemi), flessibilità (adattament għal sitwazzjonijiet, inklużi dawk mhux previsti), ħiliet interpersonali (inklinazzjoni għad-djalogu), approċċ estroverti, responsabbiltà u affidabbiltà, tmexxija (responsabbiltà, karizma, ħila li timmaniġġja iżda wkoll li tiddelega), etika (li tiegħu l-inizjattiva, taċċetta l-kritika, tkun koperattiv) u finalment komunikazzjoni (kapaċità li tesprimi ruħha u li tisma' b'mod attiv) (Lambert, 2021).

Fil-fatt, l-Organizzazzjoni għall-Kooperazzjoni u l-Iżvilupp Ekonomiċi ddefinixxiet il-ħiliet ta' tmexxija, komunikazzjoni u ħidma f'tim bħala ħiliet artab kumplimentari tal-IT, li jirfdu l-ħidma kollaborattiva (OECD, 2016). Għalhekk, "għal attività ta' suċċess, speċjalista tal-ICT jeħtieġ żewġ kategoriji ta' ħiliet, jiġifieri: ħiliet iebes u ħiliet artab. Meta nitkellmu dwar ħiliet iebes, nirreferu għal għarfien tekniku dirett. Għall-kuntrarju, il-ħiliet artab jirreferu għall-komunikazzjoni, ix-xogħol f'tim, il-kreattività, is-soluzzjoni tal-problemi u ħiliet personali

oħra. L-esperti jaqblu li minbarra ħiliet iebsa (teknici), huma meħtieġa ħiliet artab (imsejha wkoll nies-)" (Szilárd, Benedek & Ionel-Cioca, 2018, p. 94).

Jekk wieħed jassumi l-pussess ta' kompetenzi teknici – ħiliet iebsa – huwa meħtieġ li jiġi analizzat kif jiġu akkwistati soft skills jew kif jiġu rfinati. "Il-ħiliet iebsa huma ġeneralment miksuba permezz ta' edukazzjoni u taħriġ formali filwaqt li l-ħiliet "soft" huma tipikament żviluppati permezz ta' esperjenzi personali" (Vijaya, 2013, 570). Iżda fil-fatt il-ħiliet artab, kif ukoll il-ħiliet iebsin, jistgħu jitgħallmu, jittejbu, jiġu eżerċitati u applikati b'modi differenti. Kif muri minn Patacsil & Tablatin (2017) mod kif jiġu implimentati u mtejba l-ħiliet huma l-internship: "permezz tal-programm ta' apprendistat, l-istudenti se jkollhom iċ-ċans li japplikaw il-ħiliet, l-għarfien u l-attitudni li tgħallmu fl-iskola u fl-istess ħin l-opportunità li esperjenza l-ambjent korporattiv" (p. 349).

F'dan is-sens, elenkajna ftit eżempji konkreti biex tissaħħaħ il-possibbiltà għaž-żgħažagh fit-teknoloġija biex jitgħallmu u jirriflettu fuq il-potenzjal tal-ħiliet artab tagħhom ibbażat fuq l-analiżi CEDEFOP u Burns (2016).

- Ipprovdni firxa ta' miżuri biex tappoġġja liż-żgħažagh jiżviluppaw il-ħiliet tagħhom ta' 'preparazzjoni għax-xogħol'
- Ittejjeb l-ambjent tan-negozju - toħloq postijiet komuni u tirrilassa żoni
- Mekkanizmi ta' feedback permanenti
- Investi f'attivitajiet ta' ħin liberu biex thaffer il-potenzjal
- Taħriġ fin-negozju
- Iħeġġeg il-kollegament bejn l-universitajiet u n-negozji tal-IT

Peress li l-kumpaniji qed ifittxu haddiema kwalifikati - kemm hard kif ukoll soft skills - inkluż soft skills fil-proċess edukattiv jgħin biex jitnaqqas id-distakk bejn id-dinja universitarja, u b'mod aktar ġenerali d-dinja tal-iskola, u d-dinja tax-xogħol. Livelli differenti ta' edukazzjoni għandhom jagħtu l-opportunità "liż-żgħažagh biex jiżviluppaw ħiliet artab, bħal ħiliet intraprenditorjali, ħiliet ta' ilaħħqu (jiġifieri l-kapaċità li jittrattaw problema b'mod kreattiv), tagħlim biex jitgħallmu u ħiliet oħra (bħall-kapaċità li taħdem fi timijiet, li tikkomunika b'mod ċar u effettiv, li tadatta għal kuntesti kulturali differenti, li ssolvi problemi, li timmaniġġja l-

kunflitti, li turi rezistenza f' sitwazzjonijiet ikkumplikati jew stressanti, eċċ.)” (Succi & Canovi, 2020, 1836). Għalkemm għadhom parti mill-attivitajiet akkademiċi, l-apprendistati huma mod tajjeb biex jitnaqqas id-distakk bejn l-iskola u d-dinja tax-xogħol (Patacsil & Tablatin, 2017).

1. Żvilupp ta' hiliet ta' komunikazzjoni

Kemm-il darba smajt li komunikazzjoni tajba hija ċ-ċavetta għal relazzjonijiet tajbin? Pereżempju, qatt iltqajt ma' xi hadd u immedjatament iddeċidejt li għogobhom? Imbagħad, huwa importanti li tirrifletti dwar dak li għamel il-komunikazzjoni ma 'xi hadd partikolarment attraenti u bla xkiel. Żgur li kif l-espressjonijiet u l-kliem jaħdmu flimkien huwa l-bażi għal kull komunikazzjoni tajba.

Il-kunċett wiesa' ta' komunikazzjoni jinkludi l-abbiltà li tmexxi komunikazzjoni verbali u mhux verbali iżda wkoll il-kapaċità li tistabbilixxi netwerks ta' komunikazzjoni (Vijaya, 2013). L-erba' hiliet lingwistiċi bażiċi huma l-qari, il-kitba, is-smiġh u t-taħdit. Filwaqt li l-qari u l-kitba huma spiss azzjonijiet individwali, is-smiġh u t-taħdit jimplikaw l-involviment ta' interlokutori oħra. It-titjib tal-hiliet tas-smiġh u tat-taħdit jikkontribwixxi għal relazzjonijiet armonjużi bejn il-livelli differenti ta' komunikazzjoni: hemm komunikazzjoni minn haddiem għal haddiem u komunikazzjoni minn impjegat għal min iħaddem iżda wkoll minn impjegati għal klijenti. Il-hiliet bażiċi ta' komunikazzjoni jistgħu jiġu estiżi b' "smiġh, komunikazzjoni mhux verbali, preżentazzjonijiet, taħdit fil-pubbliku, rakkont ta' stejjer, komunikazzjoni viżiva, u hiliet ta' kitba" (Prentiss, 2021, p. 346).

Il-komunikazzjoni għandha żewġ dimensjonijiet, orizzontali u vertikali. Il-komunikazzjoni orizzontali timplika li ż-żewġ interlokutori huma fuq l-istess livell, għalhekk hemm rieda li jinteraġixxu mal-interlokutor l-ieħor. Il-komunikazzjoni vertikali, min-naħa l-oħra, timplika li hemm interlokutor wieħed biss li jikkomunika lil udjenza passiva. Il-bidimensjonalità tal-komunikazzjoni għalhekk tindika l-approċċ relazzjonali (Guthrie, 2021).

Il-komunikazzjoni tista' tiġi definita wkoll skont il-mezzi: komunikazzjoni wiċċ imb wiċċ, komunikazzjoni mhux verbali, smiġh attiv, hiliet ta' kitba u preżentazzjoni, hiliet ta' negozjar huma parti mill-kunċett wiesa' ta' hiliet ta' komunikazzjoni. Fl-2019, l-Uffiċċju tal-Uffiċjal Kap tal-Infurmazzjoni (OCIO) tal-Gvern tal-Kolumbja Brittanika kellu webinar intitolat "Hiliet ta' Komunikazzjoni Għall-Professjonisti tal-IT" li fih il-komunikazzjoni hija definita bħala mhux biss verbali, iżda wkoll bħala taħlita ta' tliet fatturi: korp lingwa, kontenut u vuċi. Il-lingwaġġ

tal-ġisem jibgħat sinjali impliċiti lis-semmiegħ u lill-osservatur. Lingwaj miftuħ jindika inklussività u jinvolti involviment, filwaqt li lingwaġġ magħluq jindika distakkament. Pereżempju, li żżomm id-dirgħajn jew ir-riglejn imqassma, jew l-idejn fil-bwiet tista' tohloq distakk bejn il-kelliem u l-interlokutor. Element ieħor sottovalutat fil-komunikazzjoni li għandu rwol ewlieni huwa l-vuċi. Xi studji jsostnu li l-vuċi tikkostitwixxi 38% tal-komunikazzjoni (The Government of British Columbia, 2019). Il-vuċi tista' tiġi modulata skond it-ton u r-ritmu. Iż-żieda jew it-tnaqqis tat-ton u r-ritmu tista' tpoġġi enfasi fuq ċerti partijiet tad-diskors, li tippermetti li tingħata rilevanza u fl-istess ħin tippermetti li terġa' tiġi attivata l-attenzjoni tal-udjenza/interlokutor.

Kemm matul il-korsijiet tal-iskola kif ukoll tal-università, huwa importanti li jiġu pprovduti opportunitajiet għall-prattika orali permezz tal-preżentazzjoni ta' proġetti, focus groups jew dibattiti tal-istudenti. Fi tmiem il-moġħdijiet edukattivi ż-żgħażaġħ “jeħtieġ li jkunu kapaċi joħorġu miż-żona ta' kumdità tagħhom, jiżviluppaw ħiliet konjittivi u fl-aħħar mill-aħħar japplikaw dak li jkunu tgħallmu, biex jaħdmu ma' haddieħor, u biex isolvu l-problemi” (Succi & Canovi, 2020, 1839) .

L-iżvilupp tal-ħiliet tal-komunikazzjoni jgħin biex iwassal diskors skont l-interlokutor quddiemek. L-interlokutor jista' jkun espert tal-IT, iżda wkoll mhux espert. Sabiex tagħmel dan, huwa meħtieġ li timmodera l-lingwa skont l-interlokutor. It-terminoloġija tal-IT hija teknika ħafna u għalhekk mhix fil-firxa ta' kull interlokutor. M'għandux jiġi preżunt li persuna f'dipartiment amministrattiv, pereżempju, tkun taf it-terminoloġija tal-IT. Kuncett tekniku jista' jiġi ssimplifikat billi jiġi spjegat b'mod aktar pragmatiku.

Skont l-awturi ta' “Ħiliet ta' Komunikazzjoni Għall-Professjonisti tal-IT” (2019) imsemmija qabel, l-ewwel element bażiku ta' komunikazzjoni tajba huwa li tifhem l-udjenza tiegħek. Kemm jekk tkun preżentazzjoni quddiem udjenza kbira jew djalogu ta' kuljum bejn il-kollegi, huwa importanti li tifhem il-pożizzjoni tal-interlokutor. Billi tagħmel kuntatt mal-interessi tagħhom, inti tiżgura li semmiegħ ikun impenjat u attent. Iċ-ċarezza u s-semplicità tal-lingwa huma żewġ fatturi determinanti oħra. L-użu ta' lingwaġġ ċar u sempliċi jagħmilha aktar faċli għall-udjenza /interlokutor biex isegwu u nifhmu l-ideat tagħna. L-IT huwa qasam tekniku, mimli akronimi u l-professjonisti tal-IT huma mdorrijin jitekellmu bl-akronimi, iżda kollegi oħra/il-pubbliku probabbilment mhumiex familjari magħhom, għalhekk huwa meħtieġ li tuża lingwaġġ sempliċi u biex tiddefinixxi termini u akronimi meta jintużaw għall-ewwel darba Billi

mhux l-awdituri kollha huma esperti tal-IT, it-tqabbil tal-ideat u l-kunċetti tal-IT ma' stampi jew informazzjoni li diġà jafu huwa għodda utli.

B'mod partikolari, il-ħiliet ewlenin tal-komunikazzjoni li żagħżuġh teknoloġiku għandu jkollu u jiffoka fuqhom huma:

- SMIGH ATTIV U IMPENJAT
- KITBA ĊARA U KONĊIŻA
- TAHDID KONFIDENTI U KALMA
- KOMUNIKAZZJONI ASERTIVA

“Fl-edukazzjoni tal-ħiliet soft, huwa importanti li wieħed jahseb dwar kif wieħed jista' jintegra l-kontenut li qed jiġi kkomunikat, is-sitwazzjoni li għaliha jista' jiġi applikat, u l-ħtiġijiet speċifiċi tal-istudent” (Vijaya, 2013, 571). Il-komunikazzjoni tfisser ukoll il-kapaċità li jinholoq networking u li jinnegozja, il-kapaċità għad-djalogu f'ambjent interkulturali. Għalhekk, it-titjib tal-ħiliet tal-komunikazzjoni huwa utli biex jiġu żviluppatti smigh attiv, mistoqsijiet, kitba, preżentazzjoni, skambju ta 'dejta, u ħiliet ta' pproċessar ta 'informazzjoni.

2. Hidma f'tim

Id-diviżjoni attwali tax-xogħol tpogġi lill-ħaddiema f'network interdipendenti li jista' jkun virtwali jew fiżiku. Ix-xogħol m'għadux meqjus bħala proċess individwali u indipendenti, iżda s-sitwazzjoni tax-xogħol attwali teħtieġ approċċ gdid ibbażat fuq l-interdipendenza. Għalhekk nitkellmu fuq teamwork.

"Peress li ħafna kompiti tax-xogħol huma orjentati lejn it-tim f'dawn il-jiem, li jkollok il-ħiliet artab b'saħħithom meħtieġa biex taħdem f'ambjent kollaborattiv huwa kruċjali" (Lambert, 2021). L-għodod użati għax-xogħol f'tim huma "formali (pjattaformi ta' taġħlim elettroniku ddedikati, riżorsi edukattivi miftuħa u mixtrija) u informali (taġħlim permezz ta' Skype, gruppi ta' Facebook, pjattaformi ta' chat differenti, e-mail, il-kombinazzjoni ta' dawn jew oħrajn eċċ.)" (Szilárd et al., 2018, p. 97)

Ix-xogħol tal-professjonisti tal-IT huwa prinċipalment individwali, iżda jista' jiddependi wkoll fuq interazzjonijiet ma' oħrajn minħabba li l-ambjent tax-xogħol huwa spiss orjentat lejn it-tim. Ix-xogħol f'tim għalhekk jimplika mgħiba prosoċjali u huwa essenzjali wkoll għall-iżvilupp tal-ħiliet tal-komunikazzjoni. F'dan ir-rigward, il-kapaċità li taħdem f'tim tikkontribwixxi għal relazzjonijiet tax-xogħol produttivi u għall-produttività tal-kumpanija nnifisha.

Fi hdan il-qasam makro tax-xogħol f'tim, nistgħu niddistingwu s-subkategoriji ta':

- Kompitu u koordinazzjoni: l-ippjanar tal-kompiti u l-koordinazzjoni sussegwenti huma meħtieġa biex jiġu stabbiliti b'mod ċar rwoli, meta wieħed iqis li kull parti tal-linja tal-assemblaġġ twassal għas-suċċess jew il-falliment tal-attività
- Is-soluzzjoni tal-problemi: il-ħiliet tas-soluzzjoni tal-problemi jikkontribwixxu għar-risoluzzjoni effettiva tal-kunflitti b'mod kollaborattiv, billi jagħrfu l-opportunitajiet u l-kompiti assenjati u jinvolvi l-membri kollha tat-tim. F'sistema interkonnessa, l-iżball ta' individwu, kif ukoll is-suċċess ta' individwu, jikkontribwixxu għall-prestazzjoni generali tal-kumpanija, għalhekk huwa importanti li jiġu analizzati l-problemi b'mod kondiviż.

Stevens u Champion (1999) jiddefinixxu l-għarfien, il-ħiliet u l-abbiltajiet meħtieġa għal hidma f'tim effettiv. Issir distinzjoni inizjali bejn l-għarfien u l-ħiliet interpersonali u l-awtoġestjoni.

Il-ħiliet interpersonali jinkludu:

- conflict resolution with integrative approaches to negotiation;
- collaborative problem solving with appropriate corrective action
- open and supportive communication combined with active listening.

Il-ħiliet ta' awtoġestjoni jinkludu:

- definizzjoni ta' għanijiet speċifiċi u monitoraġġ u evalwazzjoni sussegwenti u ġestjoni tal-prestazzjoni
- l-ippjanar u l-koordinazzjoni tar-rwoli għall-membri individwali tat-tim u l-iżgurar ta' bilanċ xieraq tal-piż tax-xogħol

Il-kuncett ta' hidma f'tim irid jiġi estiż għax-xogħol onlajn u mhux biss għax-xogħol fiżiku. It-tendenza lejn xogħol mill-bogħod, aggravata mill-pandemija reċenti tal-covid-19, estendiet il-ħtieġa għal kollaborazzjoni mill-bogħod. Għodod elettronici jistgħu jintużaw ukoll biex jikkoordinaw azzjonijiet, jaqsmu dokumenti, informazzjoni, ħatriet, jimmonitorjaw ix-xogħol ta' oħrajn, jipprovdu feedback, iżommu konferenza bil-vidjo onlajn, eċċ. Doyle A. (2020) ikkumpila lista ta' għodod utli għal xogħol ta' grupp onlajn: Softwer tal-konferenzi bil-vidjo, Skype, GoToMeeting, messaġġi istantaneji, Google Docs, qsim ta' fajls, DropBox Pro, Slack, Google Hangouts, Zoom.

Biex jiġi promoss ix-xogħol f'tim, huwa importanti li jinxtered l-użu ta' għodod ta' kollaborazzjoni biex jappoġġjaw it-tim, kemm jekk jaħdem personalment jew mill-bogħod.

Huwa preżunt li grupp huwa magħmul minn diversi individwi b'personalitajiet multipli u għalhekk huwa importanti li jiġu aċċettati differenzi kemm fil-ħsieb kif ukoll fl-approċċ. Trid tkun lest li tisma' b'mod attiv u li tikkonfronta ideat li huma differenti minn tiegħek. Il-brainstorming, fejn l-ideat ta' kulhadd jitpoġġew fuq il-mejda biex toħroġ b'idea ta' grupp, għandu rwol ewlieni f'dan ir-rigward. Il-kontribut ta' kull membru tal-grupp huwa għalhekk fundamentali u għandu jitqies bħala riżorsa. Komunikazzjoni tajba u skambju ta' ideat jibnu l-fiduċja fi ħdan il-grupp.

Huwa importanti wkoll li jiġu rikonnoxxuti l-kisbiet fil-livell tal-grupp. Il-qsim tar-rikonnoxximent ma' membri oħra jgħin biex tissaħħaħ ir-relazzjoni fi ħdan il-grupp.

3. "Fitting" għal postijiet tax-xogħol battala

L-użu mifrux tan-netwerks soċjali influwenza l-aspetti kollha tal-ħajja ta' kuljum, inkluż it-tiftix ta' xogħol kemm mill-kumpaniji kif ukoll mill-ħaddiema. Ħafna drabi, il-kumpaniji jużaw pjattaformi onlajn bħal LinkedIn biex ifittxu impjegati potenzjali. It-tfittxija onlajn tirrappreżenta l-ewwel għażla ta' kandidati, definita bħala "reklutaġġ elettroniku" (Aguado et al, 2019). Paġni personali fuq in-netwerks soċjali huma għalhekk meqjusa bħala forma ta' business card għall-kumpaniji. Min-naħa l-oħra, il-ħaddiema jeħtieġ li jiġu pperċepiti bħala attraenti minn min jirrekluta jew mill-kumpanija. L-analiżi mwettqa minn Aguado et al. (2019) jiddistingwi 4 fatturi differenti li jinfluwenzaw ir-reklutaġġ tax-xogħol: wisa' ta' esperjenza professjonali, wisa' ta' interazzjoni fuq LinkedIn jew kapital soċjali, interess fl-aġġornament tal-għarfien u wisa' ta' informazzjoni mhux professjonali. Ċertament it-taqsima dwar l-

edukazzjoni u l-esperjenza tax-xogħol hija rilevanti, iżda l-firxa tal-interazzjoni fuq LinkedIn tista' wkoll tinfluwenza r-rizultati tax-xogħol: "LinkedIn huwa netwerk professjonali u l-grad li fih il-professjonisti jiżviluppaw il-kapital soċjali tagħhom jista' jittiehed bħala indikatur ta' involviment fl-approfondiment tan-netwerk mibni madwar ix-xogħol li jagħmlu" (Aguado et al, 2019, 61).

X'għandek tagħmel biex tkun aktar kummerċjabbli fid-dinja tax-xogħol? Peress li s-suq tax-xogħol jeħtieġ għarfien, kompetenzi u ħiliet multipli, il-“ħiliet artab” huma konnessi mill-qrib mal-impjegabbiltà, partikolarment għal gradwati żgħażaġh li jidhlu fis-suq tax-xogħol” (Succi & Canovi, 2020, 1836). Rodriguez (2014) jidentifika l-aktar ħiliet trasversali meħtieġa bħala ġestjoni, komunikazzjoni, lingwi, netwerking, ħidma f'tim, soluzzjoni ta' problemi, filwaqt li jenfasizza b'dan il-mod ir-rilevanza akbar ta' soft skills f'ambjent li qed jinbidel kontinwament. Fil-livell edukattiv, impjegat futur jeħtieġ li jiżviluppa ħiliet artab bħat-tmexxija u ħiliet prattiċi tan-negozju. Tabilhaqq, l-istudenti u l-gradwati żgħażaġh jeħtieġ li jsiru konxji tar-responsabbiltà individwali tagħhom fl-iżvilupp ta' soft skills u fl-adozzjoni ta' rwol proattiv sabiex tiżdied l-impjegabbiltà tagħhom.

L-ewwel u qabel kollox, trid turi ħiliet artab. Biex tikseb vizibilità trid tibni preżenza attiva u konsistenti fuq il-midja soċjali, bħal LinkedIn. Fil-fatt, dawk li jirreklutaw jistgħu jibbrawżjaw il-paġni soċjali jew saħansitra jiġġudikawk billi sempliċement ikunu hemm.

In-netwerking huwa importanti wkoll. Mod tajjeb huwa li ssir attiv f'assoċjazzjoni professjonali iżda wkoll permezz tal-volontarjat, irrispettivament mis-sugġett attwali. Minbarra li huwa għodda ta' netwerking, il-volontarjat jista' jkun mod pożittiv biex jinkisbu ħiliet godda. B'mod ġenerali, l-akkwist ta' ħiliet godda bħal lingwi godda jew ċertifikati ta' diversi tipi jistgħu jkunu utli (Bortz). Għalhekk, biex tkun aktar attraenti fis-suq tax-xogħol, trid taħdem fuq l-immagni tiegħek. Huwa importanti li tiegħu ħsieb il-paġni soċjali tal-pjattaformi li tuża. Meta wiehed iħares lejn LinkedIn, huwa utli li tibni l-profil tiegħek skont il-pożizzjoni mixtieqa.

Skont TDK Technologies, l-erba' elementi bażiċi ta' karriera tajba fl-IT huma:

- Ħiliet iebesin miksuba permezz ta' edukazzjoni ta' kwalità għolja u taħriġ kontinwu.
- Ħiliet rotob bħal ħiliet ta' komunikazzjoni, ħidma f'tim, eċċ.
- Miri personali u professjonali li jenfasizzaw l-inizjattiva professjonali

- In-netwerking professjonali huwa wkoll għodda b'saħħitha biex tiżviluppa hidma f'tim u trawwem l-iżvilupp professjonali

F'dan ir-rigward, "l-edukazzjoni għolja għandha tgħin lill-istudenti jibnu bażi usa' li fuqha jkunu jistgħu jibnu l-kompetenzi professjonali futuri tagħhom". (Succi & Canovi, 2020, 1837). Għalhekk l-edukazzjoni trid tkun adattata għad-dhul fid-dinja tax-xogħol, li min-naħa l-oħra trid tiggarrantixxi d-disponibbiltà tal-impjiegi għax l-edukazzjoni waħedha mhix biżżejjed biex tiggarrantixxi s-suċċess taż-żgħażaġh fid-dinja tax-xogħol.

Is-settur tal-edukazzjoni u l-industrija għandhom jikkooperaw mal-għan komuni li jippromwovu l-impjieg taż-żgħażaġh billi jnaqqsu l-impatt tat-tranzizzjoni mill-edukazzjoni għax-xogħol.

L-OECD (2021) irrapportat żewġ eżempji ta' impjieg taż-żgħażaġh. Minn naħa għandna l-IBM, kumpanija kbira tal-Istati Uniti, min-naħa l-oħra għandna Capassa AS, SME Norveġiża. Id-daqs oppost tal-kumpaniji juri li l-impenn għandu jittiehed b'mod konsistenti mill-industrija kollha. P-Tech huwa mudell edukattiv propost mill-IBM li jinvolvi kooperazzjoni fuq tliet livelli: edukazzjoni sekondarja, taħriġ vokazzjonali u apprendistati fl-industrija. L-għan aħħari ta' dan il-mudell edukattiv huwa li jallinja l-edukazzjoni mal-htigijiet reali tas-suq tax-xogħol. Il-każ Norveġiż isegwi l-istess linja, billi jipprovdi liż-żgħażaġh b'aċċess ggwidat għad-dinja tax-xogħol permezz ta' apprendistati mħallsa.

4. Prospetti għall-promozzjoni

Fl-imghoddi, grad ta' edukazzjoni ogħla kien tip ta' garanzija għal impjieg tajjeb, peress li l-istudji ma kinux affordabbli għall-familji kollha u n-numru ta' gradwati ma kienx daqshekk għoli. Illum, madankollu, in-numru ta' gradwati qiegħed dejjem jiżdied u l-livell edukattiv tal-popolazzjoni huwa ħafna ogħla. Dan jirrappreżenta sfida għall-ġenerazzjoni żagħżuġha: il-kumpaniji jistgħu jagħzlu minn għadd kbir ta' kandidati, li jiġġeneraw livelli għoljin ta' kompetizzjoni fost applikanti żgħażaġh. Is-suq tax-xogħol attwali huwa għalhekk sfida kompetittiva ħafna għaż-żgħażaġh li ħafna drabi jaċċettaw impjiegi ta' livell baxx, minkejja l-edukazzjoni twila tagħhom, jew jaċċettaw impjiegi li mhumiex konformi mal-edukazzjoni tagħhom. (Succi & Canovi, 2020).

Għalhekk, biex tkun kompetittiva fis-suq, it-taħriġ kontinwu u t-titjib huma l-kliem prinċipali. Peress li t-teknoloġija qed tevolvi kontinwament, biex ikunu kompetittivi fis-suq tax-xogħol, il-professjonisti tal-ICT jeħtieġ li jiġu aġġornati kontinwament kemm f'aspetti tekniċi kif ukoll mhux tekniċi. F'dan ir-rigward, it-taħriġ professjonali formali u mhux formali tul il-ħajja jippermetti li l-ħaddiema jiġu aġġornati kontinwament u jiġu adattati għall-bidliet (Komunitajiet Ewropej, 2012). Tabilhaqq “iċ-ċertifikazzjoni saret essenzjali għall-prattikanti tal-ICT fl-isfondi kollha. Mhux ta' b'xejn, madwar nofshom irrappurtat li għandhom mill-inqas ċertifikazzjoni waħda” (Skills Panorama, 2019).

L-intraprenditorija hija karatteristika oħra biex tibda jew tittejjeb karriera. F'din id-direzzjoni, iż-żgħażaġh għandhom ikunu konxji tal-pożizzjoni tagħhom bħala atturi attivi aktar milli passivi fil-kostruzzjoni tal-futur tagħhom stess. L-intraintraprenditorija hija ta' valur kbir għall-kumpaniji tal-IT, peress li l-innovazzjoni hija mmexxija mill-kultura tal-intraprenditorija, mifhuma bħala l-kapaċità tal-kumpanija li tiżviluppa ambjent tax-xogħol li jinkoraġġixxi l-kreattività, l-innovazzjoni u l-intraprenditorija. L-atturi ewlenin fil-kultura tal-intraprenditorija huma l-membri tal-kumpanija, jiġifieri l-professjonisti tal-IT. Min-naħa tal-kumpanija, huwa meħtieġ li jiġi żgurat livell għoli ta' setgħa fost l-impjegati għaliex dan jista' jżid il-livell ta' sodisfazzjon tax-xogħol tal-impjegati u jtejjeb awtomatikament il-kompetittività tan-negozju tal-kumpanija: il-kumpaniji għandhom ikunu kapaċi jappoġġaw “modi ġodda ta' kif jagħmlu l-affarijiet, produttività. u titjib fil-kwalità, l-eliminazzjoni ta' prattiki ta' xogħol hela/ineffċjenti, ideat ta' prodotti ġodda, kwalità mtejjba tal-prodott, modi ġodda biex tiffirka l-flus, proċeduri ġodda u ideat ġodda ta' kummerċjalizzazzjoni” (Benitez-Amado et al., 2009, p. 557) u fil-istess ħin jiffinanzja b'mod adegwat ir-riċerka u l-iżvilupp tal-IT. Min-naħa tal-impjegat, huwa meħtieġ li l-impjegati jkollhom għarfien u taħriġ tajjeb biex isegwu l-għanijiet tal-innovazzjoni tal-kumpanija (Benitez-Amado et al., 2009). Għalhekk, l-intraprenditorija hija meqjusa bħala ħila trasversali meħtieġa li tinkludi l-abbiltà li jinnovaw, li jkun proattiv u li jkollu l-kapaċità li jieħu riskji. (Yaakub et al., 2021).

Fl-aħħar nett, mill-perspettiva tal-partijiet interessati, il-mentoring għandu rwol ewlieni fl-impjegabbiltà u fir-riżultati tal-karriera. Skont l-analiżi mwettqa minn Bezielos et al. (2016), il-mentoring itejjeb il-prestazzjoni tax-xogħol billi jtejjeb kemm l-għarfien u l-ħiliet individwali kif ukoll il-fehim tas-sistema organizzattiva kollha tal-post tax-xogħol, speċjalment fis-settur tal-IT li huwa kkaratterizzat minn “bidliet kostanti fl-għodod u r-rekwiżiti tal-ħiliet, strutturi

ċatti, u mobilità sostanzjali tal-ħaddiema bejn u fi ħdan il-fruntieri organizzattivi” (Bezionelos et al., 2016, p. 144).

Aspett ieħor li jrawwem l-attrazzjoni tas-suq huwa l-intraprenditorija. Il-ħiliet intraprenditorjali jinkludu sett ta' kompetenzi trasversali li huma adattabbli u applikabbli għal tipi differenti ta' xogħol peress li huma ħiliet li japplikaw għall-attitudni u l-mentalità tal-ħaddiem. L-aspetti attitudinali huma enfasizzati minn Nisheva et. al. (2009): "L-intraprenditorija hija sett ta' ħsieb u motivazzjoni u huwa diffiċli li tiġi mgħallma b'mod simili bħad-dixxiplini l-oħra tan-negozju jew tal-IT". Komunikazzjoni effettiva, il-ħila li tagħmel multitask, l-użu ta' ħsieb kreattiv biex tiżviluppa pjanijiet u tegħleb l-ostakli, u ħsieb strateġiku huma biss ftit mill-ħiliet intraprenditorjali. (Tabilħaqq Tim Editorjali, 2021). Jista' jiġi definit bħala l-pass finali fil-proċess ta' taħriġ twil, minħabba li jeħtieġ bilanċ bejn ħiliet artab u ħiliet iebes (Indeed Editorjali, 2021), anke jekk it-triq akkademika ma tippreparax lill-istudenti tal-ICT għall-ambjent intraprenditorjali. Ħafna sistemi edukattivi sottovalutaw ir-rwol tal-ħiliet intraprenditorjali, u b'hekk ikkontribwixxew għal distakk bejn il-preparazzjoni taż-żgħażaġh u t-talbiet tas-suq tax-xogħol (UNCTAD, 2015). F'dan ir-rigward, "in-nuqqas ta' taħriġ iffukat fil-ġestjoni u l-intraprenditorija ġie identifikat bħala komponent nieqes fl-ICT" (Nisheva et. al., 2009). Kif issuggerit mill-Gwida tal-Politika tal-UNCTAD (2015), l-intraprenditorija għandha tkun parti integrali mill-kurrikuli edukattivi. Eżempju wiehed huwa l-Know About Business (KAB): KAB huwa programm ta' edukazzjoni dwar l-intraprenditorija żviluppat mill-Organizzazzjoni Internazzjonali tax-Xogħol (ILO) li għandu l-għan li jintroduċi liż-żgħażaġh fl-intraprenditorija fit-triq tal-edukazzjoni formali u informali (UNCATD, 2015).

Prattiki tajbin

Il-programm ta' apprendistat f'termini ġenerali huwa meqjus bħala l-ġhodda ideali biex tipprepara lill-istudenti għat-tranzizzjoni mill-iskola għax-xogħol billi tnaqqas id-distakk bejn il-ħiliet akkademiċi miksuba u l-kompetenza Prattika meħtieġa (Patacsil & Tablatin, 2017). Permezz ta' programmi ta' apprendistat, l-istudenti jistgħu jitgħallmu kif ipogġu l-għarfien akkademiku fil-prattika. Fl-istess ħin, il-kumpaniji jistgħu jivvalutaw in-nuqqasijiet taż-żgħażaġh. Ir-rizultat tal-istħarriġ li sar minn Patacsil & Tablatin (2017) jiddefinixxi li l-kurrikuli akkademiċi "għandhom jimpenjaw ruħhom li jtejbju l-kapaċità tal-ħiliet artab tal-istudenti tal-IT u l-ħiliet tekniċi ta' livell ta' dħul bħal operazzjonijiet u manutenzjoni tal-kompjuter" (p. 364).

F'dan ir-rigward, IBM holqot il-programm 'P-Tech' ibbażat fuq il-kooperazzjoni bejn l-
edukazzjoni sekondarja, l-edukazzjoni post-sekondarja u l-industrija. L-għan ta' dan il-proġett
huwa li jipprepara lill-istudenti għax-xogħol billi jagġorna l-kurrikuli tal-iskejjel skont il-
ħtiġijiet tas-suq tax-xogħol (OECD, 2021). L-għan tal-livelli differenti tal-edukazzjoni huwa
għalhekk li jagħmlu l-ħaddiema żgħażaġħ aktar kompetittivi.

Il-mudell P-Tech "jgħaqqad korsijiet rigorużi ma 'esperjenzi fuq il-post tax-xogħol li jinkludu
mentoring tal-industrija, żjarat fuq il-post tax-xogħol, apprendistati mħallsa u l-ewwel fil-linja
għal konsiderazzjonijiet ta' xogħol ma' sieħeb tal-kumpanija tal-iskola" (IBM, n.d.).

Eżempju ieħor huwa l-programm pilota mniedi minn AXA b'kooperazzjoni ma' erba'
kumpaniji oħra. F'dan il-każ, ħiliet speċifiċi huma miksuba direttament mid-dinja tax-xogħol.
Il-programm pilota jipprovdi programmi ta' taħriġ u opportunitajiet ta' apprendistat ta' sitt
xhur għal 25 żaġżuġħ biex jiżviluppaw il-ħiliet meħtieġa għall-ħajja tax-xogħol (OECD,
2021).

Biblijografija

Aguado, D., Andrés, J. C., García-Izquierdo, A. L. & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn "Big
Four": Job Performance Validation in the ICT Sector. *Revista de Psicología del Trabajo y de
las Organizaciones*, 35(2), 53-64

Benitez-Amado, J., Llorens-Montes F. J. & Perez-Arostegui M. N. (2010). Information
technology-enabled intrapreneurship culture and firm performance. *Industrial Management &
Data Systems*, 110(4), 550-566

Bortz, D. 7 surefire ways to make yourself more marketable to employers. *Monster*
[https://www.monster.com/career-advice/article/8-ways-to-make-yourself-more-marketable-
hot-jobs](https://www.monster.com/career-advice/article/8-ways-to-make-yourself-more-marketable-hot-jobs)

Bozionelos, N. *et al* (2016). Employability and Job Performance as Links in the Relationship Between Mentoring Receipt and Career Success: A Study in SME. *Group & Organization Management*, 41(2) 135–171

Burns, M. (2016). Skills for Work, skills for life (1st edition). *I can*, 1-28.
<https://ican.org.uk/media/2145/skills-for-work-i-can-talk-8-attachment.pdf>

CEDEFOP. Developing employability skills <https://www.cedefop.europa.eu/fi/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/developing-employability-skills>

Direito, I., Pereira, A. & De Oliveira Duarte A. M. (2014). The Development of Skills in the ICT Sector: Analysis of Engineering Students' Perceptions about Transversal Skills. *International Journal of Engineering Education*, 30(6B), 1556–1561

Doyel A. (2020). Information and Communications Technology (ICT) Skills. *The Balance Careers*. <https://www.thebalancecareers.com/information-and-communications-technology-skills-4580324>

European Communities (2012). E-Skills & ICT Professionalism. Fostering the ICT Profession in Europe. *European Commission, Directorate-General Enterprise and Industry*.
<https://itprofessionalism.org/app/uploads/2021/02/Brochure-Fostering-the-ICT-Profession-in-Europe.pdf>

Guthrie, G. (2021). Horizontal communication vs vertical communication. *Type talk*.
<https://www.typtalk.com/blog/horizontal-communication-vs-lateral-communication/>

IBM. (n.d.). *P-TECH*. <https://www.ibm.org/initiatives/p-tech>

Indeed Editorial Team (2021). Entrepreneurial Skills: Definition and Examples. *Indeed*.
https://www.indeed.com/career-advice/career-development/entrepreneurial-skills?utm_campaign=earnedsocial%3Acareerguide%3Asharedirectshare%3AUS&utm_content=Entrepreneurial%20Skills%3A%20Definition%20and%20Examples&utm_medium=social&utm_source=directshare

Labert, J. (2021). Top Soft Skills for 2021. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/top-soft-skills-2021-jenifer-lambert/>

Nisheva, M., Gourova, E., & Antonova, A. (2009). ICT and entrepreneurship skills at FMI. In *Proc. of International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development ICEIRD* (pp. 213-220).

OECD (2016). Skills for a Digital World. *Policy brief on the future work*, 1-4. <https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>

OECD (2021). Stand By Youth. How businesses can create opportunities for youth in the post-COVID world. <https://www.oecd.org/cfe/Summary-Stand-By-Youth.pdf>

Patacsil, F. K. & Tablatin, C. L. S. (2017). Exploring the importance of soft skills and hard skills as perceived by it internship students and industry: a gap analysis. *Journal of Technology and Science Education* , 7(3), 347-368

Prentiss, S. (2021). Our Basic Course and Communication Skills Training: The Time for Innovation is Now (Yes, Even in a Pandemic). *Basic Communication Course Annual*, 33(19). Available at: <https://ecommons.udayton.edu/bcca/vol33/iss1/19>

Rodriguez, N. (2014). Digital opportunities: Innovative ICT solutions for youth employment. *ITU* https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Youth-and-Children/Documents/YouthReport_2014.pdf

Skills Panorama (2019). ICT professionals: skills opportunities and challenges. https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/ict-professionals-skills-opportunities-and-challenges-2019-update

Stevens, M. J. & Champion M. A. (1999). Staffing Work Teams: Development and Validation of a Selection Test for Teamwork Settings. *Journal of Management*, 25(2), 207-228

Succi.C. & Canovi M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847, DOI: [10.1080/03075079.2019.1585420](https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420)

Szilárd,S., Benedek, S. & Ionel-Cioca, L. (2018). Soft Skills Development Needs and Methods in Micro-Companies of ICT Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, p. 94-103

TDK Technologies. How To Advance Your IT Career <https://www.tdktech.com/tech-talks/how-to-advance-your-it-career/>

The Government of British Columbia (2019). Communication for IT Professionals <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/services-for-government/information-management-technology/information-security/professional-development/communication-for-it-professionals>

UNCATD (2015). Policy Guide on Youth Entrepreneurship. <https://unctad.org/webflyer/policy-guide-youth-entrepreneurship>

Vijaya, K. R. (2013). Teaching Soft Skills to Technical Professionals Technology versus Practical Intelligence. *International Journal of English and Education*, 2(3), 567-573

Yaakub, M. H. *et al.* (2021). Exploring the role of technology infrastructure capability and intrapreneurship to influence higher education institutions' performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1793.

Kundizzjonijiet tax-xogħol, ambjenti ta' appoġġ u aspetti psikoloġiċi

Fl-aħħar ftit deċennji, kien hemm avvanzi sinifikanti fl-awtomazzjoni, id-diġitizzazzjoni, it-tagħlim tal-magni, l-intelligenza artifiċjali u teknoloġija oħra (Makridakis, 2017). Avvanzi rapidi fl-intelligenza artifiċjali, imsejha wkoll intelligenza tal-magni, espandew dak li issa huwa possibbli bl-awtomazzjoni u r-robotika (Frank et al., 2019).

L-iżviluppi fit-teknoloġija mhux biss bidlu l-impjiegi disponibbli għalina iżda bidlu wkoll in-natura tax-xogħol imwettaq. L-impjiegi saru dejjem aktar iffukati fuq is-servizz u konjittivament kumplessi u esigenti. Proporzjon kbir ta' impjegati issa qed jaħdmu bħala haddiema tal-għarfien jew f'kuntest ta' servizz. Pereżempju, l-Aġenzija Ċentrali tal-Intelligence tal-Istati Uniti (2017) tistma li 63% tal-PGD tad-dinja jinholoq permezz tal-industrija tas-servizzi.

L-avvanzi teknoloġiċi ppermettew lill-forza tax-xogħol biex taċċessa ammonti illimitati ta' informazzjoni onlajn, biex tlesti malajr ħidmiet konjittivi ta' rutina (eż. permezz ta' softwer għall-analizi tad-dejta), biex tagħti servizzi personalment jew mill-bogħod (eż. edukazzjoni mill-bogħod) u biex ikollha kollaborazzjonijiet dinamiċi ma' individwi jew timijiet. madwar żoni tal-ħin differenti madwar id-dinja. B'mod ġenerali, it-teknoloġija stabbiliet dejjem aktar il-pass u l-metodu tax-xogħol, anke f'industriji li tradizzjonalment kellhom latitudni ta' deċiżjoni ferm akbar – bħall-finanzi, ix-xjenza, l-edukazzjoni u s-saħħa.

L-influwenza ta' tfixkil tat-teknoloġija fil-postijiet tax-xogħol li qed jinbidlu kellha wkoll rwol fil-bidla mit-tradizzjoni ta' impjieg wieħed u ambjent ta' impjieg għall-karriera ġdida 'bla frontieri' (Rodrigues and Guest, 2010). Permezz tal-vantaġġi tat-teknoloġija, l-organizzazzjonijiet qed isiru dejjem aktar fluwidi, interkonnessi u globali, li jirriżultaw f'probabbiltà ferm ogħla ta' moviment kemm minn naħa għal oħra kif ukoll fi hdan il-konfini organizzattivi matul il-ħajja tax-xogħol ta' impjegat. L-avvanzi fit-teknoloġija jfissru wkoll li r-rwoli u l-kompiti tax-xogħol qed jiġu ddisinjati mill-ġdid regolarment, u dan jirriżulta f'aspettattivi akbar għall-impjegati biex jaġġornaw jew jiksbu hiliet godda għal rwoli differenti tul il-karriera tagħhom.

It-teknoloġija fil-postijiet tax-xogħol hija tipikament iddisinjata biex iżżid il-produttività u ttejjeb ir-riżultati organizzattivi, ħafna drabi bi ftit konsiderazzjoni tal-impatt fuq l-impjegati. Pereżempju, il-preżenza mifruxa tat-teknoloġija tista' tipproduċi 'norma ta' rispons' li għet marbuta ma' domandi perċepiti akbar, aspettattivi ta' prestazzjoni u produttività mhux realistiki, u sentimenti ta' eżawriment mentali akbar (Perlow, 2012). Studji wrew li t-teknoloġija tista'

taċċellera l-pass tax-xogħol sal-punt li żżid l-istress tal-impjegati, tagħbija żejda, eżawriment u burnout (Barley et al., 2011; Chesley, 2014; Maier et al., 2015; Murray and Rostis, 2007; Su and Mark), 2008).

L-użu mifrux tat-teknoloġija fuq il-post tax-xogħol huwa akkumpanjat ukoll minn żieda fil-ħin tal-iskrin u mgħiba sedentarja fuq il-post tax-xogħol (Waters et al., 2016; Yang et al., 2017) li għet marbuta ma' riżultati fqar tas-saħħa fiżika, bħaż-żieda probabbiltà li tiżviluppa problemi ta' saħħa fiżika bħad-dijabete, mard tal-qalb u kardjovaskulari, disturbji muskuloskeletalni u obeżità, ħafna drabi bi kwistjonijiet ta' saħħa mentali konkorrenti (Duncan et al., 2012; Ford and Caspersen, 2012; Wilmot et al., 2012). Instab ukoll li l-ħin tal-iskrin fit-tul u l-imġieba sedentarja fuq il-post tax-xogħol huma marbuta direttament ma' kwistjonijiet ta' saħħa mentali inkluż żieda fis-sintomi ta' dipressjoni u ansjetà awtorapportati (Machav et al., 2017).

L-organizzazzjonijiet qed jużaw ukoll dejjem aktar teknoloġiji tal-intelliġenza artifiċjali biex itemmu xogħol li qabel kien isir mill-bnedmin. Pereżempju, ħafna organizzazzjonijiet issa jużaw sistemi awtomatizzati ta' 'self-service intelliġenti', iddisinjati biex jippermettu lill-klijent jew lill-klijent li jikkoproduċi s-servizz, bis-suppożizzjoni li l-klijenti għandhom il-ħiliet, it-taħriġ jew l-appoġġ biex jagħmlu dan. Eżempji jinkludu l-ordni tal-ikel permezz ta' apps tal-mowbajl, il-kontroll tal-bagalji fl-ajruport, il-prenotazzjoni tal-akkomodazzjoni onlajn u l-użu ta' checkouts self-service fis-supermarket. Filwaqt li ħafna klijenti japprezzaw il-konvenjenza u l-ħin iffrankat, is-sistemi mhux dejjem jaħdmu kif iddisinjati u ġeneralment huma utli biss għal talbiet u htigijiet standard tal-klijenti. Bħala riżultat, mhuwiex rari li f'ħafna rwoli ta' servizz, meta l-klijent jew il-klijent jinteraġixxi mal-impjegat, il-klijenti huma aktar probabbli li jesperjenzaw livelli għoljin ta' frustrazzjoni, rabja u ħafna drabi mfixkla aspettattivi (Groth and Grandey, 2012). Dan iżid it-talbiet li jesperjenzaw l-impjegati, peress li x'aktarx ikollhom jimmaniġġjaw it-trattament ħażin tal-klijenti u jidhlu f'xogħol emozzjonali (Groth et al., 2019). Dawn it-talbiet addizzjonali, kemm interni kif ukoll esterni, jistgħu jnaqqsu b'mod sinifikanti r-riżorsi personali u r-reżiljenza u jqiegħdu lill-impjegati f'riskju akbar ta' burnout u saħħa mentali ifqar (Schaufeli et al., 2009), kif ukoll iżidu l-imġieba ta' rtirar tal-impjegati bħal żieda fil-leave tal-mard (Nguyen et al., 2016), fatturat (Goodwin et al., 2011), u sabotagġ tal-impjegati kontra klijenti bħal tmiem f'daqqa sejha ta' servizz (Wang et al., 2011).

Minbarra l-effetti fuq il-esperjenzi tax-xogħol tal-impjegati individwali, it-teknoloġija jistgħu wkoll inaqqsu l-kwalità tar-relazzjonijiet interpersonali bejn l-impjegati u l-kapital soċjali fi ħdan l-organizzazzjonijiet. Għal ħafna impjegati, l-interazzjonijiet fi ħdan organizzazzjoni huma dejjem aktar medjati minn sistemi u teknoloġija. Pereżempju, nirreġistraw kwistjonijiet

ta' saħħa u sigurtà fuq il-post tax-xogħol fuq portal; aħna ma nsejhux persuna u l-emails jiġu ġġenerati minn kontijiet tas-sistemi b' 'ma tirrispondix' u bl-ebda informazzjoni ta' kuntatt. Dan x'aktarx ikun partikolarment detrimental meta l-impjegati l-aktar jeħtieġu appoġġ.

L-evidenza hija ċara li l-appoġġ soċjali u li tkun parti minn komunità ta' appoġġ fuq il-post tax-xogħol huma importanti (Grant et al., 2010). Reviżjoni ta' studju longitudinali 14 sabet li talbiet psikologiċi għoljin u appoġġ soċjali baxx kienu l-aktar fatturi b'saħħithom u konsistenti assoċjati ma' riskju akbar ta' 'dipressjoni (Netterstrom et al., 2008). Barra minn hekk, appoġġ soċjali baxx relatat max-xogħol huwa assoċjat ma' 'probabbiltà akbar ta' problemi ta' saħħa mentali u/jew assenza fit-tul tal-mard (de Lange et al., 2003). Studju prospettiv ta' koorti ta' 9631 impjegat maskili tal-kumpanija nazzjonali tal-gass u l-elettriku ta' Franza sab li sodisfazzjon baxx fir-relazzjonijiet soċjali u appoġġ soċjali baxx fuq ix-xogħol kienu assoċjati ma' 'żieda ta' 10%–26% fl-assenza tal-mard li baqgħet għaddejja fuq 6 snin (Melchior et al., 2003). Relazzjonijiet ħżiena tax-xogħol instabu li huma assoċjati ma' riskju akbar ta' saħħa mentali fqira u saħħa fiżika mnaqqsa. B'kuntrast, interazzjonijiet umani pożittivi ġew assoċjati ma' 'mudelli aktar b'saħħithom ta' reazzjonijiet kardjovaskulari, immunologiċi u newro-endokrinali (Heaphy u Dutton, 2008).

B'mod ġenerali, it-teknoloġija qed tħalli impatt negattiv fuq is-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol b'ħafna modi billi żżid id-domandi, tnaqqas ir-riżorsi u tbidel kif l-impjegati jaraw il-futur, li kollha għandhom spejjeż moħbija u diretti għal min iħaddem u l-impjegati. Riċerka konsiderevoli issa tenfasizza li fatturi tax-xogħol bħal disinn fqir tal-impjiegi, domanda għolja għall-impjiegi, kontroll baxx tal-impjiegi u żbilanċi kbar tal-isforzi-premju huma assoċjati ma' riskju akbar li jiġu żviluppanti kundizzjonijiet komuni tas-saħħa mentali (Harvey et al., 2017). It-teoriji tad-disinn tax-xogħol bħall-mudell tal-karatteristiċi tax-xogħol (Hackman and Oldham, 1980) u t-teoriji dwar id-Domandi u r-Riżorsi tal-Impjiegi (Schaufeli et al., 2009) jistipulaw li, biex intejbu s-saħħa mentali, jeħtieġ li nfasslu impjiegi li jkollhom riżorsi biex jgħinu fil-bilanċ jew jirrispondu għal talbiet għoljin. Riżorsi bħal kontroll, appoġġ, feedback ta' kwalità għolja u opportunitajiet ta' tagħlim huma kollha assoċjati b'mod pożittiv mal-benessri relatat max-xogħol. Fortunatament, hemm ħafna modi li bihom it-teknoloġija tista', u kienet, użata biex tiddisinja b'suċċess ix-xogħol biex tgħin tissalvagwardja s-saħħa mentali tal-impjegati. Issa nirvedu l-modi li bihom l-awtomazzjoni u l-avvanzi fit-teknoloġija kellhom impatt pożittiv fuq is-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol u l-benessri tal-impjegati.

Meta ddisinjati u implimentati sew biex jikkunsidraw l-impatt fuq kif in-nies jagħmlu x-xogħol tagħhom, is-sistemi tat-teknoloġija jistgħu jiffunzjonaw biex inaqqsu d-domandi. Meta l-awtomazzjoni ttaffi x-xogħol ta' taxxa konjittiva bħal tiftix fil-letteratura kif ukoll kompiti amministrattivi ripetittivi bħal kompiti ta' dħul ta' dejta, l-impjegati jistgħu jesperjenzaw inqas għeja u jqattgħu aktar ħin fuq xogħol awtonomu, kreattiv u ta' ħsieb profund jew jidhlu f'interazzjonijiet sinifikanti mal-klijenti u l-klijenti. Pereżempju, l-infermiera jistgħu jqattgħu inqas ħin jirreġistraw u jressqu d-dejta tal-pazjent u aktar ħin jipprovdu kura ta' kwalità lill-pazjenti tagħhom. Id-dejta tal-istħarrig tad-Djar, tad-Dħul u tax-Xogħol fl-Awstralja (HILDA) turi li l-kompiti tax-xogħol li jistgħu jigu awtomatizzati l-aktar faċilment, bħax-xogħol tal-linja tal-assemblaġġ u d-dħul tad-dejta, kienu wkoll il-kompiti li l-impjegati kklassifikati bħala l-inqas sodisfaċenti biex jitlestew (AlphaBeta, 2017). L-awtomazzjoni għandha l-potenzjal li tnaqqas in-nuqqas ta' sodisfazzjon fix-xogħol u potenzjalment ittejjeb il-benessri billi tillibera ħin għall-impjegati biex jużaw il-ħiliet kreattivi, trasferibbli u mhux awtomatizzati tagħhom.

L-awtomazzjoni tejbet ukoll is-sikurezza fuq il-post tax-xogħol u naqqset ir-riskju ta' korrimenti fiżiċi fuq il-post tax-xogħol (Horton et al., 2018). Fil-biċċa l-kbira tal-pajjiżi inkluża l-Awstralja, l-awtomazzjoni ssostitwiet ħafna kompiti fiżikament perikolużi u tedjanti li qabel kienu tlestew bl-idejn bħal xogħol ripetittiv ta' rfiġ ta' tqal (Horton et al., 2018). It-tnaqqis fil-korrimenti fiżiċi fuq il-post tax-xogħol għandu fl-istess ħin inaqqas il-probabbiltà li l-impjegati jgarrbu problemi psikoloġiċi li jirriżultaw minn dawn il-korrimenti, inklużi s-sequelae tas-saħħa mentali tal-korrimenti, motivazzjoni fqira biex jerggħu lura għax-xogħol, iżolament, frustrazzjoni u rabja (Duncan et al., 2012; Ford) u Caspersen, 2012; Wilmot et al., 2012).

It-teknoloġija tista' wkoll tippromwovi Prattiki tajba tas-saħħa mentali. Wiehed mill-benefiċċji ewlenin mill-avvanzi reċenti fit-teknoloġija huwa s-Saħħa elettronika u interventi proattivi tas-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol. Fl-aħħar għaxar snin, ir-riċerka proliferat fis-Saħħa elettronika fejn l-interventi huma appoġġjati minn proċessi elettronici u teknoloġiċi u komunikazzjoni diġitali. Interventi tas-Saħħa elettronika b'tekniki terapewtiċi bbażati fuq l-evidenza jistgħu jappoġġjaw u joħolqu titjib sinifikanti għal dawk b'kundizzjonijiet komuni tas-saħħa mentali bħad-dipressjoni u l-ansjetà. Pereżempju, evidenza meta-analitika tissuggerixxi li l-interventi tas-Saħħa elettronika bbażati fuq il-kuxjenza jistgħu jnaqqsu s-sintomi ta' kundizzjonijiet komuni tas-saħħa mentali fost l-impjegati (Stratton et al., 2017). Bl-istess mod, reviżjoni reċenti oħra u meta-analiżi sabet li interventi diġitali tas-saħħa mentali mogħtija fuq

il-post tax-xogħol jistgħu jtejbju l-benessri psikoloġiku u l-effettività tax-xogħol fost l-impjegati (Carolan et al., 2017).

Benefiċċju addizzjonali tal-interventi tas-Saħħa elettronika huwa li jipprovdu materjal aċċessibbli u mxxerred faċilment lill-postijiet tax-xogħol irrispettivament mid-daqs jew il-lokazzjoni ġeografika tagħhom. Pereżempju, prova kkontrollata randomised cluster (RCT) ta' 24 Stazzjon tan-Nar u Salvataġġ u Hazmat madwar NSW sabet li programm ta' taħriġ wassal għal reżiljenza psikoloġika mtejba kompletament onlajn, karatteristika ta' post tax-xogħol b'saħħtu mentalment (Petrie et al., 2018), fost l-ewwel rispons attivi f'segwitu ta' 6 xhur flimkien ma' attenzjoni ġenerali, ottimizmu, ilaħħqu attiv u jfittxu appoġġ minn oħrajn (Joyce et al., 2019).

Eżempju ieħor ta' inizzjattiva proattiva tas-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol mogħtija biss onlajn huwa t-taħriġ tas-saħħa mentali għall-manigers. RCT reċenti (Gayed et al., 2019) sab li programm ta' taħriġ ta' manigers onlajn irriżulta f'titjib sinifikanti fil-kunfidenza tal-manigers u wassal għal bidliet fl-imġieba reattivi u preventivi ta' bidu ta' konversazzjonijiet u tfassil mill-ġdid tax-xogħol li huma importanti fil-ħolqien ta' xogħol mentalment b'saħħtu. ambjent għall-persunal. Dan it-tip ta' taħriġ onlajn dwar is-saħħa mentali jidher li huwa mod effettiv u skalabbli biex itejjeb il-kunfidenza tal-manigers u l-prattiki fuq il-post tax-xogħol dwar is-saħħa mentali biex jappoġġaw il-ħtiġijiet tas-saħħa mentali tal-impjegati tagħhom fir-rapporti diretti.

Madankollu, it-teknoloġija mhux biss qed taffettwa x-xogħol li nagħmlu iżda wkoll qed toħloq opportunitajiet biex tbiddel fejn u meta naħdmu.

'Xogħol flessibbli', 'telework' u 'xogħol mill-bogħod' jirreferu għall-użu tat-teknoloġija tal-informazzjoni biex taħdem mid-dar jew kwalunkwe post ieħor barra l-uffiċċju (Spreitzer et al., 2017).³ Fl-ippjanar tan-Netwerk Nazzjonali tal-Broadband (NBN).) fl-2012, il-gvern federali Awstraljan stmat li 12 % tal-popolazzjoni tax-xogħol tkun qed taħdem b'mod regolari mill-bogħod sal-2020. Madankollu, stħarriġ globali fuq skala kbira li sar fl-2019 mill-Grupp Internazzjonali tal-Post tax-Xogħol sab li madwar 100 nazzjon aktar minn 50 % tal-impjegati jaħdmu f'xi kapacià barra mill-postijiet tal-uffiċċju prinċipali tagħhom għal 2.5 ijiem fil-ġimgħa jew aktar. L-istess stħarriġ sab li madwar 74% ta' dawk li wieġbu Awstraljani qiesu li x-xogħol flessibbli kien 'in-normal il-ġdid' (International Workplace Group, 2019). Barra minn hekk, abbażi tad-dejta tal-Uffiċċju taċ-Ċensiment tal-Istati Uniti tal-2005–2016, ix-xogħol mid-

dar (fost impjegati li ma jaħdmux għal rashom biss) żdied b'140 % (Global Workplace Analytics, 2018).

Ix-xogħol flessibbli ħafna drabi huwa pożizzjonat fil-letteratura dwar il-ġestjoni bħala win-win: min iħaddem għandu forza tax-xogħol aktar produttiva li tuża inqas spazju u hija orħos biex ikollha, u l-ħaddiema għandhom bilanċ aħjar bejn ix-xogħol u l-ħajja privata, li jżid is-sodisfazzjon tax-xogħol u l-impenn organizzattiv (Bloom et al., 2015). Madankollu, din ir-rappreżentazzjoni komuni ta' xogħol flessibbli tinjora riżultati negattivi potenzjali, bħall-irkupru inadegwat mix-xogħol fid-dar u t-tfixkil tal-konnessjonijiet soċjali u l-iżolament (Bloom et al., 2015). Ix-xogħol flessibbli jista' jkollu implikazzjonijiet kbar għall-benessri tal-impjegati. Il-letteratura dwar ir-relazzjoni bejn ix-xogħol flessibbli u s-saħħa mentali tal-impjegati hija kkumplikata u s-sejbiet sal-lum huma mħallta. Madankollu, il-mudell ġenerali tas-sejbiet jissuġġerixxi li xogħol flessibbli jista' jintuża biex titjeb is-saħħa mentali tal-impjegati permezz ta' mekkaniżmi bħal zieda fl-awtonomija u flessibbiltà. Jekk, madankollu, ma jiġix immaniġġjat tajjeb, ix-xogħol flessibbli jista' jkun ta' riskju sinifikanti għas-saħħa mentali tal-impjegati.

Minkejja li jkunu fiżikament skonnettjati minn kollegi tax-xogħol u spazju għall-uffiċċji, impjegati li jaħdmu b'mod flessibbli jistgħu ma jkunux jistgħu jiskonnettjaw mentalment mix-xogħol tagħhom matul il-ħin personali tagħhom. Il-letteratura tax-xogħol flessibbli tinnota li mingħajr ippjanar ċar tal-konfini, x'aktarx li jinqalgħu kwistjonijiet b'interferenza bejn ix-xogħol u d-dar (WHI) jew kunflitt. Pereżempju, studju wieħed sab li l-użu tat-teknoloġija tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni fid-dar għandu impatt negattiv fuq il-kwalità, il-kwantità u l-konsistenza tal-irqad li jfixkel il-proċess ta' diżimpenn psikoloġiku mix-xogħol, iżda biss fost dawk li ma stabbilixxewx fruntieri madwar l-użu tat-teknoloġija relatat max-xogħol fid-dar (Barber u Jenkins, 2014). Ix-xogħol mid-dar jista' jnaqqas l-effetti tipiċi ta' ristorazzjoni konjittivi, emozzjonali u fiżiċi li tkun id-dar (Baines u Gelder, 2003; Geurts u Sonnentag, 2006; Hartig et al., 2007).

Ix-xogħol mid-dar jew postijiet oħra remoti jista' jżid sentimenti ta' iżolament soċjali u solitudni billi jillimita l-opportunitajiet biex jiġu żviluppati relazzjonijiet sinifikanti mal-kollegi u jwassal għal deterjorament tar-relazzjonijiet soċjali fuq ix-xogħol (Golden, 2006; Monge et al., 1985; Nardi u Whittaker, 2002). Impjegati li jipperċepixxu livelli ogħla ta' esklużjoni fuq

il-post tax-xogħol għandhom it-tendenza li jkollhom livelli aktar baxxi ta' benessri (Hitlan et al., 2006) u livelli ogħla ta' dwejjaq (Wu et al., 2012). Sentimenti ta' solitudni huma wkoll sors ta' stress kroniku, u assoċjati ma' irqad ifqar, disforija, depressjoni u ansjetà (Cacioppo et al., 2002; Campione, 2008). It-tnaqqis fil-viżibilità u l-interazzjonijiet soċjali mal-kollegi fl-ispazju tax-xogħol tradizzjonali intwera wkoll li jwassal għal ansjetà dwar li wieħed ikun pperċepit bħala inqas involut jew impenjat għax-xogħol, li jithalla barra mill-opportunitajiet soċjali u minn deċiżjonijiet organizzattivi importanti, u biżgħat dwar staġnar tal-karriera (Desrosiers, 2001; Duxbury u Neufeld, 1999; McCloskey u Igbaria, 2003).

Interessanti, hemm evidenza li tissuggerixxi li l-ħaddiema qed iċċajpar dejjem aktar il-konfini psikoloġiċi u fiżiċi bejn ix-xogħol u l-ħajja tal-familja bħala riżultat taż-żieda fl-ammont ta' xogħol tal-impjegati f'dawn l-aħħar deċennji (Allen u Shockley, 2009; Kossek u Michel, 2011). Hemm, madankollu, evidenza li l-kombinazzjoni tal-ambjent tax-xogħol u tad-dar tista' żżid il-kunflitt bejn ir-rwoli tax-xogħol u tad-dar (Butts et al., 2015; Glavin and Schievmann, 2012; Mann and Holdsworth, 2003; Mirchandani, 2000; Sullivan, 2003). Perezempju, studju wieħed sab li l-ħin imqatta' biex jirrispondu għal emails barra mill-ħin tax-xogħol gie assoċjat ma' livelli akbar ta' emozzjonijiet negattivi (eż. rabja) u, min-naħa tiegħu, mbassar żieda fil-kunflitt tax-xogħol u mhux tax-xogħol (Butts et al., 2015) .

Filwaqt li x-xogħol flessibbli gie assoċjat ma' żieda fil-kunflitt bejn ix-xogħol u l-familja, hemm ukoll sejbiet li jissuggerixxu l-kuntrarju. Ix-xogħol flessibbli jista' jippermetti lill-individwi jallinjaw il-ħinijiet tax-xogħol u t-talbiet mar-rekwiziti u l-iskedi tal-membri tal-familja bħal sigħat tal-kura tat-tfal u ħinijiet tal-ġbir tal-iskola, li jistgħu jgħinu biex jitnaqqas il-kunflitt ibbażat fuq il-ħin u l-kunflitt bejn ix-xogħol u l-familja (Duxbury et al. , 1998; Kirchmeyer, 1995; Raghuram u Wiesenfeld, 2004). Flessibilità akbar madwar il-ħinijiet tax-xogħol, bħall-ħinijiet tal-bidu u tat-tmiem, giet assoċjata ma' riżultati aktar pożittivi tas-saħħa mentali tal-impjegati (Joyce et al., 2010). Dan huwa konsistenti ma' evidenza li livelli akbar ta' kontroll fuq fejn, meta u kif l-impjegati jlestu l-kompiti tagħhom jistgħu jtejbju s-sentimenti tagħhom ta' awtonomija (Elsbach, 2003; Hackman and Oldham, 1976; Standen, 2000), li giet marbuta ma' livelli ogħla ta' il-benessri psikoloġiku (Park and Searcy, 2012).

Li taħdem b'mod flessibbli tista' tgħin ukoll biex tiproteġi lill-impjegati minn kwistjonijiet ta' saħħa mentali li jistgħu jinqalgħu matul perjodi ta' tranzizzjoni tax-xogħol billi tippermetti proċess ta' rtirar aktar gradwali (mhux mhux f'daqqa) u tranzizzjonijiet aktar gradwali għar-

ritorn għax-xogħol għal dawk l-impjegati li esperjenzaw is-saħħa mentali. diffikultajiet u ma jkunux jistgħu jerġgħu lura immedjatement l-uffiċċju, kif ukoll ġenituri ġodda li jridu jqattgħu f'it mis-siġhat tax-xogħol tagħhom id-dar. It-tranzizzjoni lura lejn jew barra mix-xogħol tista' tgħin biex tnaqqas l-ansjetà, it-tbatija jew is-sintomi depressivi minn bidliet f'daqqa fil-ħajja tax-xogħol (Allen u Shockley, 2009).

Ix-xogħol flessibbli jista' jgħin ukoll biex jingiebu opportunitajiet ta' impjeg għal individwi li jgħixu f'żoni rurali jew remoti, fejn kwistjonijiet relatati mas-saħħa mentali bħal rati għoljin ta' dipressjoni, qgħad u suwiċidju huma tipikament aktar prevalenti (Harvey et al., 2017). Stharrig tal-2012 tal-ħaddiema Awstraljani (Colmar Brunton Research u Deloitte Access Economics for the Commonwealth of Australia, 2013) sab li 70 % ta' dawk li jgħixu fl-Awstralja reġjonali u remota u li ma jaħdmux bħalissa jidhlu f'xogħol flessibbli jekk jingħataw l-opportunità. Organizzazzjonijiet li joffru opportunitajiet ta' xogħol flessibbli jistgħu wkoll jindikaw lill-impjegati li huma r-rieda tagħhom li jaġġustaw l-ambjent tax-xogħol biex jilqgħu għall-ħtiġijiet tal-impjegati. Scandura u Lankau (1997) issuġġerew ukoll li organizzazzjonijiet li jippermettu lill-impjegati jaħdmu mid-dar jindikaw li jimpurtahom mill-protezzjoni tal-benessri tal-impjegati. Dan il-messaġġi jista' jispjega parzjalment għaliex ix-xogħol flessibbli jista' jnaqqas l-intenzjonijiet ta' turnover (Rhoades u Eisenberger, 2002).

X'aktarx li jkun hemm ukoll benefiċċji addizzjonali ta' xogħol flessibbli bħat-tnaqqis tal-istress assoċjat mal-ħin, l-ispejjeż u l-battikata tal-vjaġġ lejn u mix-xogħol. Il-ħin iffrankat billi ma tivvjaġġax jista' wkoll jipprovi aktar ħin biex tidhol f'attivitajiet oħra bħal klassijiet sportivi, meditazzjoni u attivitajiet ta' rikreazzjoni mal-familja u l-ħbieb li jistgħu jgħinu biex itaffu l-istress relatat max-xogħol (Greenhaus u Beutell, 1985; Konradt et al., 2003). Il-Figura 3 tipprovi ħarsa ġenerali lejn il-bidliet fil-futur tax-xogħol, u l-effetti fuq il-post tax-xogħol u s-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol.

Hekk kif it-teknoloġija tkompli toħloq 'affordances' jew possibbiltajiet ta' kif/fejn naħdmu, huwa importanti li nirriċerkaw l-impatt ta' dawn il-possibilitajiet fuq is-saħħa mentali. L-influwenza tat-teknoloġija fuq is-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol tiddependi fuq kif tiġi implimentata, in-normi organizzattivi dwar l-użu tagħha, u l-perċezzjonijiet tal-impjegati tal-effett tagħha fuq ir-rwol tagħhom. Biex noholqu postijiet tax-xogħol fejn l-impjegati jibbenefikaw mit-teknoloġija, neħtieġu kollaborazzjoni eqreb bejn ir-riċerkaturi, il-psikologi, l-ispeċjalisti tal-esperjenza tal-utent, l-industrija u l-korpi tal-gvern biex niksbu fehim aħjar tal-

impatt tat-teknoloġija permezz ta' lentijiet multipli – mhux biss il-lenti tal-produttività. Din il-kollaborazzjoni tibbenefika minn fokus preventiv, iggwidat minn principji ta' disinn tajjeb tax-xogħol.

Kien hemm diversi reviżjonijiet sistematiċi u meta-analiżi dwar id-disinn tax-xogħol u l-effetti fuq is-saħħa mentali. Per eżempju, West et al. (2016) sabu żewġ fatturi kellhom effetti klinikament sinifikanti fuq il-burnout tat-tabib, speċifikament sigħat tax-xogħol imnaqqa (talbiet) u l-involviment tal-partecipanti fl-iżvilupp ta' 'modifiki għall-proċessi ta' xogħol kliniku (prattici partecipativi). Reviżjoni sistematika minn Egan et al. (2007) dwar interventi partecipativi f'organizzazzjonijiet dwar ir-riżultati tas-saħħa mentali sabu appoġġ għall-mudell 'domanda-appoġġ-kontroll' (Karasek u Theorell, 1990) partikolarment fejn żdied il-kontroll fuq ix-xogħol. Bl-istess mod, Tsutsumi et al. (2009) sabu titjib fis-saħħa mentali minn prova kkontrollata randomised cluster ta' intervent partecipattiv ibbażat fuq tim, li jsolvi l-problemi. Din ir-riċerka tissuggerixxi li l-involviment tal-impjegati fid-disinn tal-interface teknoloġija-xogħol huwa importanti għar-riżultati tas-saħħa mentali.

L-organizzazzjonijiet jistgħu jikkunsidraw li jimpjegaw psikologi tal-fatturi konjittivi, organizzattivi u umani biex ifasslu u jimplimentaw inizjattivi li jippromwovu użu aktar 'mentalment b'saħħtu' tat-teknoloġija fuq ix-xogħol. Fl-Awstralja, hemm numru dejjem jikber ta' istituzzjonijiet ta' riċerka dwar is-saħħa mentali – bħall-Black Dog Institute u Beyond Blue – kif ukoll negozji iżgħar li joffru servizzi ta' konsulenza lill-organizzazzjonijiet. Dawn is-servizzi ta' konsulenza jinkludu sħubijiet ma' organizzazzjonijiet biex jgħinu jheggu l-użu ta' Prattici aktar 'mentalment b'saħħithom' fuq ix-xogħol. Postijiet tax-xogħol madwar l-Awstralja jistgħu jibbenefikaw milli jagħmlu użu minn dawn is-servizzi. Stharriġ reċenti sab li fi hdan NSW 8.8% biss tal-postijiet tax-xogħol integraw Prattiki sostenibbli mmirati lejn il-promozzjoni tal-benessri tal-impjegati u s-saħħa mentali (Donnelly u Lewis, 2017).

L-organizzazzjonijiet jistgħu wkoll jikkunsidraw li jadottaw approċċ tas-Saħħa elettronika biex jimplimentaw programmi ta' benessri tal-impjegati ffukati fuq il-prevenzjoni. Hemm bżonn ta' aktar programmi ta' taħriġ biex jgħallmu lill-impjegati kif jidhlu fi Prattiki tajba tas-saħħa mentali, kemm jekk hija l-importanza li jieħdu pawzi tax-xogħol, li jipprovaw sessjonijiet ta' ħsieb iffukati mingħajr teknoloġija, jew li jiġu diżattivati notifiki elettronici bla bżonn. Din il-forma ta' approċċ ta' taġħlim elettroniku qed issir għażla dejjem aktar attraenti għall-organizzazzjonijiet peress li tippermetti li t-taħriġ jingħata b'mod universali fil-forzi tax-xogħol

b'mod konsistenti, f'waqtu u kost-effettiv. It-taħriġ onlajn dwar is-saħħa mentali fuq il-post tax-xogħol jista' wkoll jgħin lil ħafna organizzazzjonijiet biex jegħlbu kwistjonijiet relatati mal-ispiza, id-disponibbiltà, l-aċċessibbiltà u fatturi oħra li inkella jistgħu jagħmlu t-taħriġ mhux vijabbli.

L-istrategiji tal-ġestjoni tal-bidla jistgħu wkoll ikollhom rwol ewlieni fil-mitigazzjoni tal-effetti ħżiena fuq is-saħħa mentali assoċjati mal-introduzzjoni ta' teknoloġija ġdida fuq il-post tax-xogħol. Kif indikat minn Vieitez et al. (2001), mhijiex Prattika komuni għall-manigment għoli li jimplementa sistemi ta' teknoloġija ġdida mingħajr ma jfittex kontribut mill-impjegati tagħhom. Il-partecipazzjoni tal-impjegati u l-percezzjonijiet tal-bidla teknoloġika fuq il-post tax-xogħol jista' jkollhom rwol importanti fis-saħħa mentali tal-impjegati, partikolarment kif jippercepixxu li t-teknoloġija l-ġdida se jkollha impatt fuq is-sigurtà tax-xogħol tagħhom u jekk għandhomx il-ħiliet biex jadattaw għall-użu tagħha (Brougham and Haar, 2018). ; Vieitez et al., 2001). F'konformità mal-evidenza minn riċerka longitudinali, meta l-organizzazzjonijiet jintroduċu teknoloġija ġdida fuq il-post tax-xogħol, il-manigment jista' jimmassimizza l-aġġustament psikoloġiku tal-impjegati għall-bidla billi jipprovdi komunikazzjoni miftuħa u realistika dwar kif is-sistemi l-ġodda se jkollhom impatt fuq il-kompiti tax-xogħol, u billi jagħti taħriġ ċar u f'waqtu. madwar l-użu tiegħu (Petrie et al., 2018; Schweiger and Denisi, 1991).

Meta wieħed iqis il-pass u l-iskala li bihom it-teknoloġija qed tiddefinixxi mill-ġdid il-prattiki fuq il-post tax-xogħol, hija meħtieġa azzjoni mmirata biex tgħammar lill-impjegati attwali u prospettivi b'sett ta' ħiliet validi għall-futur. Il-Forum Ekonomiku Dinji (2016) innota li l-kapaċità li wieħed jifhem u juża d-dejta – kemm b'mod kritiku kif ukoll b'mod kreattiv – se jkun imperattiv f'era ta' qawwa tal-kompjuter li qed tiżdied. Proporzjon kbir ta' impjegati futuri se jeħtieġu wkoll ħiliet relatati max-xjenza, it-teknoloġija, l-inġinerija u l-matematika (STEM) (Uffiċċju tax-Xjentist Ewlieni, 2013). Madankollu, l-analiżi tax-xejriet futuri fuq il-post tax-xogħol qed jenfasizzaw dejjem aktar li l-impjegati futuri se jeħtieġu bilanċ kemm ta' ħiliet tekniċi kif ukoll mhux tekniċi biex jirnexxu f'suq tax-xogħol kompetittiv, globali u b'ħafna teknoloġija (Torii u O'Connell, 2017). Biex juru vantaġġ kompetittiv fuq oħrajn, l-impjegati mhux biss se jkollhom bżonn juru flessibilità psikoloġika biex jaġġustaw faċilment għal bidliet fil-post tax-xogħol relatati mat-teknoloġija iżda wkoll juru ħiliet li l-magni ma jistgħux jirreplikaw faċilment (Manyika, 2017). Il-mudelli madwar is-sejbiet tal-istħarriġ jissuġġerixxu li min iħaddem se jivvaluta dejjem aktar lill-impjegati li juru livelli għoljin ta' ħiliet

interpersonali, intelligenza emozzjonali, awtoġestjoni, soluzzjoni tal-problemi, adattabilità u stamina mentali (Forum Ekonomiku Dinji, 2016).

Huwa importanti għall-organizzazzjonijiet li joffru arrangamenti tax-xogħol flessibbli li jirrikonoxxu li l-prattiki tax-xogħol li huma ddisinjati għal gruppi tax-xogħol ko-lokati jistgħu ma jaħdmux għall-impjegati tax-xogħol flessibbli tagħhom. Huwa bla dubju aktar importanti għall-organizzazzjonijiet li jeżaminaw u jifformulaw b'mod kritiku l-prattiki tax-xogħol għall-ħaddiema flessibbli tagħhom milli għall-gruppi tax-xogħol tagħhom ko-lokati, peress li l-ħaddiema flessibbli ma jistgħux jiddependu fuq it-tagħlim permezz ta' osservazzjoni soċjali u mudellar fl-uffiċċju, jew permezz ta' komunikazzjoni ma' oħrajn fuq bażi personali regolari iżda informali.

L-organizzazzjonijiet jeħtieġ ukoll li jstabilixxu normi ċari għal ħaddiema flessibbli biex jgħinu fil-mitigazzjoni tal-kwistjonijiet tas-saħħa mentali li l-ħaddiema flessibbli rrapportaw bħala ta' sfida (Allen u Shockley, 2009). Pereżempju, l-organizzazzjonijiet jistgħu jikkunsidraw li jaħdmu aktar mill-qrib mar-riċerkaturi u l-psikologi biex jifhmu kif jistabilixxu l-aħjar klima ta' sigurtà psikosoċjali fuq il-post tax-xogħol tagħhom. Klima ta' sigurtà psikosoċjali tgħin biex tikkomunika lill-impjegati li l-manigment huwa interessat li jiproteġi l-benessri u s-saħħa mentali tal-ħaddiema tagħhom (Harvey et al., 2014). Il-ħolqien ta' klima ta' sigurtà psikosoċjali għall-ħaddiema flessibbli jinkludi l-istabiliment ta' aspettattivi dwar id-disponibbiltà matul il-ħinijiet mhux tax-xogħol u l-iffissar ta' limiti raġonevoli madwar l-użu tat-teknoloġija relatat max-xogħol fid-dar. L-organizzazzjonijiet jistgħu wkoll jikkunsidraw li jikkollaboraw ma' psikologi u riċerkaturi għal inizjattivi ta' prova bħal dawk ittestjati mill-Boston Consulting Group fejn l-impjegati ngħataw lejl mingħajr smartphone matul il-ġimgħa (Perlow, 2012). Prattiċi formali bħal dawn jistgħu jagħtu liċenzja lill-impjegati biex jinqalgħu u jirkupraw aħjar mill-istress tax-xogħol, li huwa partikolarment importanti għal ħaddiema flessibbli li l-konfini tax-xogħol u d-dar tagħhom diġà huma aktar imċajpra minn dawk tal-ħaddiem medju kolokat.

L-organizzazzjonijiet jistgħu wkoll jikkunsidraw li jgħaqqdu impjegati li huma ġodda għal xogħol flessibbli ma' ħaddiem flessibbli b'aktar esperjenza bħala peer buddy. Grant et al. (2013) wettqu intervisti fil-fond ma' teleħaddiema biex jidentifikaw fatturi li jinfluwenzaw il-benessri tagħhom u l-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata. Abbażi tas-sejbiet tagħhom, jissuġġerixxu li t-tqabbil ta' ħaddiema flessibbli b'esperjenza ma' ħaddiema flessibbli b'inqas

esperjenza jista' jippermetti mudellar ta' rwoli ta' ħiliet u mgħiba li jistgħu jgħinu lill-ħaddiema flessibbli b'inqas esperjenza biex jadattaw.

L-organizzazzjonijiet jistgħu wkoll jikkunsidraw li joffru rizorsi għall-bini ta' relazzjonijiet għall-ħaddiema flessibbli tagħhom. Studju reċenti sab li l-appoġġ soċjali organizzattiv huwa assoċjat ma' tensjoni psikoloġika mnaqqa f'ħaddiema flessibbli u li din ir-relazzjoni kienet medjata mil-livell ta' iżolament soċjali minn impjegati oħra (Bentley et al., 2016). Studji oħra indikaw ukoll l-importanza tal-appoġġ soċjali għall-benessri tal-impjegati (Daniels u Guppy, 1994; Desrosiers, 2001; Thompson and Prottas, 2006). Meta wieħed iqis dawn is-sejbiet, l-organizzazzjonijiet jistgħu jikkoordinaw perjodikament ikliet tax-xogħol, laqgħat soċjali informali u opportunitajiet ta' networking ta' ufficċji biex jgħinu lill-ħaddiema flessibbli jibnu relazzjonijiet ma' ħaddiema flessibbli oħra kif ukoll ħaddiema ko-lokati.

L-organizzazzjonijiet jistgħu jinvestu wkoll f'teknoloġiji innovattivi u kollaborattivi biex jiżguraw li l-ħaddiema flessibbli tagħhom ikunu jistgħu faċilment iżommu l-kondiviżjoni tal-għarfien u l-konnettività soċjali mal-kollegi tagħhom (Belanger and Allport, 2008; Dery and Hafermalz, 2016; Greer and Payne, 2014; Manca et al. ., 2018). Softwer ta' messaġġi istantanji jista' jgħin biex jimita konversazzjonijiet inċidentali qosra li normalment isehħu fl-ufficċju (McAdams, 2006). Għadd dejjem jikber ta' organizzazzjonijiet qed jużaw ukoll servizzi ta' networking soċjali ta' intrapriżi, bħal Yammer ta' Microsoft (<http://www.yammer.com>), li jippermettu komunikazzjoni f'ħin reali permezz ta' test, vuċi u vidjo u huma mfassla biex jiffaċilitaw l-involviment ma' oħrajn f' l-organizzazzjoni.⁴ Minbarra li jtaffu s-sentimenti ta' iżolament, ir-rizorsi tal-bini ta' relazzjonijiet jistgħu jgħinu biex jimmaniġġjaw it-tħassib dwar il-progressjoni tal-karriera ħaddiema flessibbli li jista' jkollhom dwar preżenza fiżika mnaqqa fl-organizzazzjoni (Chapman et al., 1995; Taskin an Bridoux, 2003).

Diversi studji enfasizzaw li karatteristika ċentrali ta' ġestjoni tajba ta' ħaddiema flessibbli tinvolvi li tkun permessa l-awtonomija filwaqt li tinzamm ukoll komunikazzjoni mill-qrib u li tipprovi appoġġ meta u kif meħtieġ (eż. Frolick et al., 1993; Grant et al., 2013; Richardson, 2010) . Il-manigers jistgħu jinkorporaw sistemi biex jiċċekkjaw regolarment il-benessri tal-ħaddiema flessibbli tagħhom, partikolarment minħabba n-nuqqas ta' 'indikazzjonijiet personalment. Il-manigers huma wkoll avżati biex jinkoraġġixxu b'mod esplicitu lill-ħaddiema flessibbli biex jistabilixxu konfini raġonevoli madwar l-użu tat-teknoloġija relatat max-xogħol fid-dar (Barber u Jenkins, 2014). Huwa importanti wkoll li l-manigers jesprimu aspettattivi

ragonevoli dwar il-ħinijiet ta' rispons u d-disponibbiltà matul il-ħinijiet mhux tax-xogħol. Fl-Awstralja, filwaqt li hemm oqfsa eċċellenti online u linji gwida dwar kif jiġu mmanigġjati bl-aħjar mod il-benessri u s-saħħa mentali tal-ħaddiema remoti (Comcare, 2013), għadu ma kienx hemm ħafna valutazzjoni dwar jekk dawn il-linji gwida humiex fil-fatt implimentati mill-organizzazzjonijiet.

Jeħtieġ li l-gvernijiet jinvestu fl-iżvilupp ta' aktar politiki bbażati fuq l-evidenza dwar ir-responsabbiltajiet tal-organizzazzjonijiet fis-salvagwardja tas-saħħa mentali tat-teleworkers. Fl-2013, qabel it-tnedija tan-Netzwerk Nazzjonali tal-Broadband (NBN), il-Kummissjoni Awstraljana tas-Servizz Pubbliku bdiet prova tat-telexogħol biex tinforma l-iżvilupp tal-politika (Colmar Brunton Research u Deloitte Access Economics għall-Commonwealth tal-Awstralja, 2013). L-indikaturi ewlenin tal-prestazzjoni vvalutati għall-prova kienu jinkludu produttività, spejjeż u tfaddil assoċjati ma' xogħol flessibbli, kif ukoll faċilità u effiċjenza ta' xogħol flessibbli. Provi futuri jistgħu jikkunsidraw l-inklużjoni ta' indiċi tas-saħħa mentali u l-benessri tal-impjegati (eż. livelli ta' iżolament, dipressjoni u indikaturi oħra aktar oġġettivi li jinħass lill-impjegati); ir-riżultati fuq indikaturi bħal dawn jeħtieġ li jkollhom rwol kritiku fl-iżvilupp ta' politika ta' xogħol flessibbli. Il-politiki tax-xogħol flessibbli jeħtieġ li jkollhom kopertura komprensiva ta' kwistjonijiet ta' leġiżlazzjoni dwar is-Saħħa u s-Sigurtà fuq il-Post tax-Xogħol għax-xogħol fid-dar jew f'postijiet oħra mhux regolati, inkluż id-disinn tax-xogħol, is-siġħat tax-xogħol, il-waqfien u d-drittijiet tal-leave, kif ukoll links għal riżorsi għall-appoġġ inkluża l-assistenza tal-impjegati programmi (Kumitat Konsultattiv Awstraljan tat-Telework, 2006). Il-korpi tal-gvern jistgħu jgħinu wkoll lill-organizzazzjonijiet fl-iżvilupp tal-politiki tal-kumpanija tagħhom stess, f'konformità mal-leġiżlazzjoni statali u federali rilevanti. Il-politiki tax-xogħol flessibbli tal-kumpanija huma ta' valur biex jistabbilixxu aspettattivi kemm għall-managers kif ukoll għall-impjegati u huma importanti biex jirregolaw ir-riskji assoċjati max-xogħol flessibbli (Comcare, 2013; WorkCover NSW, 1996). Pereżempju, nirrakkomandaw lill-organizzazzjonijiet jistqarru b'mod ċar fil-politiki tax-xogħol flessibbli tagħhom li l-ħaddiema flessibbli għandhom aċċess għall-istess livell ta' intitolamenti u opportunitajiet ta' progressjoni tal-karriera bħall-kollegi tagħhom ibbażati fl-uffiċċju (Huws et al., 1997).

Minhabba l-probabbiltà kbira li l-biċċa l-kbira tal-impjegati jaħdmu b'mod flessibbli f'xi punt fil-karriera tagħhom, l-istituzzjonijiet edukattivi jeħtieġ li jarmaw lill-istudenti b'ħiliet li jgħinuhom jaġġustaw bl-aħjar mod għal xogħol flessibbli. Min iħaddem jipperċepixxi firxa ta' ħiliet bħala importanti għal xogħol flessibbli, inkluża l-abbiltà li taħdem b'mod indipendenti, il-ġestjoni tal-ħin u l-ħiliet tal-ġestjoni tat-teknoloġija (Sharit et al., 2009). Minbarra li jiġi

żgurat li l-iskejjel u l-universitajiet jgħallmu lill-impjegati prospettivi ħiliet tax-xogħol flessibbli kritiċi, huma meħtieġa wkoll programmi (eż. taħriġ intern) għall-impjegati eżistenti. Dawn il-programmi jippermettu lill-impjegati eżistenti jaġġornaw il-ħiliet u l-kapaċitajiet tagħhom fil-ġestjoni tar-rekwiziti li qed jevolvu ta 'xogħol flessibbli, pereżempju, fl-użu tat-teknoloġija tal-komunikazzjoni u softwer kollaborattiv onlajn (Huws et al., 1997; Forum Ekonomiku Dinji, 2016). Meta wieħed iqis il-forza tax-xogħol li qed tixjieħ, l-organizzazzjonijiet, ir-riċerkaturi u l-iżviluppaturi tas-softwer jistgħu jikkollaboraw aktar biex ifasslu teknoloġija u programmi ta' taħriġ li jakkomodaw il-livell ta' ħiliet u l-limitazzjonijiet ta' impjegati akbar fl-età (Fisk et al., 2009; Sharit et al., 2009).

Ħiliet, valutazzjoni u evalwazzjoni tal-IT taż-żgħażaġh

Illum, hafna kumpaniji jużaw ammont kbir ta 'informazzjoni li tippermettilhom jadattaw għall-ambjent tas-suq li qed jinbidel malajr. Bħala tali, il-kapaċitajiet tal-ipproċessar tal-informazzjoni tal-kumpaniji issa huma element importanti tal-kompetittività, u l-produttività tad-dipartimenti u l-impjegati tal-IT huma l-bażi ta 'tali kapaċitajiet. Il-kompetittività tal-impjegati saret importanti fil-kumpaniji u d-dipartimenti tal-IT kif ukoll fi kwalunkwe qasam tan-negozju ieħor. Sabiex tiżdied il-produttività u l-kwalità, l-organizzazzjonijiet tal-IT jeħtieġ li jiżguraw li l-impjegati tagħhom ikollhom livell għoli ta 'għarfien espert. L-organizzazzjonijiet tal-IT għandhom jidentifikaw il-ħiliet meħtieġa għall-forzi tax-xogħol tagħhom u jkejlu l-kapaċità attwali tal-impjegati tagħhom sabiex jiddeterminaw kif itejbuhom. Jiġifieri, il-kumpaniji jeħtieġ li mhux biss ikejlu l-prestazzjoni tax-xogħol tan-nies tagħhom, iżda wkoll jeħtieġ li jkejlu l-kapaċitajiet tagħhom speċifikament u oġġettivament.

Il-professjonisti tal-IT jistgħu jwettqu hafna impjegi, bħal manigera tal-proġett, inġiniera tas-softwer, inġiniera tal-hardwer, inġiniera tad-databases, inġiniera tan-netwerk, eċċ. Kull pożizzjoni teħtieġ ħiliet u abiltajiet differenti. Huma meħtieġa għodod li jistgħu jevalwaw il-livell ta' ħiliet tal-impjegati b'mod oġġettiv u kwantitattiv. Huwa diffiċli li tkejjel il-livelli attwali tal-ħiliet tagħhom bin-numru ta 'snin ta' xogħol, ċertifikazzjonijiet jew riżultati tat-test tal-karta biss. Il-mudelli u l-għodod ta' valutazzjoni għandhom ikunu bbażati fuq evidenza kwantitattiva li tirrappreżenta b'mod preċiż il-livell ta' għarfien u esperjenza professjonali ta' haddiem.

How to increase the competency of employees is always a concern for managers of IT companies (Munro, Huff, Marcolin, & Compeau, 1997). They likely need to ask the following

questions: how can organizations evaluate the competency of employees and how can their job skills be improved? Also, how can their competency for specific jobs be measured, and what skills are needed for each employee to improve? Employees, even those in the same jobs, have different levels of competence with regard to skills, knowledge, and experience (Quiñones, Ford, & Teachout, 1995). If the competence of employees can be evaluated, managers can then easily find appropriate staff for a specific job or business. Also, companies can improve their employees' abilities and provide proper training for a more specific educational program if they know which levels of skills or knowledge are required by employers. In addition, trainers or managers can focus on the very specific levels of skills or knowledge that their employees need to improve within their current job or any job they may work in the near future. However, it is difficult for companies and managers to have a great deal of detailed data on the capabilities of their employees. Furthermore, their evaluation systems sometimes tend not to be dependent on objective or quantitative methods, but rely on subjective evaluation by examiners such as managers, HR personnel or external consultants (Marcolin et al., 2000).

Most evaluation or assessment methods rely on surveys, interviews, paper tests, certification, or personal evaluation (Marcolin et al., 2000). The evaluation data may need to be based on specific and factual data in order that positions of trust can be effectively allocated to managers and employees. In particular, levels of professional skill need to be assessed objectively using reliable methods, and the results need to be expressed quantitatively and objectively.

Il-kapaċitajiet tal-biċċa l-kbira tal-forza tax-xogħol professjonali jistgħu jiġu stmati b'mod vag biss fir-rigward tat-tul tal-esperjenza tax-xogħol tagħhom u l-pożizzjonijiet tax-xogħol li kellhom matul il-karrieri tagħhom. Barra minn hekk, il-ħiliet professjonali tal-impjegati huma diffiċli biex jiġu stmati fir-rigward tar-riżultati ta 'testijiet tal-karta jew ċertifikati, minhabba li l-kapaċità tax-xogħol ma tistax tiġi evalwata biss fir-rigward tal-għarfien f'moħħhom. Fil-prattika, ir-riżultat stmat jista' jkun differenti fir-rigward tal-ħiliet attwali tagħhom, skont l-ammont u n-numru tal-esperjenzi tagħhom (Quiñones et al., 1995). Ir-riżultati jistgħu jvarjaw fir-rigward ta' kemm idumu, ta' spiss u ta' liema ħidmiet iwettqu (Quiñones et al., 1995). Fi kliem ieħor, il-karrieri tal-impjegati jagħmluha diffiċli biex jirrappreżentaw l-esperjenza attwali tax-xogħol tagħhom. Huwa diffiċli li tiġbor informazzjoni dettaljata dwar l-esperjenza tax-xogħol tal-impjegati jekk wieħed ikollu biss il-kont tagħhom jew evalwazzjoni personali mill-manigġers jew ċertifikazzjoni. Għalhekk, l-organizzazzjonijiet tal-IT jeħtieġ li jkollhom metodi

biex jiġbru informazzjoni dwar l-esperjenza tal-impjegat u biex jevalwaw il-ħiliet tagħhom ibbażati fuq prestazzjoni speċifika.

It-terminu, 'Kompetenza' beda jintuża b'mod wiesa' fl-artiklu ta' David McClelland *Testing for Competence Rather than for Intelligence* fl-1973. Ennis (2008) iddefinixxa l-kompetenza bħala “Il-kapaċità li tapplika jew tuża għarfien, ħiliet, abilitajiet, imġieba u karatteristiċi personali. biex twettaq b’suċċess ħidmiet ta’ xogħol kritiċi, funzjonijiet speċifiċi, jew topera fi rwol jew pożizzjoni partikolari” (p. 4). Il-kompetenza tista 'wkoll tiġi definita bħala "l-għarfien, il-ħiliet, l-abilitajiet, u attributi oħra meħtieġa biex iwettqu imġieba futuri mixtieqa" (Blancero, Boroski, & Dyer, 1996, p. 387). Fi kliem ieħor, il-kompetenza personali tikkonsisti f'għarfien, ħiliet, u attitudnijiet li huma miżmuma minn membri ta 'organizzazzjonijiet. Kull organizzazzjoni għandha tkun kapaċi tiddefinixxi l-impjiegi meħtieġa u l-ħiliet relatati għall-impjiegi tagħhom b'mod sistematiku sabiex tilhaq l-għanijiet tagħha.

Mudell ta' kompetenza jintuża bħala għodda biex jiġu żviluppanti u mkejla l-kompetenzi b'mod sistematiku. Mudell ta' kompetenza jista' jiġi definit bħala “għodda deskrittiva li tidentifika l-kompetenzi meħtieġa biex topera fi rwol speċifiku fi ħdan impjieg, okkupazzjoni, organizzazzjoni, jew industrija” (Ennis, 2008, p.5). Mudell ta' kompetenza ġeneralment jiġi żviluppat biex jissodisfa l-ħtiġijiet u l-għanijiet tan-negozju ta' organizzazzjoni fuq il-bażi ta' qafas ġeneriku.

Marcolin, Compeau, Munro, and Huff (2000) rivedew it-tipi varji ta' metodi ta' kejl misjuba fil-letteratura, u sabu li f'dawn l-awtorrapporti, testijiet hands-on, testijiet tal-karti u lapses u valutazzjonijiet tal-osservaturi jistgħu jiġu inklużi f'dawn. tipi ta' kejl. L-individwi jivvalutaw l-abilitajiet tagħhom stess b'miżuri ta' awto-rapportar waħedhom (Marcolin et al., 2000). Dan il-metodu huwa probabbilment ibbażat fuq il-metodi ta' sħarriġ li huma l-aktar komuni u faċli. Madankollu, jista' jkun diffiċli li jinkisbu riżultati oġġettivi bl-użu tal-metodu, minħabba li jiddependi fuq il-ġudizzju suġġettiv tal-individwu. Testijiet hands-on jeħtieġu li l-individwi jittrattaw evalwazzjonijiet speċifiċi bbażati fuq problemi billi jinteraġixxu ma 'għodod (Marcolin et al., 2000).

Testijiet tal-karti u tal-lapes li jinvolvu mistoqsijiet b'għażla multipla jinkludu testijiet ibbażati fuq il-kompjuter. It-testijiet tal-karti u l-lapes għandhom it-tendenza li jiffokaw fuq mistoqsijiet dwar x'jista' jsir u x'proċeduri jistgħu jintużaw, iżda testijiet prattiċi jevalwaw il-prestazzjoni attwali tal-kompiti (Marcolin et al., 2000). Filwaqt li test tal-karta u l-lapes huwa komunement

użat għall-faċilità ta' amministrazzjoni u punteġġ, test hands-on jeħtieġ osservazzjoni u risponsi mill-osservatur. Fir-rigward tal-valutazzjonijiet tal-osservaturi, il-ħiliet huma kklassifikati minn osservaturi indipendenti bħal riċerkaturi, manigers u persunal estern, u jistgħu jintużaw varjetà ta' metodi bħal intervisti u osservazzjoni tal-imġieba (Marcolin et al., 2000). Dawn il-metodi jistgħu jiġbru d-dejta malajr u faċilment, iżda jistgħu jiġu rikonnoxxuti bħala ineffiċjenti minhabba l-ispejjeż mhux inkonsiderevoli involuti.

Dawn il-metodi jistgħu jiġu fdati f'termini tal-kunfidenza meħtieġa biex jiġu vvalutati l-ħiliet tal-kandidati b'mod preċiż sabiex ir-riżultat ikun validu u affidabbli. Dowsing u Long (2002) jissuġġerixxu l-kundizzjonijiet li ġejjin biex tinkiseb fiduċja f'termini ta' kejl.

1. "Il-kwalifika hija rilevanti għall-ħiliet meħtieġa fil-prattika, u din tqarreb għall-validità".
2. "L-eżami huwa ġust; jiġifieri, jittestja dawk il-ħiliet li huwa maħsub li jittestja u dawk il-ħiliet biss, u dan iqarreb għall-affidabbiltà".
3. "Ir-riżultati tal-eżami jirriflettu b'mod preċiż il-prestazzjoni tal-kandidat, jiġifieri, il-valutazzjoni tal-prestazzjoni hija korretta".
4. "L-ambjent tal-eżami huwa kkontrollat sabiex il-kandidati ma jithallewx iqarrqu".

Ħafna mit-timijiet ta' riċerka tal-lum jużaw sħarriġ elettroniku biex jiġbru data u jkejlu l-iżvilupp ta' għodod ta' sħarriġ ibbażati fuq il-web u jippersonalizzawhom għall-partecipanti. Dillman (2000) jissuġġerixxi li l-vantaġġi tal-istħarriġ ibbażat fuq il-web huma li l-ispejjeż tal-karta, tal-posta u tad-dħul tad-dejta jistgħu jiġu kważi eliminati u li l-ħin tal-implimentazzjoni jista' jitnaqqas. Ukoll, is-sistema elettronika żviluppata tista' 'terġa' tintuża li tiffirka l-ispiza tal-istħarriġ ta' risponenti addizzjonali. Madankollu, Dillman (2000) isemmi wkoll il-limitazzjonijiet ta' sħarriġ ibbażat fuq il-web fis-sens li mhux kulhadd jista' jkun involut fl-istħarriġ, għalhekk dan jista' ma jaħdimx mal-popolazzjonijiet totali, u anki jekk konnessi, dawk li wieġbu mhux bilfors ikunu ugwalment litterati f'termini tal-użu tal-kompjuter.

Bosta studji eżistenti ffukaw fuq l-elementi tal-proċess u d-disinn meħtieġa biex titkejjel il-prestazzjoni tax-xogħol. Dawn ir-riċerki huma kkonċernati mal-kejl u l-evalwazzjoni tax-xogħol tal-impjegat imwettaq. Anke jekk dawn sa ċertu punt jinvolvu l-kejl tal-kapaċitajiet, huma bbażati fuq metodi suġġettivi u mhux speċifiċi. Barra minn hekk, studji li jivvalutaw il-

livell tal-ħiliet tal-kompetenza huma diffiċli biex jinstabu. Ħafna kumpaniji għandhom għodda biex jivvalutaw il-kisbiet u l-kapaċitajiet tal-impjegati tagħhom. Madankollu, normalment ikejlu biss il-prestazzjoni tax-xogħol jew il-kompetenzi suġġettivi u kunċettwali bħat-tmexxija, il-kapaċità tal-komunikazzjoni u l-kreattività. Ir-rappreżentanti jew il-manigers tar-riżorsi umani ta 'kumpanija jistgħu bejn wieħed u ieħor raden il-ħiliet professjonali tal-impjegati billi jeżaminaw iċ-ċertifikazzjoni tagħhom jew il-kontijiet tal-karrieri tagħhom fil-bidu tagħhom. Għalhekk, huwa diffiċli ħafna li ssib għodod jew riċerka li tevalwa l-ħiliet u l-kapaċitajiet tal-impjegati b'mod kwantitattiv.

Ġeneralment, it-terminu 'ħila' jindika livell bażiku ta' profiċjenza, bħal kif timmaniġġja jew tapplika għodda u metodu speċifiku. Barra minn hekk, il-kapaċitajiet huma relatati mal-profiċjenza tal-adattament tal-ħiliet, u mbagħad il-kompetenzi huma aggregazzjonijiet tal-kapaċitajiet (Abraham, Beath, Bullen, Gallagher, Goles, & Kaiser, 2006).

L-organizzazzjonijiet tal-IT jeħtieġ li jidentifikaw il-profiċjenza attwali tal-forza tax-xogħol u l-ħtiġijiet tal-ħiliet tagħhom fil-futur qarib. Biex tagħmel dan, ir-rekwiżiti tal-ħiliet għall-professjonisti tal-IT għandhom jiġu identifikati u kklassifikati bħala parti mir-riċerka tal-forza tax-xogħol (Ang, & Slaughter, 2000). Barra minn hekk, valutazzjoni tal-kapaċitajiet tal-impjegati u l-profiċjenza tal-ħiliet hija kritika biex tiġi żviluppata l-kompetenza tagħhom u fl-aħħar mill-aħħar biex jissodisfaw it-talbiet tan-negozju. Davis u Olson (1985) iddeskrivew l-impjegi meħtieġa fil-qasam tat-teknoloġija tal-informazzjoni bħala analiżi, disinn, żvilupp, implimentazzjoni, appoġġ u ġestjoni ta 'sistemi ta' informazzjoni bbażati fuq il-kompjuter, komposti minn softwer, ħardwer, nies, proċeduri u data.

Kif tindika r-reviżjoni tal-letteratura, ir-riċerkaturi ppruvaw isibu l-ħiliet meħtieġa għall-impjegati biex jiksbu karriera ta 'suċċess fil-qasam tax-xogħol tagħhom. Madankollu, il-ħiliet meħtieġa għall-forza tax-xogħol tal-IT qed jinbidlu flimkien mal-ambjent tat-teknoloġija u tan-negozju, għalhekk l-organizzazzjonijiet jeħtieġ li jkomplu jaħdmu mal-istituzzjonijiet edukattivi biex jidentifikaw ir-rekwiżiti tal-ħiliet li qed jinbidlu. (Goles, Hawk, & Kaiser, 2008).

L-evidenza tal-kwalifiki turi li l-forza tax-xogħol tat-teknoloġiji tal-Infommazzjoni u l-komunikazzjoni hija forza tax-xogħol b'ħiliet għolja u torbot ma' data okkupazzjonali li turi li l-maġġoranza tal-forza tax-xogħol (63 fil-mija) għandhom okkupazzjonijiet ta' livell Professjonali jew Maniġerjali.

Ħiliet tekniċi u teknoloġiċi speċifiċi huma meħtieġa b'mod wiesa 'foqhma ta' ħiliet ta' livell ogħla partikolarment fl-aktar okkupazzjonijiet komuni ta' Professjonisti tas-Softwer, Maniġers tat-Teknoloġija tal-Infommazzjoni u tal-Komunikazzjoni, Professjonisti tal-Istrateġija u tal-Ippjanar tal-IT. Taħlita ta' ħiliet ogħla u intermedji (Livell 3) huma aktar komuni meħtieġa minn daww li jaħdmu f'Tekniċi tal-Operazzjonijiet tal-IT, Inġiniera tal-Kompjuter, Tekniċi tal-Appoġġ għall-Utenti tal-IT, Disinjaturi Grafiċi u Inġiniera tat-Telekomunikazzjoni.

Flimkien ma' sett ewlieni ta' ħiliet tekniċi, min iħaddem jeħtieġ ħiliet tan-negozju u interpersonali partikolarment fejn l-impjegati qed jiffaċċjaw il-klijenti.

Il-ħiliet bażiċi u l-ħiliet tal-impjegabbiltà huma prerekwizit għal kważi l-impjegati kollha fis-settur u min iħaddem għandu tendenza li jfittex impjegati b'ħiliet ta' livell ogħla jew intermedju, skont l-okkupazzjoni. L-istandards professjonali tal-IT jiddeskrivu l-kompetenzi personali bħala: Kommunikazzjonijiet personali; Ħidma f'Tim; Analiżi kritika u teħid ta' deċiżjonijiet; Ħsieb kreattiv; Soluzzjoni ta' problemi; Żvilupp personali personali; Ħiliet tal-udent tal-Ingliż, tal-Matematika u tal-IT.

Il-ħiliet ta' ġestjoni u tmexxija fis-settur huma prinċipalment meħtieġa f'livelli ta' ħiliet ogħla u huma relatati ma' ħiliet mhux tekniċi (bħal ġestjoni finanzjarja u ġestjoni tan-nies) u ħiliet ta' ġestjoni teknika. Il-Kompetenzi tan-Negozju jinkludu: Kuxjenza organizzattiva tan-negozju; Kuxjenza dwar is-servizz tal-klijent; Kuxjenza dwar il-kwalità; Għarfien u impatt tal-IT; għarfien finanzjarju tal-IT; Kwistjonijiet legali u regulatorji u etiċi tal-IT; Għarfien tar-riskju. Il-kompetenzi tat-tmexxija huma meħtieġa partikolarment minn Maniġers u uffiċjali għolja iżda wkoll minn daww li jaħdmu f'kapacitajiet professjonali jew ma' timijiet: strateġija, politika u governanza tal-IT; Ġestjoni tal-kwalità tal-IT; Ġestjoni tas-Servizz tal-Klijent; Ġestjoni finanzjarja tal-IT; IT Ġestjoni tar-riżorsi umani; Ġestjoni tar-riskju tal-IT; Intraprenditorija.

L-utilizzazzjoni tal-ħiliet (bl-użu tal-ħiliet li l-forza tax-xogħol għandha biex ittejjeb il-kompetittività u l-prestazzjoni) hija kkunsidrata li għandha assoċjazzjoni pożittiva ma' Ħidma ta' Prestazzjoni Għolja u prestazzjoni organizzattiva (Stone, 2011), u l-ġestjoni u tmexxija huma partikolarment rikonoxxuti bħala importanti biex jippermettu kemm Ħidma ta' Prestazzjoni Għolja. u l-użu tal-ħiliet.

Investigazzjoni internazzjonali dwar il-Hidma ta' Prestazzjoni Għolja sabet li l-utilizzazzjoni tal-ħiliet kellha tendenza li tkun "aktar ta' thassib mill-iżvilupp tal-ħiliet per se" (Stone, 2011). U għalhekk, l-utilizzazzjoni tal-ħiliet tista' tiġi deskritta bħala ħiliet li qed jiġu żviluppati u mbagħad jintużaw b'mod effettiv f'post tax-xogħol innovattiv.

Il-prattiki ta' Hidma ta' Prestazzjoni Għolja (HPW) spiss jintużaw biex tinkiseb utilizzazzjoni aħjar tal-ħiliet (UKCES, 2010b) u l-indikaturi l-aktar komuni jkeġlu l-ġestjoni tan-nies u l-prattiki tax-xogħol li jinvolvu b'mod attiv u jagħtu s-setgħa lill-impjegati fit-teħid tad-deċiżjonijiet u fl-ambjent tax-xogħol sabiex tiżdied il-produttività permezz ta' aktar intelligenti. impjegati u impjegati.

Dawk li jhaddmu fis-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni għandhom tendenza li jiksbu punteġġ għoli meta mqabbla ma' setturi oħra f'miżuri HPW ewlenin marbuta mal-awtonomija tal-impjegati u inqas tajjeb fejn il-miżuri jirrelataw mal-proċessi tan-negozju. Pereżempju, min iħaddem fis-settur huwa aktar probabbli li jidentifika individwi b'potenzjal għoli jew b'talent b'mod informali (32 fil-mija) milli formalment. Tmienja fil-mija biss ta' min iħaddem għandhom proċess formali fis-seħħ għal dan, meta mqabbel ma' 14 fil-mija ta' min iħaddem fl-ekonomija kollha. Min iħaddem fis-settur pubbliku x'aktarx li jkollu proċess dokumentat formalment fis-seħħ.

Is-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni għandu forza tax-xogħol b'ħiliet għolja. Il-livelli ta' kwalifika qed jogħlew, il-proficjenza hija għolja, u l-livell għoli ta' ħiliet fil-forza tax-xogħol jirrifletti u jallinja mal-istruttura okkupazzjonali fil-forza tax-xogħol li hija prinċipalment Professjonali u Maniġerjali.

Din il-forza tax-xogħol b'ħiliet għolja tippermetti lis-settur isegwi strateġiji tas-suq tal-prodotti ta 'valur għoli u dawn il-livelli ta' ħiliet għoljin fi hdan il-forza tax-xogħol tas-settur huma dejjem aktar meħtieġa fis-suq globali kompetittiv ħafna li fih jopera s-settur.

Il-livelli ta' ħiliet fis-settur komplew jogħlew flimkien ma' zidiet fil-GVA għal kull ras, bi proporzjon akbar ta' impjegati fil-Livell 4 u inqas fil-Livell 2 u taħt. Bit-tnaqqis fl-impjegati assoluti fis-settur mill-2008, dan ifisser li hemm inqas, iżda aktar impjegati b'ħiliet għolja minn qabel b'żieda fil-produttività per capita għalkemm il-GVA totali tas-settur naqas mill-bidu tar-riċessjoni.

B'mod ġenerali, is-settur juri sinjali li japprezza u juża l-ħiliet ta' livell għoli fil-forza tax-xogħol għall-benefiċċju għan-negozji u biex imexxi settur kompetittiv u produttiv minkejja r-riċessjoni riċenti. Madankollu, huwa possibbli li l-prestazzjoni settorjali qed tiġi mmexxija mil-livell eżistenti ta' kwalifika u ħiliet fil-forza tax-xogħol. Minbarra l-indirizzar tad-diskrepanzi fil-ħiliet fil-forma ta' nuqqasijiet, nuqqasijiet u impjeg baxx, jekk it-taħriġ u l-prattiki ta' Ħidma b'Prestazzjoni Għolja b'mod partikolari jiġu sfruttati b'mod akbar, il-ħiliet tal-forza tax-xogħol jistgħu jiġu ġestiti aħjar, imtejba u applikati biex ikomplu jmexxu l-prestazzjoni settorjali.

Aspetti ta' politika u soluzzjonijiet

Iż-żamma tal-persunal tagħti indikazzjoni tan-natura tas-suq tax-xogħol, peress li ċ-ċaqliq tal-persunal (mhux bħala riżultat dirett ta' tnaqqis fil-kumpaniji jew sensji) jista' jindika: domanda għal ħiliet b'pakkett tax-xogħol aktar attraenti jew kumpens tas-salarju x'imkien ieħor fis-settur jew persunal nuqqas ta' sodisfazzjon fix-xogħol jew impjeg.

Fis-setturi kollha b'mod ġenerali, ir-raġuni ewlenija rrapportata minn min iħaddem bi kwistjonijiet ta' żamma għal dawk id-diffikultajiet hija li mhux biżżejjed nies interessati li jagħmlu dan it-tip ta' xogħol. B'kuntrast, minn dawk l-impjegaturi fis-settur tat-teknoloġiji tal-Infurmazzjoni u l-komunikazzjoni b'diffikultajiet ta' żamma, l-aktar raġuni rrapportata għala jsibuha diffiċli biex iżommu l-impjegati hija li l-pagi offruti huma aktar baxxi minn dawk offruti minn ditti oħra. Raġunijiet komuni oħra għal kwistjonijiet ta' żamma rrapportati minn min iħaddem fis-settur jinkludu kundizzjonijiet ta' impjeg mhux attraenti (38 fil-mija), nuqqas ta' progressjoni fil-karriera (34 fil-mija), nies mhux biżżejjed interessati li jagħmlu dan it-tip ta' xogħol (28 fil-mija) u tul ta' żmien twil. /siġhat mhux soċjali (26 fil-mija). Wisq kompetizzjoni minn impjegaturi oħra giet irrappurtata minn 24 fil-mija ta' min iħaddem fis-settur bi kwistjonijiet ta' żamma bħala raġuni għaliex iż-żamma hija diffiċli.

B'kuntrast ma' dawk li jhaddmu b'diffikultajiet ta' żamma madwar l-ekonomija kollha kemm hi (fejn l-aktar reazzjoni komuni għall-problemi ta' żamma hija li ma tieġu l-ebda miżura biex tegħleb id-diffikultajiet ta' żamma), min iħaddem fis-settur tat-teknoloġiji tal-infurmazzjoni u l-komunikazzjoni x'aktarx joffri paga oghla jew aktar inċentivi min-normal biex jingħelbu dawn il-problemi. Opportunitajiet ta' taħriġ/iżvilupp ulterjuri huma wkoll rimedju komuni, bi 23 fil-mija ta' min iħaddem joffri dan bi twegiba għal diffikultajiet ta' żamma.

Il-maġġoranza ta' min iħaddem b'diffikultajiet ta' żamma jhossu li jpoġġi aktar pressjoni fuq il-ġestjoni tal-persunal eżistenti biex ikopri n-nuqqas b'89 fil-mija ta' min iħaddem fis-settur tat-teknoloġiji tal-infurmazzjoni u l-komunikazzjoni u 79 fil-mija ta' min iħaddem fis-setturi kollha b'diffikultajiet ta' żamma jissuġġerixxu dan bħala l-impatt ta' diffikultajiet ta' żamma. Barra minn hekk, aktar minn nofs l-impjegaturi kollha fis-settur tat-teknoloġiji tal-Infurmazzjoni u l-komunikazzjoni jhossu li l-impatt tad-diffikultajiet ta' żamma huwa telf ta' negozju għall-kompetituri (52 fil-mija) u jirrestringi wkoll l-attivitajiet ta' żvilupp tan-negozju (51 fil-mija).

Fis-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni, 47 fil-mija ta' dawk li jhaddmu jgħidu li għandhom impjegati (perfiċjenti bis-sħiħ) li huma kwalifikati żzejjed u b'hiliet żzejjed – jiġifieri, l-impjegati għandhom kemm kwalifiki kif ukoll hiliet li huma aktar avvanzati milli meħtieġ għar-rwol tax-xogħol attwali tagħhom. . Dan huwa simili għall-medja fejn 49 fil-mija ta' min ihaddem jgħid li għandu xi impjegati li huma kwalifikati żzejjed jew kwalifikati żzejjed.

Filwaqt li kważi nofs dawk li jhaddmu jirrappurtaw li hemm nuqqas ta' impjieg fin-negozji tagħhom, f'termini tal-proporzjon tal-forza tax-xogħol li hija kwalifikata żzejjed jew kwalifikata żzejjed, dan huwa stmat li hu biss 16 fil-mija tal-forza tax-xogħol fis-setturi kollha. Għal darb'oħra, is-settur tat-teknoloġiji tal-Infomazzjoni u l-komunikazzjoni huwa ta' madwar medja bi 15 fil-mija (93,637) tal-forza tax-xogħol stmata li hija 'kwalifiki żzejjed' u 'hiliet żejda'. L-ogħla incidenza ta' sottoimpjieg tinsab fis-settur tal-Ospitalità, it-Turiżmu u l-Isport fejn kważi kwart (24 fil-mija) tal-forza tax-xogħol hija kwalifikata żzejjed u kwalifikata żzejjed.

Is-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni huwa b'hiliet kbar b'55 fil-mija tal-forza tax-xogħol edukata għal livell ta' lawrja jew ogħla. Barra minn hekk, aktar minn tliet kwarti (77 fil-mija) tal-forza tax-xogħol huma impjegati bħala Managers jew f'okkupazzjonijiet Professjonali jew Assoċjati Professjonali jew Tekniki. Mill-evidenza tal-użu tal-hiliet, il-kwalifikazzjoni żejda u l-hiliet żejda, jidher li l-hiliet tal-forza tax-xogħol qed, b'mod ġenerali, qed jiġu utilizzati u li s-sottoimpjieg mhuwiex kwistjoni sinifikanti.

Id-diskrepanzi tal-hiliet, kemm jekk huma nuqqasijiet ta' hiliet, nuqqasijiet fil-hiliet tal-forza tax-xogħol jew nuqqas ta' impjieg għandhom varjetà ta' konsegwenzi. Minbarra l-impatt negattiv fuq il-prestazzjoni tan-negozju u l-kompetittività permezz ta' zieda fl-ammont ta' xogħol għal persunal ieħor, zieda fl-ispejjeż operattivi, kwistjonijiet ta' kwalità, dewmien fl-iżvilupp ta' prodotti/servizzi ġodda u telf ta' negozju lill-kompetituri (il-konsegwenzi ewlenin tal-lakuni fil-hiliet u l-postijiet battala diffiċli biex jimtlew), id-diskrepanzi tal-hiliet jistgħu jikkontribwixxu wkoll għall-inflazzjoni tal-pagi u l-migrazzjoni tax-xogħol.

Kważi żewġ terzi ta' min ihaddem b'lakuni fil-hiliet jgħidu li għandhom impatt fuq il-prestazzjoni tal-istabbiliment – dan huwa ekwivalenti għal sitta fil-mija ta' min ihaddem kollu fis-settur. Lakuni fil-hiliet u l-postijiet battala diffiċli biex jimtlew fis-settur it-tnejn jikkawżaw zieda fl-ammont ta' xogħol għal persunal ieħor, u dan huwa l-aktar effett komuni u detrimental.

Madankollu, l-impatt tal-lakuni fil-ħiliet fuq it-tkabbir tan-negozju jidher li min iħaddem jirrapporta nuqqasijiet fil-ħiliet iżidu wkoll l-ispejjeż operattivi (b'45 fil-mija ta' min iħaddem b'nuqqasijiet fil-ħiliet li għandhom impatt fuq il-prestazzjoni tal-istabbilimenti jirrapportaw dan) u jdewmu l-iżvilupp ta' prodotti ġodda u servizzi (39 fil-mija).

Proporzjon simili (ħamsa fil-mija) ta' min iħaddem fis-settur jirrapporta diffiċli biex jimlew postijiet battala. Madankollu, l-impatt ta' postijiet battala diffiċli biex jimtlew (minbarra piż ta' xogħol miżjud għal persunal ieħor) huwa aktar probabbli milli b'lakuni li jiġu rrapportati li jikkawżaw dewmien fl-iżvilupp ta' prodotti u servizzi ġodda (68 fil-mija) u barra minn hekk, nofs ta' min iħaddem (50 fil-mija). fil-mija) b'postijiet battala diffiċli biex jimlew jgħidu li jikkawżaw telf ta' negozju jew ordnijiet lill-kompetituri. Postijiet battala diffiċli biex jimtlew huma aktar probabbli li jkollhom impatt fuq it-tkabbir fis-settur milli madwar il-bqija tal-ekonomija fejn l-impatt ta' dawn in-nuqqas ta' tlaqqiġ tal-ħiliet huwa aktar probabbli li jaffettwa l-oġettivi tas-servizz tal-konsumatur.

Għalkemm iżgħar fil-volum, il-postijiet battala diffiċli biex jimtlew (li b'mod ġenerali huma postijiet battala b'nuqqas ta' ħiliet) jidher li għandhom impatt akbar fuq l-indikaturi tat-tkabbir tan-negozju minn nuqqasijiet fil-ħiliet għalkemm fatturi oħra bħad-domanda tal-konsumatur u kwistjonijiet finanzjarji inkluża l-istabbiltà ekonomika jidhru li huma sfidi akbar tan-negozju fi żmien qasir.

Peress li min iħaddem fis-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni huma pożittivi dwar il-prospetti għat-tkabbir fuq medda qasira ta' żmien (b'aktar minn terz jistennew li l-forza tax-xogħol tagħhom tiżdied fid-daqs), u bi tbassir li jissuġġerixxi tkabbir sostanzjali fit-tul, huwa probabbli li jinstab persunal b'ħiliet xierqa. li tibqa' qasam ta' sfida għas-settur partikolarment minħabba d-diffikultajiet magħrufa biex jiġu attirati partecipanti ġodda.

Filwaqt li huwa diffiċli li jiġi kkwantifikat sa liema punt in-nuqqasijiet ta' ħiliet fis-settur ifixklu t-tkabbir, meta mqabbla ma' forzi oħra, pereżempju l-impatt tar-riċessjoni, jidher li min iħaddem fis-settur huwa wkoll lest li 'jagħmel tajjeb' għal nuqqasijiet ta' ħiliet. permezz ta' zieda fil-pagi, id-distribuzzjoni tax-xogħol fost il-persunal eżistenti u l-użu tal-migrazzjoni u t-trasferimenti intra-kumpanija biex jilħqu l-aspettattivi u l-aspirazzjonijiet tagħhom ta' tkabbir.

Il-bidla teknoloġika hija fil-qalba tad-domanda tal-ħiliet li qed tinbidel fis-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni. Is-settur innifsu jmexxi t-tibdil teknoloġiku u, fuq skala

usa', irid iwiegeb għall-innovazzjonijiet, il-prodotti u s-servizzi l-godda żviluppata sabiex iwassal prodotti u servizzi ta' kwalità għolja kemm lill-klijenti kummerċjali kif ukoll lill-konsumaturi. In-negozji fis-setturi kollha qed jirrealizzaw il-qawwa tat-teknoloġija biex jipprovdu "modi godda, innovattivi, aktar konvenjenti u kost-effettivi biex jinteraġixxu mal-klijenti tal-lum u li huma sofistikati fit-teknoloġija." (Gends et al, 2011) Hemm effett dirett fuq il-ħiliet fl-industrija u t-teknoloġija qed tmexxi wkoll bidliet fil-ħiliet madwar l-ekonomija fl-użu ta' teknoloġija ġdida.

'Nbidlu l-valuri u l-identitajiet' jinkludi strutturi tal-familja u attitudnijiet ġenerali lejn il-gvern, ix-xogħol u s-soċjetà. L-impatt fuq is-settur ta' dawn il-bidliet jinkludi domanda dejjem tikber għal prodotti u servizzi godda li jippermettu modi differenti ta' hidma biex ikunu adattati għall-valuri li qed jinbidlu. Pereżempju l-espansjoni ta' xogħol flessibbli u bbażat fid-dar għall-ġenituri u dawk li jieħdu ħsiebhom; il-possibbiltà tax-xogħol lil hinn minn post tax-xogħol tradizzjonali; l-użu tat-teknoloġija biex tindirizza tħassib ambjentali (ivvjaġġar) u aċċess mill-bogħod għal laboratorju tas-sengħa tagħna.

Is-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni diġà rrisponda fil-forma li jippermetti hidma mobbli u remota aktar mgħaġġla u effiċjenti, aċċess għas-'cloud', konferenzi tal-web, softwer ta' kollaborazzjoni u qsim ta' fajls ibbażat fuq il-web. Ir-rapport tal-iskannjar tal-Orizzont minn SAMI jsejjaħ din it-tendenza bħala "mewt tad-distanza" (SAMI Consulting Ltd, 2010). Min-naħa l-oħra, l-Awditjar tal-Ħiliet Strateġiċi Nazzjonali għall-Ingilterra (UKCES, 2010) jinnota li l-mudelli ta' xogħol intensiv ħafna drabi jkunu f'kunflitt maż-żieda fl-individwalizzazzjoni tal-interessi personali. Teknoloġiji godda li jippermettu lill-impjegati jaħdmu kullimkien u fi kwalunkwe ħin għandhom ukoll żvantaġġi kif ukoll il-benefiċċji deskritti hawn fuq.

L-impatt fuq is-settur ta' xogħol aktar remot u flessibbli, 24/7 jinkludi żieda fid-domanda għal appoġġ tekniku mill-bogħod u fil-ħiliet tas-servizz tal-konsumatur kif ukoll l-iżvilupp u t-titjib kontinwu ta' prodotti u servizzi li jagħmlu x-xogħol mill-bogħod aktar mgħaġġel, aktar effiċjenti u kruċjali, aktar sigur. Dan se jkun il-każ b'mod partikolari hekk kif tkompli t-tendenza li qed tiżdied ta' impjegati li jużaw l-'apparat' tagħhom stess (jiġifieri Smartphone, laptop) għal skopijiet ta' xogħol (Socitm, 2012).

Il-valuri li jinbidlu jinkludu wkoll il-fenomeni tal-użu tal-internet biex jikkomunikaw lill-mases, u għal individwi jew gruppi żgħar biex jipubblicizzaw b'mod wiesa' l-kawża tagħhom,

u jikkontestaw il-ligijiet u l-istituzzjonijiet eżistenti. Eżempji riċenti ta' dan jinkludu r-rwol tal-midja soċjali fl-irvellijiet tas-sajf tal-2012 fl-ibliet Ingliżi, permezz ta' Wiki-leaks, l-espożizzjoni ta' super ingunzjonijiet permezz ta' Twitter u l-mobilizzazzjoni (u kopertura internazzjonali) tar-Rebbiegħa Għarbija permezz tal-mowbajl u l-multimedia. . Il-gwida tal-midja soċjali għan-negozji u l-impjegati hija qasam ta' domanda li qed jikber u qed tiżdied ukoll pressjoni fuq is-settur u l-fornituri tas-servizzi individwali biex jagħtu lill-awtoritajiet aċċess għal informazzjoni individwali tal-utent, pereżempju fir-rigward tat-tniżżil illegali.

L-attitudnijiet għax-xogħol huma influwenza ewlenija fuq il-provvista tal-ħiliet lis-settur. Fis-settur tat-teknoloġiji tal-informazzjoni u l-komunikazzjoni, minkejja li qed tiżdied id-domanda ta' min iħaddem, is-sigurtà tal-impjegi u salarji komparabbli tajbin, kien hemm tnaqqis fl-użu tal-edukazzjoni tal-IT u gabra ristretta ta' talent peress li għadd insuffiċjenti ta' nies, partikolarment nisa, jagħzlu li jidhlu f'rwoli tekniċi. Aktar minn nofs il-gradwati impjegati tal-IT/Computing (56 fil-mija) mhumiex jaħdmu f'impjegi tal-IT sitt xhur wara li jiggradwaw (HESCU/AGCAS, 2011). Rapport għall-BIS dwar il-gradwati u l-impjegi STEM jissuġġerixxi li ħafna drabi huwa minħabba nuqqas ta' għarfien dwar ix-xogħol u l-karrieri fis-settur u wkoll "għax il-gradwati jipperċepixxu oqsma oħra (ta' xogħol) li huma ta' aktar interess" (Mellors-Bourne et al. ., 2011).

It-tibdil fid-domanda tal-konsumatur iqis l-aspettattivi dwar it-tip u l-kwalità tal-prodotti u s-servizzi prodotti, u l-preferenzi u l-aspettattivi tal-konsumatur. Filwaqt li dan l-aħħar kien hemm pressjoni fuq l-infiq tal-konsumatur biż-żieda fil-prezzijiet tal-ikel u l-enerġija, l-użu tal-konsumatur tat-teknoloġija u l-attività onlajn qed ikompli jiżdiedu. Il-firxa ta' attivitajiet tkopri: modi ta' xogħol differenti u aktar flessibbli; xiri/xiri u bejgħ; Divertiment inkluż is-soċjalizzazzjoni tas-smiġh u l-qsim tal-mużika, qari, jaraw films, vidjows u TV onlajn u logħob; titgħallem, tikkomunika u tkun parti mis-soċjetà, inkluż pereżempju permezz tal-votazzjoni onlajn, il-ħlas tat-taxxi u l-petizzjonijiet elettronici.

Il-ħiliet tan-negozju huma qasam ewlieni ta' nuqqasijiet fil-ħiliet fis-settur tat-teknoloġiji tal-Infurmazzjoni u l-komunikazzjoni. Ikklassifikati fl-aqwa ħames oqsma ta' nuqqasijiet fil-ħiliet fis-settur, in-nuqqasijiet fil-ħiliet tan-negozju jinkludu: Ħiliet ta' ppjanar u organizzazzjoni, Ħiliet ta' soluzzjoni ta' problemi, u ħiliet ta' komunikazzjoni bil-miktub. Il-ħiliet tan-negozju b'mod ġenerali huma rrapportati b'mod konsistenti minn min iħaddem li jikkwota wkoll b'mod aktar speċifiku ħiliet nieqsa fil-ġestjoni tal-programmi, tal-proġetti u tal-fornituri. F'termini ta'

postijiet battala b'nuqqas ta' ħiliet, il-ħiliet tan-negozju huma l-aktar nieqsa fil-ħiliet tal-ippjanar u l-organizzazzjoni u l-ħiliet għas-soluzzjoni tal-problemi

Jeżistu soluzzjonijiet għall-iżvilupp tal-ħiliet tan-negozju iżda fuq terminu medju sa twil jeħtieġ li jkun hemm aġġustament mill-ġdid tal-provvista edukattiva biex jiġu integrati u żviluppati ħiliet tan-negozju flimkien mal-ħiliet tekniċi.

L-iżvilupp ta' ħiliet tan-negozju aktar effettivi huwa meqjus bħala importanti ħafna għas-settur f'termini ta' massimizzazzjoni tal-benefiċċju tan-negozju u l-effiċjenza mill-ħiliet tekniċi u teknoloġiċi ewlenin li huma meħtieġa, u li jikkumplimentaw il-ħiliet tekniċi permezz ta' fehim usa' tal-oġettivi tan-negozju.

Ħiliet interpersonali inkluż servizz tal-konsumatur għal okkupazzjonijiet li jiffaċċjaw il-klijenti kemm jekk l-ewwel linja jew l-iżvilupp tan-negozju huma meqjusa bħala qasam potenzjali għall-iżvilupp tal-ħiliet u l-ħtiġijiet tal-ħiliet futuri.

Filwaqt li l-ħiliet interpersonali huma bżonn ta' ħiliet fil-biċċa l-kbira tal-oqsma okkupazzjonali fis-settur, kwistjonijiet b'ħiliet interpersonali huma aktar probabbli li jinstabu fl-okkupazzjonijiet tradizzjonalment tekniċi, pereżempju f'okkupazzjonijiet professjonali fejn huma meħtieġa ħiliet interpersonali biex jifhmu r-rekwiżiti tal-klijenti sabiex jipprovdu soluzzjonijiet tekniċi. B'kuntrast, f'okkupazzjonijiet bħall-Bejgħ u s-servizz tal-konsumatur/Helpdesk il-ħiliet interpersonali dejjem kienu u huma intrinsikament ewlenin għar-rekwiżiti tax-xogħol.

Għal darb'oħra, filwaqt li jeżistu soluzzjonijiet eżistenti ta' taħriġ u żvilupp, hemm bżonn ta' aġġustament mill-ġdid tal-provvista edukattiva biex jiġu integrati u żviluppati ħiliet interpersonali li jidhru fis-seħħ biss f'terminu medju sa twil.

Għas-settur, il-ħiliet interpersonali huma importanti biex tiġi żviluppata kemm id-domanda minn negozju għal negozju kif ukoll minn negozju għal konsumatur. Huwa kruċjali għall-forza tax-xogħol teknika li jkollha l-ħiliet biex jinteraġixxu mal-kollegi f'termini li jissodisfaw ir-rekwiżiti tal-klijenti kif ukoll il-ħiliet interpersonali meħtieġa għall-interazzjoni mal-klijenti.

Ħiliet ta' ġestjoni inklużi ħiliet ta' ġestjoni mhux tekniċi (bħal ġestjoni finanzjarja u ġestjoni tan-nies) u ħiliet ta' ġestjoni teknika li jinkludu: Ġestjoni ta' programmi, proġetti u fornituri;

Ġestjoni tal-proċess tan-negozju u tal-bidla; Ġestjoni u sigurtà tal-informazzjoni; u Il-ġestjoni u t-twassil tas-servizz huma meqjusa bħala prijorità ta' ħiliet importanti li għandha tigi żviluppata.

Ħiliet mhux tekniċi inklużi ħiliet ta' Ippjanar u organizzazzjoni, soluzzjoni ta' problemi, ħiliet ta' komunikazzjoni bil-miktub u ħiliet ta' mmaniġġjar tal-klijenti huma kollha identifikati bħala oqsma ta' nuqqasijiet ta' ħiliet fis-settur. Il-ġestjoni tal-proġetti, il-ġestjoni u t-tmexxija tal-Programm u tal-fornituri huma wkoll identifikati bħala oqsma meħtieġa għall-professjonisti.

Filwaqt li l-ħiliet tan-negozju u interpersonalni huma meħtieġa fost l-impjegi fis-settur (u huma enfasizzati bħala prijorità ta' ħiliet 'roża' madwar l-impjegi), jitqies li hemm rekwiżit partikolari għal dawn il-ħiliet f'okkupazzjonijiet professjonali. Il-ħiliet interpersonalni u tan-negozju huma aktar probabbli li kienu meħtieġa minn professjonisti tal-Istrateġija u l-Ippjanar tal-IT (li x'aktarx ikunu qed jiffaċċjaw klijent/klijent/fornitur) milli minn Professjonisti tas-Softwer iżda okkupazzjonijiet dejjem aktar professjonali jeħtieġu ħiliet interpersonalni biex jifhmu r-rekwiżiti tal-klijenti sabiex jiżviluppaw. u timplimenta soluzzjonijiet tekniċi. Barra minn hekk, huma meħtieġa ħiliet interpersonalni, tan-negozju u tal-ġestjoni biex jaħdmu b'mod effettiv fi timijiet.

Filwaqt li l-ħtiġijiet ta' ħiliet mhux tekniċi għadhom meqjusa importanti, fir-realtà, dawn il-ħiliet huma aktar 'l isfel mill-iskala ta' prijorità għal min iħaddem, għalkemm għal individwi li jaħdmu f'okkupazzjonijiet ewlenin bħall-impjegi tal-Istrateġija tal-IT u l-Ippjanar dawn il-ħiliet se jsiru aktar kritiċi biex iwettqu xogħolhom.

Referenzi

- Hwang, O Hyun, "A Quantitative Framework Of Skill Evaluation of IT Workforce" (2014). Open Access Theses. 445.
- Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N., & Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 23.
- UKCES (2013). Technology and skills in the Digital Industries. Evidence Report 73.