



Erasmus Plus, Gençlik Eğitimde Stratejik Ortaklıklar, Türkiye Ulusal Ajansı tarafından desteklenmiştir.

Proje Başlığı: Bilgisayar Teknolojileri Alanında İhtiyaç Duyulan Gençlik İstihdamını Güçlendirme

Project Başlangıç Tarihi: 01-12- 2020

Proje Bitiş Tarihi: 30-11- 2022 (24 Ay)

Proje Numarası: **2020-2-TR01-KA205-095580**

FİKRİ ÇIKTI 1

Gençler ve İşveren Bilgisayar Teknolojileri Şirketleri Arasında İşbirliği Metodları Geliştirme

Proje Partnerleri

Proje Koordinatörü: Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi www.kmu.edu.tr

Partnerler

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

Özet

Bu fikri çıktı, proje partnerlerinin ortak çalışması olup Türkiye Ulusal Ajansı tarafından desteklenmiştir ve proje ismi yukardaki gibi olup proje numarası da **2020-2-TR01-KA205-095580** dır. Bu fikri çıktının içeriğinde BT alanındaki aktif şirketlerin gençleri istihdamı adına gençlerle işbirlikleri geliştirme yer almaktadır. Bu kapsamda, birçok farklı konu bilimsel ve pratik olarak incelenmiş ve birçok işbirliği metodu ve verisi oluşturulmuştur.

Yasal uyarı

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

İletişim: Karamanoglu Mehmetbey University, Yunus Emre Campus, 70100 Karaman
www.kmu.edu.tr Phone:+903382262081
Email: iletisim@kmu.edu.tr and mustafabahar968@gmail.com

Katkıda Bulunanlar

Bu kişiler, bu AB proje raporunun oluşturulmasında çalışan profesyonellerin isimleridir.

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

Niteliklilik /Yeterlilik Tanıma

Niteliklilik /Yeterlilik Tanıma Nedir?

Niteliklilik /yeterlilik tanıma herhangi bir ülkede geçerli olan profesyonel yeterliliklerin bir başka ülkede yeniden yeterlilik taraması olmadan tanınması demektir.

Bilgisayar teknolojileri alanında iş arayan genç bireylerin yeterlilik tanınmasında yaşadığı problemler nelerdir?

- BT işletmelerinin ve iş arayanların niteliklerin tanınması olarak sayılan şeyler hakkında ontolojik bilgi eksikliği,
- Bazı BT derecelerinin, sertifikalarının veya kurslarının (farklı ülkelerde/enstitülerde) bir organizasyonu gerekir.
- Bazıları pratik/uygulamalı altyapı gerektiren (siber güvenlik, blockchain, veri girişi vb.)
- Bazı BT alanlarının ortaya çıkması ve gerekli politika geliştirmelerinin hazırlanma hızından çok daha hızlı gelişmesi nedeniyle, yeni BT alanları (örn. Blockchain, bulut bilişim vb.) hakkında ulusal yeterlilik tanıma süreçlerine ilişkin AB ülkelerinde politika geliştirme eksikliği.

İş Arayanlar ve BT işletmeleri (işverenler) için yeterlilik tanıma sorunlarını çözmek için En İyi Yöntemler nelerdir?

-İş Arayanlar

*Aldığınız BT derecelerinin/sertifikalarının yeterlilik yönleri hakkında bilgi isteyin, örneğin:

- Aldığınız nihai yeterliliğin ne olacağı;
- kaç AKTS krediniz olacak;
- yeterliliğin niteliği (akademik/profesyonel);
- yeterliliğin ve HEI'nin durumu (akredite/akredite edilmemiş);
- akademik haklar (yeterliliğiniz ile başka hangi akademik programlara kayıt olabilirsiniz).

*Yetkili makam tarafından akredite edilmiş/kalite güvencesi verilmiş BT dereceleri/sertifika­ları için kalite arayın. Kalite güvencesi sürecinden geçmeyen çok sayıda kurum vardır: nitelikleri işgücü piyasasıyla ilgili olabilir ancak akademik amaçlarla tanınmayabilir. Kurum resmi değilse ve yüksek kalitede olsa bile yeterliliğinin tanınmaması mümkündür. Akredite kuruluşlar, yetkili makam tarafından yetkilendirilmiş bir kuruluş anlamına gelir.

*AB'de, BT işletmelerinin Avrupa sertifikasyon sistemlerinin ve ilgili yüksek öğretim sistemlerinin farklı olduğu yerlerde önemli farklılıkların farkında olun. Bu farklılıklar, tanınmayı zorunlu olarak engellemese de, "önemli" olarak tanımlanacak kadar alakalı olduklarında (derece kurslarının uzunluğu, akreditasyon, kapsanan konular vb.) kısmi tanınmaya veya hatta reddedilmeye yol açabilir. Bir ülkede önemli olarak kabul edilen bir farklılık, başka bir ülkede “önemli” olmayabilir, bu nedenle iş arayanlar, uluslararası alanda tanınan dereceleri seçerken dikkatli olmalıdır.

*Bazı BT şirketlerinin size sıfır çabayla, sadece biraz nakit ödeyerek yeterlilik elde edebileceğinizi söylediği masallara veya kısayollara inanmayın ve akredite olmayan kurumların sözde “diploma/sertifika fabrikalarına” dikkat edin. Paranızı vermeden önce herhangi bir kurumun akredite olduğundan emin olun ve herhangi bir şüpheniz varsa resmi kurumlarla iletişime geçin.

*İş arayanlar, istihdam edilebilirlik becerilerini (nitelikleri) işverenlere etkili bir şekilde iletebilmelerini sağlamalıdır. Bunu yapmak için, şunlar gerekir:

- profillerini gözden geçirmek ve becerileriyle (sosyal beceriler dahil) onları daha fazla kişiselleştirmek,
- Kısa özgeçmişleri, resimleri ve bir işvereni ilgilendirdiği düşünülen diğer ilgili bilgiler dahil olmak üzere kendilerinin sunumunu yazmak veya gözden geçirmek;
- Kısa bir video sunumunun senaryosunu geliştirmeye başlamak için ödüllendirilen dijital rozetleri ve kanıtları gözden geçirmek;
- Kapasitelerinin daha kapsamlı bir portresini oluşturmaya katkıda bulunan başarılarla yeni kanıtlar eklemek;

- Deneyimlerini ve başarılarını vurgulayarak potansiyel bir işverene profillerini iletmek için 3 ila 5 dakikalık bir video kaydetme;Değerlendirme için bir işverenle paylaşmadan önce tüm öğelerin resmi organizasyonuna ve estetik yönle dikkat ederek e-Portföyü özelleştirmek.

BT Şirketleri (İş Verenler)

*İşverenlerin istihdam edilebilirlik becerilerini, iş arayanların sunumuna ve yetkinliğe dayalı e-Portföy aracılığıyla sağlanan kanıtlara dayanarak değerlendirmesi gerekir.

*İşverenlerin, bu tür becerileri açıkça ileterek/ana hatlarıyla belirterek çalışanların sosyal becerilerinde daha derine inmeye özel dikkat göstermesi ve bu tür sosyal becerilerin pozisyonlar için uygulanabilirliğini göz önünde bulundurması gereken sosyal becerilerin tanınması.

*Gösterilen çalışmanın olağanüstü kalitede olduğu durumlarda, işverenler öğrenciyi yazılı bir kişisel övgü ile destekleyebilir.

Ücret farklılıkları ve Cinsiyet Önyargıları

Nedir?

Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlara erkeklere göre ne kadar ücret ödendiğinin bir ölçüsüdür. Genellikle kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerine bölünmesiyle hesaplanır ve bu oran genellikle yüzde veya dolar cinsinden ifade edilir. Bu bize bir erkeğe ödenen her bir dolar için bir kadına ne kadar ödendiğini anlatıyor. Bu cinsiyet ücret oranı genellikle yıl boyunca tam zamanlı çalışanlar için ölçülür ve medyan (“tipik”) erkeğin yıllık ücretlerini (saatlik ücret ve maaşlı işçiler) medyan (“tipik”) kadınının ile karşılaştırır.

BT alanlarında genç iş arayanlar (çalışanlar) ve BT işletmelerinin (işverenler) karşılaştığı ücret farklılıkları ve cinsiyet önyargıları sorunları nelerdir?

İlk olarak, kadınların BT firmalarındaki nispeten düşük istihdam oranları ve kadınların düşük ücretli firmalarda (sıralama) ve mesleklerde (ayrım) yoğunlaşması, sektördeki işe alım ve terfi uygulamalarının tarafsız olmasını sağlamanın önemini vurgulamaktadır. Kadınların düşük ücretli firmalarda ve mesleklerde daha fazla temsil edilmesi, daha genel olarak BT sektörlerinde kadınların düşük istihdam seviyelerine katkıda bulunması muhtemel olduğundan, bu eğilimler birbiriyle bağlantılıdır. Bulgular, özellikle, BT işlerinde kadınların

diğer sektörlere kıyasla kariyer hareketliliği ve ilerleme eksikliği olduğunu ortaya koyuyor; Bilişim sektörlerinde kadınlar ilerlemiyorsa, daha fazla kadın çekmek için daha az kadın rol modeli ve akıl hocası olacaktır. Ayrıca bilişim sektörlerinde çalışan kadınlar kariyerlerinde ilerleyemiyorlarsa sektör değiştirme konusunda motive olacaklardır.

BT sektörlerinde kadınların düşük istihdam oranı da kesinlikle kısmen bir boru hattı sorunundan kaynaklanmaktadır, çünkü STEM ve BT ile ilgili üniversite derecelerine sahip kadınların sayısı hala orantısız bir şekilde düşük olduğundan, bazı BT firmaları için potansiyel kadın başvuru havuzunu azaltmaktadır. ve meslekler. Erkekler ve kadınlar arasındaki uzmanlık farklılıkları, özellikle kadın rol modellerinin yokluğuyla daha da güçlendirilen toplumsal cinsiyet normları ve beklentileriyle açıklanabilir. Böylelikle işe alım ve performans değerlendirmede şeffaflık ve adaletin sağlanmasına yönelik alınan tedbirler, hem daha fazla kadının bilişim sektörlerine çekilmesine hem de daha fazla kadının elde tutulmasına katkı sağlayacaktır. Özellikle yöneticiler arasında bilinçsiz cinsiyet önyargısı konusunda kurumsal eğitim, adil işe alım uygulamaları ve performans değerlendirmeleri oluşturmada da önemli bir rol oynayabilir.

İkincisi, çalışma ortamının kalitesiyle ilgili unsurların da BT sektörlerindeki kadın çalışanların kariyer yörüngeleri üzerinde önemli olumsuz etkileri olabilir. Kadınların kariyer ve kişisel hedeflerini tutturmalarına ve dengelemelerine yardımcı olmak için ücret teşviklerinin ötesinde alınan önlemler esastır. Bu tür önlemler, yeterli ebeveyn izni, uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakımı, esnek çalışma düzenlemeleri sağlayarak iş-yaşam dengesini iyileştirmeye odaklanmayı ve aynı zamanda mentorluk programları, kariyer rehberliği ve eğitim yoluyla daha destekleyici bir ortam yaratmayı içerir. Bilinçsiz cinsiyet önyargısı ve uygun işyeri davranışı üzerine farkındalık oluşturmak, kadınlar ve erkekler için güvenli ve çekici bir işyeri sağlamanın anahtarı olabilir. Ayrıca, etkili cinsel taciz politikaları da önemlidir. Bu tür önlemlerin birçoğu sözde toplumsal cinsiyetten bağımsız olsa da, kadın çalışanlar için orantısız şekilde daha önemli faydalar sağlayabilir.

Ve son olarak, BT sektörlerinde ayrımcılık ve pazarlık nedeniyle benzer becerilere sahip kadın ve erkekler arasındaki nispeten yüksek ücret farkı, işçilerin (ve diğerlerinin) ayrımcı uygulamalara karşı korunmasının sağlanmasının önemini vurgulamaktadır. Yüksek

rantlı bir sektör olarak, pazarlık çabalarından daha fazla geri dönüş ve ayrımcılık kapsamı vardır. Pazarlık ve ayrımcılıkta cinsiyet farklılıklarını tetikleyen faktörlerin önemini değerlendirecek bir konumda olmasak da, ücret belirlemeyle ilgili kurumsal uygulamalardaki cinsiyet yanlılığı rol oynayabilir. Bazı ülkeler, cinsiyetler arası ücret farkını kapatmaya yardımcı olmak için ücret şeffaflığı araçlarını uygulamaya koydu. Bazı durumlarda, bunlar bilgi sağlamaya odaklanır, ancak diğer durumlarda, boşluğun özellikle önemli olduğu BT firmaları için yaptırımlar uygulanabilir. Ayrıca toplu pazarlık, toplumsal cinsiyete ilişkin olanlar da dahil olmak üzere ayrımcı politikaların kapsamının azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir.

Kadınların, firma kiralarna gerçek katkılarını yansıtan ücret talep etme olasılıklarının daha düşük olduğuna dair kanıtlar da var. İşveren tarafına bakıldığında, yakın zamanda yapılan bir araştırma (Angler, T. 2022), kadınların ve erkeklerin zam talep etme olasılıklarının eşit olmasına rağmen, erkeklerin eğitim, kadro süresi gibi arka plan faktörleri kontrol edildiğinde bile taleplerini yerine getirme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. sözleşme tipi. Bu açıklamalar tüm iş gücü için geçerlidir, dolayısıyla bu tür sorunların neden BT dışı sektörlerle kıyasla BT sektörlerinde daha belirgin olabileceğini araştırmaya değer.

İş Arayanlar ve BT işletmeleri (işverenler) için ücret farklılıklarını ve cinsiyet önyargılarını çözmek için En İyi Yöntemler nelerdir?

* İşe alırken daha uzun bir liste yapın

Cinsiyet eşitsizlikleri, özellikle erkek egemen sektörlerde, kayıt dışı işe alım süreçlerinde doğal olabilir. Bunu ele almak için, işe alım uzmanları gayri resmi kısa listelerini daha uzun yapmalıdır.

*İşverenler, kadınların eşdeğer rollerde erkeklerden daha azını almamasını sağlamak için ücretler konusunda şeffaf davranarak işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edebilir. Maaş dilimleri, belirli bir rol için makul beklentilerin bir göstergesini vererek, kadın başvuru sahiplerini ve çalışanları ücretlerini müzakere etmeye teşvik edebilir.

*Kamu Eşitlikleri Ofisi'nden alınan bir rapora göre, adaylardan başvurdukları pozisyonda gerçekleştirmeleri beklenen görevleri yerine getirmelerini istemek, kuruluşların

performanslarına göre uygunluklarını değerlendirmelerine olanak tanır. Adaleti sağlamak için bu görevlerin tüm başvuru sahiplerinde standartlaştırılması gerekir.

İşe alım uzmanlarından ayrıca, tüm adaylara aynı soruların önceden belirlenmiş bir sıra ve formatta sorulduğu yapılandırılmış görüşmeleri kullanmaları istenmektedir. Rapora göre, standartlaştırılmış kriterler kullanarak yanıtları derecelendirmek, bilinçsiz önyargı riskini azaltır.

*Şeffaf ol

Cinsiyet istatistiklerinizi şeffaf bir şekilde raporlayın. Buna, bir işveren olarak cinsiyetler arası ücret farkını kapatmak için attığınız adımlara ilişkin net hedefler ve kilometre taşları içeren net bir eylem planı ekleyin.

Bunu, kaydetmeyi planladığınız somut ilerlemeyi açıklayarak iş gücünüzle açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurun.

*Cinsiyetten bağımsız işe alım süreçleri uygulayın ve iş ilanlarınızı dikkatli bir şekilde yazın.

Araştırmalar, 'rekabetçi' ve 'kararlı' gibi sıfatların kadınları uzaklaştırdığını gösteriyor. Öte yandan, "işbirlikçi" gibi kelimeler erkeklerden çok kadınları cezbetme eğilimindedir.

Görüşmeleri standartlaştırın, özgeçmişleri anonimleştirin ve kör değerlendirme süreçlerini kullanın.

Unilever ve Vodafone (2021) tarafından yapılan araştırmalar, iş örneği testleri ve bir başvuranın yetenek ve becerilerine yönelik nörobilimsel testler dahil olmak üzere kör değerlendirme prosedürlerinin, daha farklı geçmişlerden işe alım yapmalarına yardımcı olduğunu bulmuştur.

* Bilinçsiz önyargı konusunda eğitim verin

Çalışanları kendi bilinçsiz önyargıları hakkında eğitin. Bu, tutumların değişeceğini garanti etmese de, çalışanların önyargılarını anlamalarına ve onları ortadan kaldırmak için çalışmalarına yardımcı olur.

* Ayrımcılık konusunda net bir politikanız olsun

Bir Unilever araştırması (2021), kadın ve erkeklerin işyerinde cinsiyet ayrımcılığını ve uygunsuz davranışları (büyük olasılıkla cinsel taciz) kabul etmekte zorlandıklarını ortaya çıkardı. Kadınların %67'si uygunsuz eylemlerin üstesinden gelmek için baskı hissettiklerini söyledi. Kadınların çoğu (%64) ve erkeklerin yarısından biraz fazlası (%55) erkeklerin bu davranışa tanık olduklarında birbirleriyle yüzleşmediklerini söyledi.

Çalışanların işyerinde uygunsuz muamele hakkında yorum yapmak veya bildirmek için uygun bir yola sahip olmasını sağlayan açık, tarafsız, misilleme yapmayan bir ayrımcılık politikası oluşturun.

Herkesin politikayı bildiğinden ve anladığından emin olun. Cinsel ayrımcılık ve taciz için ağır cezalar uygulayın.

*Kadınları ilerlemeye aktif olarak teşvik ettiğinizden emin olun

Kadın çalışanların terfi için başvurduğundan ve maaş zammı istediğinden emin olun.

Öz Değerlendirme

Nedir?

Öz-değerlendirme, iş arayanlara (çalışanlar), çalışanların aradıkları kriterlere dayalı olarak kendi öğrenme süreçleri ve öğrenme ürünleri hakkında öz değerlendirme yapma veya yargıda bulunma fırsatı sağlar. Ayrıca öz-değerlendirme, iş arayanların kimlikleri için önemli olan yönleri değerlendirmek için kendine bakma sürecidir. Kendini doğrulama ve kendini geliştirme ile birlikte öz değerlendirmeyi yönlendiren güdülerden biridir. Gayri resmi, ancak evrensel olarak tanınan, kazanılmış yeterlikleri ölçmenin ilgili bir aracı, her kişi tarafından gerçekleştirilen bir öz değerlendirmedir. Öz-değerlendirme, kişinin kariyer potansiyeline yönelik bireysel tutumunu ve işgücü piyasasında rekabet gücünü yansıtır (Lohan & King, 2016).

BT alanlarında genç iş arayanların (çalışanlar) ve BT işletmelerinin (işverenler) karşılaştığı öz değerlendirme sorunları nelerdir?

Kişinin beceri kaynaklarının öz değerlendirmesi ne kadar yüksek olursa, kişinin öz değeri değerlendirmesi de o kadar yüksek olur. Sonuç olarak, kendine daha fazla güvenen

insanlar, hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermeye isteklidir, örn. iş bulma (Savickas, N. 2018) Araştırmalar, benlik saygısı yüksek olan bireylerin başarısızlık karşısında iyimserliklerini sürdürdüklerini ve bunun da gelecekteki başarıyı ve gelecekteki tatmini daha olası kıldığını göstermektedir (Varga ve diğerleri, 2017).

En az yirmi yılı aşkın bir süredir yürütülen araştırmaların gösterdiği gibi, bağımsız faktörler (cinsiyet, yaş ve öğrenme ortamları) BT alanlarında iş arayanların öz değerlendirmelerini etkileyebilir. (Zeigler-Hill ve Myers, 2022). İnsanların kendi işgücü potansiyellerini nasıl gördüklerini ayırt edebilirler (Monteiro ve diğerleri, 2016).

Modern işgücü piyasası, bir kişinin iş bulma sürecindeki yeterliliklerinin önemi konusunda artan bir farkındalığa sahiptir. Çalışan yetkinlikleri, ekonominin birçok sektöründe iş arayanlar arasındaki rekabet gücünün ve önemli kariyer sermayesinin en önemli belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (örn.: Adeyinka-Ojo, 2019).

Anlaşılır bir şekilde, yeni mezun genç BT iş arayanlar, iş piyasasına halihazırda çalışmakta olan ve iş değiştirmek isteyen kişilere göre daha az mesleki deneyime ve daha az bağlantıya sahip olarak giriyor. Mezunların ana varlığı, öncelikle derece kursları sırasında edindikleri becerilerdir. Yeterlilikler üniversiteden işe geçişte başarıyı belirleyebildiği için geçiş sermayesi olarak adlandırılmaktadır (Turska, U. 2017). Bu nedenle yeterlilikler, işgücü piyasasında rekabetçi ve iş bulma şansı yüksek mezunların yetiştirilmesinde eğitim yetkililerinin yaptığı temel bir katkı olmalıdır (Farmaki, Y, 2019).

İş Arayanlar ve BT işletmeleri (işverenler) için öz değerlendirme sorunlarını çözmek için En İyi Yöntemler nelerdir?

* Girişimcilik yeterlilikleri, öz-değerlendirme problemlerini çözmede büyük bir faktördür ve araştırma, yenilikçilik, risk alma eğilimi, girişimci aile geçmişi ve girişimcilik niyeti arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir (Gurel ve diğerleri, 2021). Girişimcilik becerilerinin, bu son derece rekabetçi ve talepkar endüstrinin zorluklarıyla yüzleşmelerine izin verdiği için, BT sektörlerinde işgücü piyasasına giren gençler için şu anda özellikle önemli olduğu gösterilmiştir (Daniel ve diğerleri, 2018).

*Kişinin yeterlilik değerlendirmesi ile işgücü piyasasındaki durumunun öz değerlendirmesi arasında bir ilişki vardır.

*Bağımsız değişkenler: derece döngüsü, cinsiyet, yaş ve eğitim yeri, edinilen yeterliliklerin düzeyinin öz değerlendirmesini ve kişinin işgücü piyasasındaki şansını önemli ölçüde etkiler.

* Kişinin işgücü piyasasındaki şansına ilişkin özgüven, tek bir faktöre veya tek bir becerinin yüksek değerlendirmesine bağlı değildir. Benlik saygısını analiz etmenin anahtarı, kişinin rekabet avantajını nasıl gördüğünü belirleyen birçok faktörün kümülatif ve eşzamanlı rolünü hesaba katmaktır (örn.: Karli, P. 2019; Vargas ve diğerleri, 2019). Tek değişkenleri analiz etmek akademik olarak ilginç sonuçlara yol açabilse de, sürecin bütüncül bir incelemesine ve kişinin işgücü piyasasında kendi şansını algılamasında önemli bir rol oynayan temel yeterliliklerin belirlenmesine izin vermez.

Olumlu eylem

Bu ne demektir?

Pozitif ayrımcılık, proaktif olarak birini işe almak ve terfi ettirmek için bir işveren standardıdır (örn. Gençler, kadınlar, azınlıklar, engelli bireyler ve gaziler). Pozitif ayrımcılık, tarihsel yanlışları düzeltmek ve geçmişteki ayrımcılığın mevcut etkilerini ortadan kaldırmak için ahlaki ve sosyal bir yükümlülük olarak kabul edilir. Ayrıca pozitif ayrımcılık; başvuranlar arasındaki hukuka aykırı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, bu tür önceki ayrımcılığın sonuçlarının düzeltilmesi ve gelecekte bu tür ayrımcılığın önlenmesi. Adaylar, bir eğitim programına kabul edilmek istiyor veya profesyonel bir iş arıyor olabilirler.

BT alanlarında genç iş arayanların (çalışanlar) ve BT işletmelerinin (işverenlerin) karşılaştığı olumlu ayrımcılık sorunları nelerdir?

Pozitif ayrımcılığın yokluğunda, pozitif ayrımcılık karşıtlığı teşvik etmek yerine, dezavantajlı olmayan geçmişlerden gelen bireylere ve gruplara karşı ayrımcılığa yol açan bir ters ayrımcılık olabilir. Bu ayrıca, yalnızca dezavantajlı olmayan geçmişlere sahip kişilerin ilk olarak istihdam edileceğine dair bir önyargı yaratır.

Pozitif ayrımcılık olmadığında, şirketler işe alma, işten çıkarma, tazminat veya diğer istihdam biçimleriyle ilgili kararlarda ırk, renk, din, cinsiyet veya ulusal köken nedeniyle bireylere karşı ayrımcılık yapabilir.

Pozitif ayrımcılık sorunlarını çözmek için İş Arayanlar ve BT işletmeleri (işverenler) için En İyi Yöntemler nelerdir?

*Bir EEO politikası geliştirin ve yayınlayın

İşveren belirtilen gruplar arasında ırk ve renk ayrımı yapmaz. Bu plan, aynı zamanda çoğunluğun haklarına saygı gösterirken kadınların ve azınlıkların temsilini nasıl iyileştirmeyi amaçladığını beyan etmelidir. Planda ayrıca, denge sağlandığında pozitif ayrımcılığın sona ereceğini belirten bir madde bulunmalıdır.

*Politikanın uygulanması ve gözden geçirilmesi için sorumluluk atayın

Şirket bünyesinde bu politikayı periyodik olarak uygulayan ve denetleyen en az bir kişinin bulunması gerekmektedir. Yeterince kullanılmayan alanları tespit eden ve işe alma, eğitim ve terfi yoluyla dengesizliği düzeltmek için gerekli adımları atan kişilerdir.

*İlişkisel bir organizasyon şeması geliştirin

Bu tür bir ekran, uygun bağlamı sağlamak için diğer bölümlerle ilgili olduğundan, her bölümdeki toplam çalışan sayısını ırk ve cinsiyete göre gösterir.

* İş gücünü, iş grubunu ve kullanılabilirliği inceleyin

Memurun bu sektörlerin her birini analiz etmesi gerekiyor. İşgücü analizi, tüm unvanlara ve birimlere göz atarak toplam çalışan sayısının yanı sıra özellikle kadın ve azınlıkların toplamını gösterir. Ardından, her çalışan, yöneticiler ve işçiler de dahil olmak üzere iş kategorilerine göre gruplandırılır. İşverenler, her iş grubu için görevdekilerin sayısı ve kadın ve azınlıkların görevdeki kullanım oranı gibi ölçütlere bakar. Son olarak, işgücü piyasası ve çevredeki yeterince kullanılmayan grupların mevcudiyeti ile grubun becerileri, kârlılığı ve aktarılabilirliği gibi çeşitli faktörlere bakmaları gerekir.

* Sorunları tanımlayın ve bir eylem planı tasarlayın

İşverenler, vasıflı ve vasıfsız giriş seviyesi pozisyonları ve dahili olarak doldurulan işler gibi farklı iş seviyelerine bakar. Yetersiz kullanım tespit ettiklerinde, tanımlama sürecine ve raporları için her bir iş grubu için hedef yerleştirme oranını nasıl hesapladıklarına bakarlar.

***Hedefler için zaman belirleyin (kotalar değil)**

Her analizden sonra, işverenler, azınlık ve kadın işçilerin bu yetersiz kullanım durumlarını düzeltmek için ölçülebilir ve zamanında hedefler belirlemelidir. Hedefler her grup için ayrı ayrı belirlenir ve kullanım analizi ile hesaplanan yüzdelere eşit olmalıdır.

***Aksiyon adımları atın**

İşverenler, yetersiz kullanımı ele almak için atmayı planladıkları kesin adımları ana hatlarıyla belirtir. Bu adımlar, işveren tarafından sağlanan eğitim programlarını veya topluluk için sosyal yardım programlarını gerektirebilir.

***Bir AAP iç denetim programı geliştirin**

Amaç, yetersiz kullanımı ele almak ve düzeltmek için gösterilen tüm çabaların iyi niyetle yapıldığını göstermektir. İç denetim, şirketinizin istihdam politikalarına ve diğer personel faaliyetlerine daha derinlemesine bakmak anlamına gelir. Bunun da ötesinde, hedefinize doğru ilerlemeyi izlerken belgelere bir göz atmanız ve AAP'nizin içeriğini gözden geçirmeniz gerekir.

Çeşitlilik Planı

Bu ne demektir?

Çeşitlilik planı, işletmenizin farklı geçmişlere sahip insanları dahil ederek nasıl ilerleyeceğini açıklayan eyleme geçirilebilir bir plandır. Adil ve kapsayıcı bir iş yeri yaratma ve toplulukların çeşitliliğini daha iyi yansıtan bir iş gücünü teşvik etme şirketin taahhüdüdür.

Çeşitlilik, işletmelerin yalnızca belirli bir dünya görüşüne veya etnik kökene ya da başka bir kısıtlayıcı tanıma ait olan yeteneklere değil, daha geniş bir yetenek yelpazesine erişmesini sağlar. Müşterinizin veya müşteri tabanınızın küçük bir kısmı yerine tümünün ihtiyaçları ve motivasyonları hakkında içgörü sağlamaya yardımcı olur.

BT alanlarında genç iş arayanların (çalışanlar) ve BT işletmelerinin (işverenler) karşılaştığı çeşitlilik planı sorunları nelerdir?

* Çeşitlilik eksikliği planında, daha geniş bir müşteri kitlesine bağlanma sorunu ortaya çıkmakta ve bu da şirketlerin daha geniş bir kitleye bağlanma ve anlama yeteneklerinin artmasını olumsuz yönde etkileyecektir.

* Çeşitlilik eksikliği planında, çalışan devir hızının azalması sorunu ortaya çıkar, çünkü çalışanlar kendilerini değerli hissettikleri ve desteklendikleri bir şirkette kalmak isterler ve güçlü bir çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi bunun gerçekleşmesini sağlayabilir.

* Çeşitlilik eksikliği planında, artan üretkenlik sorunu ortaya çıkar çünkü çalışanları çeşitlendirmek, çalışanlarınızı yenilik yapmaya ve alışılmışın dışında düşünmeye teşvik ederek üretkenliği artırmaya yardımcı olabilir. Ek olarak, çalışanlar işleriyle daha ilgili ve şirketin genel misyonuna daha bağlı.

* Çeşitlilik eksikliği planında, daha büyük bir yetenek havuzu sorunu ortaya çıkıyor, çünkü şirketler işgücünü çeşitlendirmeyi taahhüt ettiklerinde, kendilerini dikkate almamış olabilecekleri adaylarla daha geniş bir yetenek havuzuna açıyorlar ve bu çalışanlar yeni bakış açıları getirebiliyorlar. ve işletmeleri için yeni beceriler.

İş Arayanlar ve BT işletmeleri (işverenler) için çeşitlilik planı sorunlarını çözmek için En İyi Yöntemler nelerdir?

İyi geliştirilmiş bir çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi, çalışanların daha iyi dahil edildiği ve desteklendiği durumlarda çalışan katılımını ve başarısını artıracaktır.

*Şirketinizin mevcut demografisine bir göz atın

İlk olarak, çalışan demografik bilgilerine ilişkin verileri toplamak istiyorsunuz. İşgücü piyasasıyla karşılaştırıldığında işgücünüzün nasıl görüldüğünü anlamak önemlidir. Şirketinizin çalışan demografisine dikkat etmek, endişe duyduğunuz alanları belirlemenize de yardımcı olacaktır.

*Çeşitlilik ve kapsayıcılık mentorluk programı oluşturun Çeşitlilik ve kapsayıcılık mentorluk programları, çeşitliliğe sahip ve azınlıktaki çalışanlara üst sıralara çıkma şansı verir. Grup veya birebir mentorluk yoluyla, mentorlar danışanları işin püf noktalarını öğrenmelerine ve temel becerileri kazanmalarına yardımcı olmak için eğitir. İster bir terfi ister yeni bir beceri öğrenmek olsun, danışanların kariyer hedeflerine daha da yaklaşmalarını sağlamak için yakın bir şekilde çalışırlar.

* Çalışan kaynak grupları oluşturun

Savunuculuk ve çalışan desteğine dayanan bir başka girişim de çalışan kaynak gruplarıdır (ERG'ler). Bu gruplar, çalışanların kariyer gelişimine devam etmelerine doğrudan yardımcı olmaya odaklanır.

Çalışan anneler veya LGBTQ+ gibi belirli kategoriler için ERG'ler çalıştırabilirsiniz. Bu gruplara katılanlar, benzer düşünen bireylerden oluşan bir topluluğa erişim kazanacak ve bu çalışma alanında başarılı olmak için ortak çabaya katılacaklar. Bu yalnızlık, yabancılaşma ve rahatsızlık hissini azaltacaktır.

* Çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimi oluşturun

Çeşitlilik ve dahil etme eğitimi çok önemli olmakla birlikte, bir kuruluş içinde bölünmeye yol açabilir. Bununla birlikte, fazla sürtüşmeye neden olmadan onu takip etmenin bir kaç yolu vardır. Çalışanların birbirleriyle daha iyi bağlantı kurabilmeleri ve birbirlerini destekleyebilmeleri için tersine mentorluk, grup mentorluğu, sponsorluk ve ERG'leri düşünebilirsiniz.

* Çeşitlilik, eşitlik, kapsayıcılık ve aidiyet konularıyla ilgili sohbetler düzenleyin

Son olarak, bunun liderlikten gelmesi gerekebilir, DEI konuları hakkında konuşmanın kabul edilebilir olduğu güvenli bir alan yaratın. Kuruluşunuzun büyüklüğüne bağlı olarak, birbirinizi kontrol etmek için ocak başı sohbetleri veya şirket yemekleri düzenleyebilirsiniz.

İLETİŞİM BECERİLERİ

Bir kişinin başkalarıyla düzgün bir şekilde iletişim kurma yeteneği, birçok kişi tarafından en önemli sosyal beceri olarak görülür. İyi bir iletişim hakimiyeti, duyguları hedeflere ulaşmada bir engel oluşturmada kontrol etme, ifade etme ve iletme yeteneğidir - empati, özdenetim ve iddialı iletişim ile - yarının liderlerinde karakteristik bir özelliktir ve tüm teknolojik işletmelerin aradığı temel yetenek. Aslında, gelişmiş teknik becerilere sahip olmak yeterli değildir, çünkü herhangi bir çaba, herhangi bir çalışma bir grubun sonucudur - pürüzsüz ve sinerjik iletişim anahtardır. Bu nedenle, genç bir kişi olarak, düşünceleri, planları paylaşmak ve her şeyden önce ekibin geri kalanıyla empatik ilişkiler kurmak için doğru iletişim becerilerini geliştirmek için çaba sarf edilmelidir.

Kişisel ve ilişkisel varlıkların eksikliği güncel bir sorundur: "Son yıllarda şirketler, bu yeni profesyonel ortamın gerektirdiği becerilerle donatılmış mezun mühendisler bulmakta sık sık zorluklara işaret etmektedir" (Direito, Pereira & De Oliveira Duarte, 2014, s. 1556). Kapsamlı teknik becerilere sahip olmak artık tüm teknik meslekler için yeterli değildir. Eksiksiz ve tatmin edici bir aday profili oluşturmak için tek başına zor beceriler ve yalnızca sosyal beceriler yeterli değildir. Bu, zor becerilerin yumuşak becerilerle tamamlanması gerektiği anlamına gelir (Patacsil & Tablatin, 2017): adayların "yalnızca işlerinin teknik becerilerinde değil, aynı zamanda iletişim kurma, koordine etme, baskı altında çalışma gibi çeşitli sosyal becerilerde de ustalaşmaları gerekir. ve sorunları çözün" (Vijaya, 2013). Patacsil & Tablatin (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre, hem "BT öğrencileri hem de endüstri ortakları, giriş seviyesindeki çalışanların başarılı bir şekilde entegrasyonu için teknik beceriler kadar sosyal becerileri de eşit derecede önemli gördüler" (s. 354).

Teknoloji şirketleri (daha sonra BT veya ICT şirketleri olarak anacağız) doğru atmosferi yaratmaya giderek daha fazla özen gösteriyor ve teknik becerilere, bir şirketi başarılı kılmak için gerekli olan tüm bu yumuşak becerilerle birlikte değer veriliyor. Genel olarak, şirketlerin BT profesyonelleri için en çok ihtiyaç duyduğu sosyal beceriler, ekip çalışması, empati, yaratıcılık (yeni ürünler icat etme, olağandışı durumlara uyum sağlama, problem çözme), esneklik (öngörülemeyen durumlar da dahil olmak üzere durumlara uyum sağlama), kişilerarası beceriler (diyaloga yatkınlık) şeklindedir. , dışa dönük yaklaşım), sorumluluk ve güvenilirlik, liderlik (sorumluluk, karizma, yönetme ve aynı zamanda devretme

yeteneği), etik (inisiyatif alma, eleştiriyi kabul etme, işbirlikçi olma) ve son olarak iletişim (kendini ifade etme ve aktif olarak dinleme becerisi) (Lambert, 2021).

Aslında, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü liderlik, iletişim ve ekip çalışması becerilerini, işbirlikçi çalışmayı destekleyen tamamlayıcı BT yumuşak becerileri olarak tanımlamıştır (OECD, 2016). Bu nedenle, “başarılı bir faaliyet için, BİT uzmanının iki beceri kategorisine ihtiyacı vardır: sert ve yumuşak beceriler. Zor becerilerden bahsederken, doğrudan teknik bilgiye atıfta bulunuruz. Öte yandan, yumuşak beceriler iletişim, takım çalışması, yaratıcılık, problem çözme ve diğer kişisel becerileri ifade eder. Uzmanlar, sert (teknik) becerilerin yanı sıra, yumuşak becerilerin gerekli olduğu konusunda hemfikirlerdir" (Szilárd, Benedek & Ionel-Cioca, 2018, s. 94).

Teknik yeterliliklere – zor becerilere – sahip olunduğunu varsayarak, sosyal becerilerin nasıl edinileceğini veya bunların nasıl geliştirileceğini analiz etmek gerekir. "Sert beceriler genellikle eğitim ve resmi eğitim yoluyla edinilirken, yumuşak beceriler tipik olarak kişisel deneyimler yoluyla geliştirilir" (Vijaya, 2013, 570). Ama aslında, zor beceriler kadar yumuşak beceriler de farklı şekillerde öğrenilebilir, geliştirilebilir, uygulanabilir ve uygulanabilir. Patacsil & Tablatin'in (2017) gösterdiği gibi, becerileri uygulamanın ve geliştirmenin bir yolu stajdır: "staj programı aracılığıyla, öğrenciler okulda öğrenilen becerileri, bilgileri ve tutumları uygulama şansına sahip olacak ve aynı zamanda kurumsal ortamı deneyimleyin" (s. 349).

Bu anlamda, CEDEFOP ve Burns (2016) analizine dayalı olarak, teknoloji alanındaki gençlerin sosyal beceri potansiyellerini öğrenme ve yansıtma olasılıklarını artırmak için birkaç somut örnek listeledik.

- Gençlerin 'işe hazır olma' becerilerini geliştirmelerini desteklemek için bir dizi önlem sağlayın
- İş ortamını iyileştirin - ortak yerler ve dinlenme alanları oluşturun
- Kalıcı geri bildirim mekanizmaları
- Potansiyeli ortaya çıkarmak için boş zaman etkinliklerine yatırım yapın
- İş eğitimi

- Üniversiteler ve BT işletmeleri arasındaki irtibatı teşvik edin

Şirketler kalifiye bir işgücü ararken - hem temel hem de sosyal beceriler - eğitim sürecindeki sosyal beceriler de dahil olmak üzere üniversite dünyası ve daha genel olarak okul dünyası ve iş dünyası arasındaki uçurumu kapatmaya yardımcı olur. Farklı eğitim seviyeleri, “gençlere girişimcilik becerileri, başa çıkma becerileri (yani bir sorunla yaratıcı bir şekilde başa çıkma kapasitesi), öğrenmeyi öğrenme ve diğer beceriler (yetenek gibi) gibi sosyal beceriler geliştirme fırsatı vermelidir. takım halinde çalışmak, açık ve etkili iletişim kurmak, farklı kültürel bağlamlara uyum sağlamak, problem çözmek, çatışmaları yönetmek, karmaşık veya stresli durumlarda dayanıklılık göstermek vb.)” (Succi & Canovi, 2020, 1836) . Hâlâ akademik faaliyetlerin bir parçası olmalarına rağmen, stajlar okul ve iş dünyası arasındaki uçurumu kapatmanın iyi bir yoludur (Patacsil & Tablatin, 2017).

1. İletişim becerilerinin geliştirilmesi

İyi iletişimin iyi ilişkilerin anahtarı olduğunu kaç kez duydunuz? Örneğin, hiç biriyle tanışıp ondan hoşlandığınıza hemen karar verdiniz mi? Ardından, biriyle iletişimi özellikle çekici ve pürüzsüz kılan şeyin ne olduğunu düşünmek önemlidir. Elbette, ifadelerin ve kelimelerin birlikte nasıl çalıştığı, iyi bir iletişimin temelidir.

Geniş iletişim kavramı, sözlü ve sözlü olmayan iletişime liderlik etme becerisini ve ayrıca iletişim ağı kurma becerisini içerir (Vijaya, 2013). Dört temel dil becerisi okuma, yazma, dinleme ve konuşmadır. Okumak ve yazmak genellikle bireysel eylemlerken, dinlemek ve konuşmak diğer muhatapların katılımını ima eder. Dinleme ve konuşma becerilerini geliştirmek, farklı iletişim düzeyleri arasındaki uyumlu ilişkilere katkıda bulunur: işçiden işçiye iletişim ve çalışandan işverene iletişim vardır, aynı zamanda çalışandan müşteriye iletişim de vardır. Temel iletişim becerileri “dinleme, sözsüz iletişim, sunumlar, topluluk önünde konuşma, hikaye anlatma, görsel iletişim ve yazma becerileri” ile genişletilebilir (Prentiss, 2021, s. 346).

İletişimin yatay ve dikey olmak üzere iki boyutu vardır. Yatay iletişim, iki muhatapın aynı seviyede olduğunu ima eder, bu nedenle diğer muhatapla etkileşime girme isteği vardır. Dikey iletişim ise, pasif bir izleyici kitlesiyle iletişim kuran yalnızca bir muhatap olduğunu ima eder. Bu nedenle iletişimin iki boyutluluğu ilişkisel yaklaşımı gösterir (Guthrie, 2021).

İletişim, araçlara göre de tanımlanabilir: yüz yüze iletişim, sözsüz iletişim, aktif dinleme, yazma ve sunum becerileri, müzakere becerileri, geniş iletişim becerileri kavramının bir parçasıdır. 2019'da Britanya Kolumbiyası Hükümeti Bilişim Kurulu Başkanı (OCIO) Ofisi, iletişimin yalnızca sözlü olarak değil, aynı zamanda üç faktörün bir kombinasyonu olarak tanımlandığı "BT Profesyonelleri İçin İletişim Becerileri" başlıklı bir web semineri düzenledi: vücut dil, içerik ve ses. Beden dili, dinleyiciye ve gözlemciye örtük sinyaller gönderir. Açık dil kapsayıcılığı gösterir ve dahil olmayı içerirken, kapalı dil tarafsızlığı gösterir. Örneğin, kolları veya bacakları çapraz tutmak veya elleri ceplerde tutmak, konuşmacı ile muhatap arasında bir kopukluk yaratabilir. İletişimde önemli bir role sahip olan ve hafife alınan diğer bir unsur da sestir. Bazı araştırmalar sesin iletişimin %38'ini oluşturduğunu iddia etmektedir (Britanya Kolumbiyası Hükümeti, 2019). Ses, ton ve ritme göre modüle edilebilir. Ses tonunu ve ritmi artırmak veya azaltmak, konuşmanın belirli bölümlerine vurgu yaparak anlam kazandırmaya ve aynı zamanda dinleyicinin/muhatabın dikkatini yeniden harekete geçirmeye olanak sağlayabilir.

Hem okul hem de üniversite dersleri sırasında, projelerin sunumu, odak grupları veya öğrenci tartışmaları yoluyla sözlü uygulama fırsatları sağlamak önemlidir. Eğitim yollarının sonunda, gençlerin "rahatlık alanlarının dışına çıkabilmeleri, bilişsel becerilerini geliştirebilmeleri ve nihayetinde öğrendiklerini uygulayabilmeleri, başkalarıyla çalışabilmeleri ve sorunları çözebilmeleri gerekir" (Succi & Canovi, 2020, 1839) .

İletişim becerilerini geliştirmek, konuşmayı karşınızdaki muhataba göre aktarmanıza yardımcı olur. Muhatap bir BT uzmanı olabileceği gibi, uzman olmayan biri de olabilir. Bunun için dili muhatabına göre ayarlamak gerekir. BT terminolojisi çok tekniktir ve bu nedenle her muhatabın erişiminde değildir. Örneğin idari bir departmandaki bir kişinin BT terminolojisini bildiği varsayılmamalıdır. Teknik bir kavram, daha pragmatik bir şekilde açıklanarak basitleştirilebilir.

Daha önce bahsedilen "Communication Skills For IT Professionals" (2019) kitabının yazarlarına göre, iyi iletişimin ilk temel unsuru dinleyicilerinizi anlamaktır. İster geniş bir izleyici kitlesi önünde bir sunum, ister meslektaşlar arasında günlük bir diyalog olsun, bu muhatabın konumunu anlamak önemlidir.İlgi alanları ile temasa geçerek dinleyicinin ilgili ve dikkatli olmasını sağlarsınız.Dilin netliği ve sadeliği diğer iki belirleyici faktördür.Açık ve

basit bir dil kullanmak dinleyiciler için kolaylaştırır Fikirlerimizi takip etmek ve anlamak için /muhatap BT teknik bir alandır, kısaltmalarla doludur ve BT uzmanları kısaltmalarla konuşmaya alışkındır, ancak diğer meslektaşlar/kamu muhtemelen bunlara aşina değildir, bu nedenle basit bir dil kullanmak ve Terimleri ve kısaltmaları ilk kullanıldıklarında tanımlamak için kullanılır.Tüm denetçiler BT uzmanı olmadığından, BT fikir ve kavramlarını zaten bildikleri resimler veya bilgilerle karşılaştırmak çok zordur. kullanışlı araç.

Özellikle, bir teknoloji gencinin sahip olması ve odaklanması gereken temel iletişim becerileri şunlardır:

- AKTİF VE KATILIMLI DİNLEME
- AÇIK VE ÖZLÜ YAZIM
- KENDİNDEN VE SAKİN KONUŞMA
- İDDİALİ İLETİŞİM

"Sosyal beceri eğitiminde, kişinin iletilen içeriği, uygulanabileceği durumu ve öğrencinin özel ihtiyaçlarını nasıl entegre edebileceğini düşünmek önemlidir" (Vijaya, 2013, 571). İletişim aynı zamanda ağ oluşturma ve müzakere etme kapasitesi, kültürlerarası bir ortamda diyalog kurma yeteneği anlamına gelir. Bu nedenle, iletişim becerilerini geliştirmek için aktif dinleme, sorgulama, yazma, sunum, veri alışverişi ve bilgi işleme becerilerini geliştirmek yararlıdır.

0. Takım Çalışması

Mevcut iş bölümü, çalışanları sanal veya fiziksel olabilen birbirine bağlı bir ağ içine yerleştiriyor. Çalışma artık bireysel ve bağımsız bir süreç olarak görünmüyor, ancak mevcut çalışma durumu karşılıklı bağımlılığa dayalı yeni bir yaklaşım gerektiriyor. Bu nedenle ekip çalışmasından bahsediyoruz.

"Bugünlerde pek çok iş ekip odaklı olduğundan, işbirlikçi bir ortamda çalışmak için gerekli olan güçlü sosyal becerilere sahip olmak çok önemlidir" (Lambert, 2021). Ekip çalışması için kullanılan araçlar "formal (özel e-öğrenme platformları, açık ve satın alınmış eğitim kaynakları) ve informal (Skype, Facebook grupları, farklı sohbet platformları, e-posta, bunların veya diğerlerinin kombinasyonu vb. aracılığıyla öğrenme)" (Szilárd ve diğerleri, 2018, s. 97)

BT uzmanlarının işi temel olarak bireyseldir, ancak çalışma ortamı genellikle ekip odaklı olduğundan, başkalarıyla etkileşime de bağlı olabilir. Takım çalışması bu nedenle prososyal davranışı ifade eder ve aynı zamanda iletişim becerilerini geliştirmek için de gereklidir. Bu bağlamda, bir takımda çalışabilme yeteneği, verimli çalışma ilişkilerine ve şirketin kendisinin üretkenliğine katkıda bulunur.

Ekip çalışmasının makro alanı içinde, aşağıdakilerin alt kategorilerini ayırt edebiliriz:

- Görev ve koordinasyon: Montaj hattının her bir parçasının faaliyetin başarısına veya başarısızlığına yol açtığı düşünüldüğünde, görevlerin planlanması ve müteakip koordinasyon, rolleri açıkça belirlemek için gereklidir.
- Problem çözme: problem çözme becerileri, fırsatların ve verilen görevlerin farkına vararak ve tüm ekip üyelerini dahil ederek, çatışmaların işbirliğine dayalı bir şekilde etkili bir şekilde çözülmesine katkıda bulunur. Birbirine bağlı bir sistemde, bireyin hatası kadar, bireyin başarısı da şirketin genel performansına katkıda bulunur, bu nedenle sorunları ortak bir şekilde analiz etmek önemlidir.

Stevens ve Campion (1999), etkili ekip çalışması için gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri tanımlar. Kişilerarası bilgi ve beceriler ile öz-yönetim arasında ilk ayrım yapılır.

Kişilerarası beceriler şunları içerir:

- müzakereye bütünleştirici yaklaşımlarla çatışma çözümü;
- uygun düzeltici eylemle işbirlikçi problem çözme
- aktif dinleme ile birleştirilmiş açık ve destekleyici iletişim.

Öz yönetim becerileri şunları içerir:

- belirli hedeflerin tanımı ve müteakip izleme ve değerlendirme ve performans yönetimi
- bireysel ekip üyeleri için rolleri planlamak ve koordine etmek ve uygun bir iş yükü dengesini sağlamak

Ekip çalışması kavramı, yalnızca fiziksel çalışmayı değil, çevrimiçi çalışmayı da kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Son covid-19 salgınıyla şiddetlenen uzaktan çalışmaya yönelik eğilim, uzaktan işbirliği ihtiyacını artırdı. Elektronik araçlar ayrıca eylemleri koordine etmek, belgeleri, bilgileri, randevuları paylaşmak, başkalarının çalışmalarını izlemek, geri bildirim sağlamak, çevrimiçi bir video konferans düzenlemek vb. için kullanılabilir. Doyle A.

(2020), çevrimiçi grup çalışması için yararlı araçların bir listesini derledi: Video konferans yazılımı, Skype, GoToMeeting, anında mesajlaşma, Google Docs, dosya paylaşımı, DropBox Pro, Slack, Google Hangouts, Zoom.

Ekip çalışmasını teşvik etmek için, şahsen veya uzaktan çalışarak ekibi desteklemek için işbirliği araçlarının kullanımının yaygınlaştırılması önemlidir.

Bir grubun birden fazla kişiliğe sahip birkaç kişiden oluştuğu varsayılır, bu nedenle hem düşünme hem de yaklaşımdaki farklılıkları kabul etmek önemlidir. Aktif olarak dinlemeye ve sizinkinden farklı fikirlerle yüzleşmeye hazırlıklı olmalısınız. Grup fikri oluşturmak için herkesin fikirlerinin masaya yatırıldığı beyin fırtınası bu açıdan kilit rol oynuyor. Grubun her bir üyesinin katkısı bu nedenle esastır ve bir kaynak olarak düşünülmelidir. İyi iletişim ve fikir alışverişi, grup içinde güven oluşturur.

Grup düzeyinde başarıları tanımak da önemlidir. Tanınmayı diğer üyelerle paylaşmak, grup içindeki ilişkiyi güçlendirmeye yardımcı olacaktır.

0. İşe Alımlara Uygunluk

Sosyal ağların yaygın kullanımı, hem şirketler hem de çalışanlar tarafından iş arama dahil olmak üzere günlük hayatın tüm yönlerini etkiledi. Çoğu zaman şirketler, potansiyel çalışanları aramak için LinkedIn gibi çevrimiçi platformları kullanır. Çevrimiçi arama, "elektronik işe alım" olarak tanımlanan ilk aday seçimini temsil eder (Aguado ve diğerleri, 2019). Sosyal ağlardaki kişisel sayfalar bu nedenle şirketler için bir çeşit kartvizit olarak görülüyor. Öte yandan, çalışanların işe alan kişi veya şirket tarafından çekici olarak algılanması gerekir. Aguado ve ark. (2019), işe alımı etkileyen 4 farklı faktörü ayırt ediyor: mesleki deneyimin genişliği, LinkedIn veya sosyal sermaye üzerindeki etkileşimin genişliği, bilgiyi güncellemeye ilgi ve profesyonel olmayan bilgilerin genişliği. Eğitim ve iş deneyimiyle ilgili bölüm kesinlikle konuyla alakalı, ancak LinkedIn'deki etkileşimin boyutu da iş sonuçlarını etkileyebilir: "LinkedIn profesyonel bir ağıdır ve profesyonellerin sosyal sermayelerini burada geliştirme derecesi, iş başarılarının bir göstergesi olarak alınabilir. yaptıkları iş etrafında inşa ettikleri ağı derinleştirme ile katılım" (Aguado ve diğerleri, 2019, 61).

İş dünyasında daha pazarlanabilir olmak için ne yapmanız gerekiyor? İş piyasası bilgi, birden çok yeterlilik ve beceri gerektirdiğinden, özellikle işgücü piyasasına giren genç

mezunlar için "sosyal beceriler" istihdam edilebilirlikle yakından bağlantılıdır" (Succi & Canovi, 2020, 1836). Rodriguez (2014) en gerekli çapraz becerileri yönetim, iletişim, diller, ağ oluşturma, takım çalışması, problem çözme olarak tanımlar ve bu şekilde sürekli değişen bir ortamda sosyal becerilerin artan ilgisinin altını çizer. Eğitim düzeyinde, gelecekteki bir çalışanın liderlik ve pratik iş becerileri gibi sosyal beceriler geliştirmesi gerekir. Gerçekten de öğrencilerin ve genç mezunların, istihdam edilebilirliklerini artırmak için sosyal beceriler geliştirmede ve proaktif bir rol benimsemeye bireysel sorumluluklarının farkına varmaları gerekir.

Her şeyden önce, yumuşak becerileri göstermeniz gerekir. Görünürlük kazanmak için, LinkedIn gibi sosyal medyada aktif ve tutarlı bir varlık oluşturmanız gerekir. Aslında, işe alım görevlileri sosyal sayfalara göz atabilir ve hatta orada bulunarak sizi yargılayabilir. Ağ oluşturma da önemlidir. İyi bir yol, asıl konu ne olursa olsun profesyonel bir dernekte ama aynı zamanda gönüllülük yoluyla da aktif olmaktır. Bir ağ oluşturma aracı olmasının yanı sıra, gönüllülük yeni sosyal beceriler kazanmanın olumlu bir yolu olabilir. Genel olarak, yeni diller veya çeşitli türden sertifikalar gibi yeni becerilerin edinilmesi yararlı olabilir (Bortz). Bu nedenle, iş piyasasında daha çekici olmak için imajınız üzerinde çalışmanız gerekir. Kullandığınız platformların sosyal sayfalarına özen göstermeniz önemlidir. LinkedIn'e bakıldığında profilinizi istenilen pozisyona göre oluşturmanızda fayda var.

TDK Technologies'e göre iyi bir IT kariyerinin dört temel unsuru:

- Yüksek kaliteli eğitim ve sürekli eğitim yoluyla kazanılan zor beceriler.
- İletişim becerileri, ekip çalışması vb. gibi sosyal beceriler.
- Profesyonel inisiyatifi vurgulayan kişisel ve profesyonel hedefler
- Profesyonel ağ oluşturma aynı zamanda ekip çalışmasını geliştirmek ve profesyonel gelişimi teşvik etmek için güçlü bir araçtır

Bu bağlamda, “yüksek öğretim, öğrencilerin gelecekteki mesleki yeterliliklerini inşa edebilecekleri daha geniş bir temel oluşturmaya yardımcı olmalıdır”. (Succi ve Canovi, 2020, 1837). Bu nedenle eğitim, iş dünyasına giriş için uyarlanmalıdır, diğer yandan işlerin mevcudiyetini garanti etmelidir çünkü eğitim tek başına gençlerin iş dünyasındaki başarısını garanti etmek için yeterli değildir.

Eğitim sektörü ve sanayi, eğitimden işe geçişin etkisini azaltarak genç istihdamını teşvik etme ortak hedefi doğrultusunda işbirliği yapmalıdır.

OECD (2021), genç istihdamına ilişkin iki örnek bildirdi. Bir yanda büyük bir ABD şirketi olan IBM, diğer yanda Norveçli bir KOBİ olan Capassa AS var. Şirketlerin karşıt büyüklükleri, taahhüdün tüm sektör tarafından tutarlı bir şekilde alınması gerektiğini göstermektedir. P-Tech, IBM tarafından önerilen ve üç düzeyde işbirliğini içeren bir eğitim modelidir: ortaöğretim, mesleki eğitim ve endüstride staj. Bu eğitim modelinin nihai hedefi, eğitimi işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmektir. Norveç örneği de aynı çizgiyi izleyerek, gençlere ücretli stajlar yoluyla iş dünyasına rehberli erişim sağlıyor.

4. Terfi Beklentileri

Geçmişte, yüksek öğrenim derecesi iyi bir istihdam için bir tür garantiydi, çünkü eğitim tüm aileler için uygun değildi ve mezun sayısı o kadar yüksek değildi. Ancak günümüzde mezun sayısı sürekli artmakta ve nüfusun eğitim düzeyi çok daha yüksektir. Bu, genç nesil için bir meydan okumayı temsil ediyor: şirketler çok sayıda aday arasından seçim yapabilir ve bu da genç adaylar arasında yüksek düzeyde rekabet yaratır. Bu nedenle mevcut işgücü piyasası, uzun eğitimlerine rağmen genellikle düşük seviyeli işleri kabul eden veya eğitimlerine uygun olmayan işleri kabul eden gençler için çok rekabetçi bir meydan okumadır. (Succi ve Canovi, 2020).

Bu nedenle, pazarda rekabet edebilmek için sürekli eğitim ve iyileştirme anahtar kelimelerdir. Teknoloji sürekli gelişirken, işgücü piyasasında rekabet edebilmek için, BİT profesyonellerinin hem teknik hem de teknik olmayan yönlerden sürekli olarak güncellenmeleri gerekir. Bu bağlamda, yaşam boyu süren örgün ve yaygın mesleki eğitim, çalışanların sürekli güncellenmesini ve değişikliklere uyumunu sağlar (Avrupa Toplulukları, 2012). Yeni nitelikler edinmenin ve güncelleme düzeyini göstermenin en iyi yolu sertifika almaktır. Gerçekten de “belgelendirme, tüm arka planlardaki BİT uygulayıcıları için gerekli hale geldi. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, yaklaşık yarısının en az bir sertifikaya sahip olduğu bildiriliyor” (Skills Panorama, 2019).

İç girişimcilik, bir kariyere başlamak veya geliştirmek için bir başka özelliktir. Bu doğrultuda gençlik, kendi geleceklerinin inşasında pasif oyunculardan ziyade aktif oyuncular olarak konumlarının farkında olmalıdır. İnovasyon, şirketin yaratıcılığı, inovasyonu ve

girişimciliği teşvik eden bir çalışma ortamı geliştirme yeteneği olarak anlaşılan i girişimcilik kültürü tarafından yönlendirildiğinden, kurum içi girişimcilik BT şirketleri için çok değerlidir. I girişimcilik kültürünün kilit oyuncular, şirketin yeleri, yani BT uzmanlarıdır. şirket tarafında, çalışanlar arasında yüksek düzeyde yetkilendirme sağlamak gereklidir çünkü bu, çalışanların iş tatmin düzeyini artırabilir ve şirketin ticari rekabet gücünü otomatik olarak geliştirebilir: şirketler “işleri yapmanın yeni yollarını, üretkenliği” destekleyebilmelidir. ve kalite iyileştirmeleri, savurgan/verimsiz iş uygulamalarının ortadan kaldırılması, yeni ürün fikirleri, iyileştirilmiş ürün kalitesi, tasarruf etmenin yeni yolları, yeni prosedürler ve yeni pazarlama fikirleri” (Benitez-Amado ve diğerleri, 2009, s. 557) ve aynı zamanda BT araştırma ve geliştirmesini yeterince finanse eder. alışan tarafında, şirketin inovasyon hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanların iyi bir bilgi birikimine ve eğitime sahip olması gerekmektedir (Benitez-Amado vd., 2009). Bu nedenle, i girişimcilik, yenilik yapma, proaktif olma ve risk alma kapasitesine sahip olmayı içeren gerekli bir çapraz beceri olarak kabul edilir. (Yaakub ve diğerleri, 2021).

Son olarak, paydaşların bak açısından mentorluk, istihdam edilebilirlik ve kariyer sonuçlarında kilit bir role sahiptir. Bezionelos ve ark. (2016), mentorluk, hem bireysel bilgi ve becerileri hem de işyerinin tüm organizasyonel sistemine ilişkin anlayı geliştirerek, özellikle "araçlarda ve beceri gereksinimlerinde sürekli değişiklikler, düz yapılar, ve örgütsel sınırlar içinde ve ötesinde önemli işçi hareketliliği” (Bezionelos ve diğerleri, 2016, s. 144).

Pazar çekiciliğini artıran bir diğer unsur da girişimciliktir. Girişimcilik becerileri, çalışanın tutumu ve zihniyetine uygulanan beceriler olduğundan, farklı iş türlerine uyarlanabilen ve uygulanabilen bir dizi çapraz yetkinlik içerir. Tutumsal yönler, Nisheva ve diğerleri tarafından vurgulanmıştır. al. (2009): “Girişimcilik bir dizi düşünme ve motivasyondur ve diğer iş veya BT disiplinleri gibi öğretilmesi zordur”. Etkili iletişim, çoklu görev yeteneği, planlar geliştirmek ve engelleri aşmak için yaratıcı düşünceyi kullanmak ve stratejik düşünme, girişimcilik becerilerinden sadece birkaçıdır. (Indeed Editoryal Ekip, 2021). Akademik yol BİT öğrencilerini girişimcilik ortamına hazırlamasa bile, yumuşak ve zor beceriler arasında bir denge gerektirdiğinden (Indeed Editorial Team, 2021) uzun eğitim sürecinin son adımı olarak tanımlanabilir. Birçok eğitim sistemi, girişimcilik becerilerinin rolünü hafife almış, bu nedenle gençlerin hazırlanması ile işgücü piyasasının talepleri arasında bir boşluğa katkıda bulunmuştur (UNCTAD, 2015). Bu bağlamda, “yönetim ve girişimciliğe odaklı eğitim eksikliği, BİT’te eksik bileşen olarak tanımlandı” (Nisheva ve diğerleri, 2009).

UNCTAD Politika Rehberi (2015) tarafından önerildiği gibi, girişimcilik eğitim müfredatının ayrılmaz bir parçası olmalıdır. Bir örnek İş Hakkında Bilgi Edinme (KAB): KAB, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen ve gençleri örgün ve yaygın eğitim yolunda girişimcilikle tanıştırmayı amaçlayan bir girişimcilik eğitim programıdır (UNCTAD, 2015).

İyi Uygulamalar

Genel anlamda staj programı, edinilen akademik beceriler ile gerekli pratik uzmanlık arasındaki boşluğu doldurarak öğrencileri okuldan işe geçişe hazırlamak için ideal bir araç olarak kabul edilmektedir (Patacsil & Tablatin, 2017).

Staj programları aracılığıyla, öğrenciler akademik bilgileri pratiğe nasıl dökceklerini öğrenebilirler. Aynı zamanda, şirketler gençlerin eksikliklerini de değerlendirebilir. Patacsil & Tablatin (2017) tarafından yürütülen anketin sonucu, akademik müfredatın “BT öğrencilerinin sosyal becerilerini ve bilgisayar işlemleri ve bakımı gibi giriş seviyesi teknik becerilerini geliştirmeyi üstlenmesi gerektiğini” tanımlamaktadır (s. 364).

Bu bağlamda IBM, orta öğretim, lise sonrası eğitim ve endüstri arasındaki işbirliğine dayalı 'P-Tech' programını oluşturmuştur. Bu projenin amacı, okul müfredatını işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre güncelleyerek öğrencileri işe hazırlamaktır (OECD, 2021). Bu nedenle, farklı eğitim düzeylerinin amacı, genç işçileri daha rekabetçi hale getirmektir. P-Tech modeli, "sektör danışmanlığı, şantiye ziyaretleri, ücretli stajlar ve bir okulun şirket ortağıyla iş değerlendirmeleri için ilk sırayı içeren işyeri deneyimleriyle titiz kurs çalışmalarını birleştirir" (IBM, t.y.).

Diğer bir örnek ise AXA'nın diğer dört şirketle birlikte başlattığı pilot programdır. Bu durumda, belirli beceriler doğrudan iş dünyasından edinilir. Pilot program, 25 gence çalışma hayatı için gerekli becerileri geliştirmeleri için eğitim programları ve altı aylık çıraklık fırsatları sunuyor (OECD, 2021).

Referanslar

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>

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.typtetalk.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. & Campion 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.

Çalışma Koşulları, Destekleyici Ortamlar ve Psikolojik Yönler

Son birkaç on yılda otomasyon, dijitalleşme, makine öğrenimi, yapay zeka ve diğer teknolojilerde önemli gelişmeler oldu (Makridakis, 2017). Makine zekası olarak da adlandırılan yapay zekadaki hızlı gelişmeler, otomasyon ve robotik ile artık mümkün olanı genişletti (Frank ve diğerleri, 2019).

Teknolojideki gelişmeler sadece bize sunulan işleri değiştirmekle kalmamış, yapılan işlerin doğasını da değiştirmiştir. İşler giderek daha fazla hizmet odaklı ve bilişsel olarak karmaşık ve talepkar hale geldi. Çalışanların büyük bir kısmı artık bilgi işçisi olarak veya bir hizmet bağlamında çalışmaktadır. Örneğin, ABD Merkezi İstihbarat Teşkilatı (2017), dünyadaki GSYİH'nın %63'ünün hizmet sektörü tarafından oluşturulduğunu tahmin ediyor.

Teknolojik ilerlemeler, işgücünün sınırsız miktarda çevrimiçi bilgiye erişmesine, rutin bilişsel görevleri hızla tamamlamasına (ör. veri analiz yazılımı aracılığıyla), hizmetleri bizzat veya uzaktan sunmasına (ör. dünyadaki farklı zaman dilimlerinde. Genel olarak teknoloji, finans, bilim, eğitim ve sağlık gibi geleneksel olarak çok daha fazla karar verme serbestliğine sahip olan endüstrilerde bile giderek artan bir şekilde işin hızını ve yöntemini belirlemektedir.

Değişen işyerlerinde teknolojinin yıkıcı etkisi, tek iş ve istihdam ortamı geleneğinden yeni "sınırsız" kariyere geçişte de rol oynamıştır (Rodrigues ve Guest, 2010). Teknolojinin avantajları sayesinde, kuruluşlar giderek daha akışkan, birbirine bağlı ve küresel hale geliyor ve bu da bir çalışanın çalışma hayatı boyunca hem kuruluş sınırları içinde hem de kuruluş sınırları içinde önemli ölçüde daha yüksek hareket etme olasılığıyla sonuçlanıyor. Teknolojideki ilerlemeler aynı zamanda iş rollerinin ve görevlerinin düzenli olarak yeniden tasarlandığı anlamına gelir ve bu da çalışanların kariyerleri boyunca farklı roller için yeni beceriler güncellemeleri veya yeni beceriler edinmeleri konusunda daha büyük beklentilere yol açar.

İş yerlerindeki teknoloji, genellikle çalışanlar üzerindeki etkisi çok az dikkate alınarak üretkenliği artırmak ve kurumsal sonuçları iyileştirmek için tasarlanır. Örneğin, teknolojinin yaygın varlığı, artan algılanan talepler, gerçekçi olmayan performans ve üretkenlik beklentileri ve artan zihinsel yorgunluk duyguları ile bağlantılı olan bir "karşılık verme normu" üretebilir (Perlow, 2012). Araştırmalar, teknolojinin çalışan stresini, aşırı yükünü, yorgunluğunu ve tükenmişliğini artıracak ölçüde iş temposunu hızlandırabileceğini

göstermiştir (Barley vd., 2011; Chesley, 2014; Maier vd., 2015; Murray ve Rostis, 2007; Su ve Mark , 2008).

İş yerinde teknolojinin yaygın kullanımına, artan ekran süresi ve hareketsiz işyeri davranışındaki artış da eşlik ediyor (Waters ve diğerleri, 2016; Yang ve diğerleri, 2017). diyabet, kalp ve kardiyovasküler hastalık, kas-iskelet sistemi bozuklukları ve obezite gibi fiziksel sağlık sorunları geliştirme olasılığı, genellikle eş zamanlı zihinsel sağlık sorunlarıyla birlikte (Duncan ve diğerleri, 2012; Ford ve Caspersen, 2012; Wilmot ve diğerleri, 2012). Uzun süre ekran başında kalmanın ve hareketsiz işyeri davranışlarının, kişinin kendi bildirdiği depresyon ve anksiyete semptomlarındaki artış dahil olmak üzere ruh sağlığı sorunlarıyla doğrudan bağlantılı olduğu bulunmuştur (Machav ve diğerleri, 2017).

Kuruluşlar ayrıca daha önce insanlar tarafından gerçekleştirilen işleri tamamlamak için yapay zeka teknolojilerini giderek daha fazla kullanıyor. Örneğin, artık birçok kuruluş, müşterilerin bunu yapacak becerilere, eğitime veya desteğe sahip olduğu varsayımıyla müşterinin veya müşterinin hizmeti birlikte üretmesini sağlamak için tasarlanmış otomatik "akıllı self-servis" sistemlerini kullanıyor. Örnekler arasında cep telefonu uygulamaları aracılığıyla yemek siparişi vermek, havaalanında bagaj teslimi yapmak, çevrimiçi konaklama rezervasyonu yapmak ve süpermarkette self servis çıkışları kullanmak sayılabilir. Birçok müşteri kolaylıktan ve tasarruf edilen zamandan memnun olsa da, sistemler her zaman tasarlandığı gibi çalışmaz ve genellikle yalnızca standart müşteri istekleri ve ihtiyaçları için kullanışlıdır. Sonuç olarak, birçok hizmet rolünde, müşteri veya müşteri çalışanla etkileşim kurduğunda, müşterilerin yüksek düzeyde hayal kırıklığı, öfke ve çoğu zaman engellenen beklentiler yaşama olasılığı daha yüksektir (Groth ve Grandey, 2012). Bu, çalışanların müşteriye kötü muameleyi yönetmesi ve duygusal emekle meşgul olması muhtemel olduğundan, deneyimlenen talepleri artırır (Groth ve diğerleri, 2019). Hem dahili hem de harici bu ek talepler, kişisel kaynakları ve dayanıklılığı önemli ölçüde tüketebilir ve çalışanları daha fazla tükenmişlik ve daha kötü ruh sağlığı riskine maruz bırakabilir (Schaufeli ve diğerleri, 2009) ve artan hastalık izni gibi çalışanların geri çekilme davranışlarını artırabilir (Schaufeli ve diğerleri, 2009). Nguyen ve diğerleri, 2016), ciro (Goodwin ve diğerleri, 2011) ve bir servis çağrısını aniden sonlandırmak gibi müşterilere karşı çalışan sabotajı (Wang ve diğerleri, 2011).

Bireysel çalışanların iş deneyimleri üzerindeki etkilerine ek olarak teknoloji, çalışanlar arasındaki kişilerarası ilişkilerin kalitesini ve kuruluşlardaki sosyal sermayeyi de tüketebilir. Birçok çalışan için, bir kuruluş içindeki etkileşimlere giderek daha fazla sistemler ve teknoloji

aracılık ediyor. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını bir portala kaydederiz; bir kişiyi aramıyoruz ve e-postalar sistem hesapları tarafından 'yanıtlama' ile ve iletişim bilgisi olmadan üretiliyor. Bu, çalışanların desteğe en çok ihtiyaç duyduğu durumlarda özellikle zararlı olabilir.

İş yerinde sosyal desteğin ve destekleyici bir topluluğun parçası olmanın önemli olduğuna dair kanıtlar açıktır (Grant ve diğerleri, 2010). 14 boylamsal çalışmanın gözden geçirilmesi, yüksek psikolojik taleplerin ve düşük sosyal desteğin, artan depresyon riskiyle ilişkili en güçlü ve en tutarlı faktörler olduğunu bulmuştur (Netterstrom ve diğerleri, 2008). Ek olarak, işle ilgili düşük sosyal destek, zihinsel sağlık sorunları ve/veya uzun süreli hastalık devamsızlığı olasılığının artmasıyla ilişkilidir (de Lange ve diğerleri, 2003). Fransa'nın ulusal gaz ve elektrik şirketinin 9631 erkek çalışanıyla yapılan ileriye dönük bir kohort çalışması, sosyal ilişkilerden düşük memnuniyet ve işyerinde düşük sosyal desteğin, 6 yıl boyunca devam eden hastalık devamsızlığında %10-26'lık bir artışla ilişkili olduğunu buldu (Melchior ve ark. ., 2003). Kötü iş ilişkilerinin, kötü ruh sağlığı ve azalmış fiziksel sağlık riskinin artmasıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Aksine, pozitif insan etkileşimleri, daha sağlıklı kardiyovasküler, immünolojik ve nöro-endokrin tepki modelleriyle ilişkilendirilmiştir (Heaphy ve Dutton, 2008).

Genel olarak teknoloji, talepleri artırarak, kaynakları azaltarak ve çalışanların geleceğe bakışını değiştirerek iş yerinde ruh sağlığını birçok yönden olumsuz etkiliyor ve bunların hepsinin işverenlere ve çalışanlara gizli ve doğrudan maliyetleri var. Artık önemli araştırmalar, zayıf iş tasarımı, yüksek iş talebi, düşük iş kontrolü ve yüksek çaba-ödül dengesizlikleri gibi iş faktörlerinin, yaygın ruh sağlığı koşullarını geliştirme riskiyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Harvey ve diğerleri, 2017). İş özellikleri modeli (Hackman ve Oldham, 1980) ve İş Talepleri ve Kaynakları teorileri (Schaufeli ve diğerleri, 2009) gibi iş tasarımı teorileri, zihinsel sağlığı geliştirmek için, dengeye yardımcı olacak kaynaklara sahip işler tasarlamamız gerektiğini şart koşar. yüksek taleplere cevap verin. Kontrol, destek, yüksek kaliteli geri bildirim ve öğrenme fırsatları gibi kaynakların tümü, işle ilgili refah ile olumlu bir şekilde ilişkilidir. Neyse ki, teknolojinin çalışanların ruh sağlığını korumaya yardımcı olacak işleri başarıyla tasarlamak için kullanılabileceği ve kullanılmış olduğu birçok yol vardır. Şimdi, otomasyonun ve teknolojideki ilerlemelerin işyeri ruh sağlığı ve çalışanların refahı üzerinde nasıl olumlu bir etkiye sahip olduğunu gözden geçiriyoruz.

İnsanların işlerini nasıl yaptıkları üzerindeki etkiyi dikkate alacak şekilde iyi tasarlanıp uygulandığında, teknoloji sistemleri talepleri azaltacak şekilde işlev görebilir. Otomasyon,

literatür taramaları gibi bilişsel olarak zorlayıcı işleri ve veri girişi görevleri gibi tekrarlayan idari görevleri hafiflettiğinde, çalışanlar daha az yorgunluk yaşayabilir ve otonom, yaratıcı, derin düşünen işlere daha fazla zaman ayırabilir veya müşterilerle anlamlı etkileşimlere girebilir. Örneğin, hemşireler hasta verilerini kaydetmek ve dosyalamak için daha az, hastalarına kaliteli bakım sağlamak için daha fazla zaman harcayabilir. Avustralya'da Hanehalkı, Gelir ve Çalışma Dinamikleri (HILDA) anket verileri, montaj hattı işi ve veri girişi gibi en kolay otomatikleştirilebilir iş görevlerinin aynı zamanda çalışanların tamamlamayı en az tatmin edici olarak değerlendirdiği görevler olduğunu gösteriyor (AlphaBeta, 2017). Otomasyon, çalışanlara yaratıcı, aktarılabilir ve otomatik olmayan becerilerini kullanmaları için zaman kazandırarak iş tatminsizliğini azaltma ve potansiyel olarak refahı artırma potansiyeline sahiptir.

Otomasyon aynı zamanda iş yeri güvenliğini iyileştirmiş ve işyerinde fiziksel yaralanma riskini azaltmıştır (Horton ve diğerleri, 2018). Avustralya da dahil olmak üzere çoğu ülkede otomasyon, tekrarlayan ağır kaldırma işleri gibi daha önce elle tamamlanan fiziksel olarak tehlikeli ve sıkıcı birçok işin yerini almıştır (Horton ve diğerleri, 2018). Fiziksel işyeri yaralanmalarındaki azalma, aynı zamanda çalışanların bu tür yaralanmalardan kaynaklanan, yaralanmaların zihinsel sağlık sekelleri, işe dönüş için zayıf motivasyon, izolasyon, hayal kırıklığı ve öfke gibi psikolojik sorunlara maruz kalma olasılığını da azaltmalıdır (Duncan ve diğerleri, 2012; Ford ve Caspersen, 2012; Wilmot ve diğerleri, 2012).

Teknoloji aynı zamanda iyi ruh sağlığı uygulamalarını da teşvik edebilir. Teknolojideki son gelişmelerin en büyük faydalarından biri e-Sağlık ve proaktif işyeri ruh sağlığı müdahaleleridir. Son on yılda, müdahalelerin elektronik ve teknolojik süreçler ve dijital iletişim ile desteklendiği e-sağlık alanında araştırmalar çoğaldı. Kanıta dayalı terapötik tekniklerle yapılan e-sağlık müdahaleleri, depresyon ve anksiyete gibi yaygın ruh sağlığı sorunları olan kişileri destekleyebilir ve onlar için önemli iyileştirmeler sağlayabilir. Örneğin, meta-analitik kanıtlar, farkındalık temelli e-Sağlık müdahalelerinin çalışanlar arasında yaygın ruh sağlığı sorunlarının semptomlarını azaltabileceğini öne sürüyor (Stratton ve diğerleri, 2017). Benzer şekilde, yakın zamanda yapılan başka bir inceleme ve meta-analiz, işyerinde sunulan dijital ruh sağlığı müdahalelerinin, çalışanlar arasında psikolojik refahı ve iş verimliliğini artırabileceğini buldu (Carolan ve diğerleri, 2017).

E-Sağlık müdahalelerinin ek bir yararı da, büyüklükleri veya coğrafi konumları ne olursa olsun işyerlerine erişilebilir ve kolayca dağıtılan materyaller sağlamasıdır. Örneğin, NSW'deki 24 Yangın ve Kurtarma ve Tehlikeli Madde İstasyonunda yapılan bir küme

randomize kontrollü deneme (RCT), bir eğitim programının, zihinsel olarak sağlıklı bir işyerinin bir özelliği olan tamamen çevrimiçi gelişmiş psikolojik dayanıklılık sağladığını ortaya çıkardı (Petrie ve diğerleri, 2018). 6 aylık takipte aktif ilk müdahalecilerin yanı sıra genel farkındalık, iyimserlik, aktif başa çıkma ve başkalarından destek arama (Joyce ve diğerleri, 2019).

Yalnızca çevrimiçi olarak sunulan proaktif bir iş yeri ruh sağlığı girişiminin başka bir örneği, yöneticiler için ruh sağlığı eğitimidir. Yakın tarihli bir RCT (Gayed ve diğerleri, 2019), bir çevrimiçi yönetici eğitim programının yöneticilerin güveninde önemli gelişmeler sağladığını ve zihinsel olarak sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmada önemli olan konuşmaları başlatma ve işi yeniden tasarlama gibi duyarlı ve önleyici davranışlarda değişikliklere yol açtığını buldu. personel için ortam. Bu tür çevrimiçi akıl sağlığı eğitimi, yöneticilerin kendilerine doğrudan bağlı çalışanlarının ruh sağlığı ihtiyaçlarını desteklemek için ruh sağlığına ilişkin güvenlerini ve işyeri uygulamalarını iyileştirmenin etkili ve ölçeklenebilir bir yolu gibi görünmektedir.

Ancak teknoloji sadece yaptığımız işi etkilemekle kalmıyor, aynı zamanda nerede ve ne zaman çalışacağımızı değiştirmek için fırsatlar da yaratıyor.

"Esnek çalışma", "tele çalışma" ve "uzaktan çalışma", evden veya ofis dışındaki herhangi bir yerden çalışmak için bilgi teknolojisinin kullanımına atıfta bulunur (Spreitzer ve diğerleri, 2017).3 Ulusal Geniş Bant Ağını (NBN) planlarken) 2012'de Avustralya federal hükümeti, çalışan nüfusun %12'sinin 2020'ye kadar düzenli olarak uzaktan çalışacağını tahmin ediyordu. Ancak, 2019'da International Workplace Group tarafından yürütülen büyük ölçekli bir küresel anket, 100 ülkede çalışanların %50'sinden fazlasının olduğunu ortaya koydu haftada 2,5 gün veya daha fazla süreyle ana ofis konumlarının dışında bir kapasitede çalışmak. Aynı anket, yanıt veren Avustralyalıların yaklaşık %74'ünün esnek çalışmayı "yeni normal" olarak gördüğünü ortaya çıkardı (International Workplace Group, 2019). Ayrıca, 2005–2016 ABD Sayım Bürosu verilerine göre evden çalışma (yalnızca serbest meslek sahibi olmayan çalışanlar arasında) %140 arttı (Global Workplace Analytics, 2018).

Esnek çalışma, yönetim literatüründe genellikle bir kazan-kazan olarak öne sürülür: işverenler daha az yer kullanan ve barındırması daha ucuz olan daha üretken bir iş gücüne sahiptir ve işçiler daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahiptir, bu da iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırır (Bloom et al. al., 2015). Bununla birlikte, esnek çalışmanın bu yaygın temsili, evde işten yetersiz iyileşme ve sosyal bağlantıların ve izolasyonun bozulması gibi potansiyel

olumsuz sonuçları göz ardı eder (Bloom ve diğerleri, 2015). Esnek çalışmanın, çalışanların refahı üzerinde önemli etkileri olabilir. Esnek çalışma ile çalışan ruh sağlığı arasındaki ilişkiye ilişkin literatür karmaşıktır ve bugüne kadarki bulgular karışıktır. Bununla birlikte, bulguların genel modeli, esnek çalışmanın artan özerklik ve esneklik gibi mekanizmalar yoluyla çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek için kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak iyi yönetilmezse esnek çalışma, çalışanların ruh sağlığı için önemli bir risk oluşturabilir.

Esnek bir şekilde çalışan çalışanlar, iş arkadaşlarından ve ofis alanından fiziksel olarak kopuk olmalarına rağmen, kişisel zamanlarında zihinsel olarak işlerinden kopamayabilirler. Esnek çalışma literatürü, net bir sınır planlaması olmadan, iş-ev müdahalesi (WHI) veya çatışma sorunlarının ortaya çıkabileceğini belirtiyor. Örneğin, bir çalışma, evde bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımının uykunun kalitesini, miktarını ve tutarlılığını olumsuz yönde etkilediğini ve psikolojik olarak işten ayrılma sürecini bozduğunu, ancak yalnızca evde işle ilgili teknoloji kullanımı konusunda sınır oluşturmamaları arasında olduğunu buldu. (Berber ve Jenkins, 2014). Evden çalışmak, evde olmanın tipik bilişsel, duygusal ve fiziksel onarıcı etkilerini azaltabilir (Baines ve Gelder, 2003; Geurts ve Sonnentag, 2006; Hartig ve diğerleri, 2007).

Evden veya diğer uzak konumlardan çalışmak, meslektaşlarla anlamlı ilişkiler geliştirme fırsatlarını sınırlayarak sosyal izolasyon ve yalnızlık duygularını artırabilir ve işteki sosyal ilişkilerin bozulmasına yol açabilir (Golden, 2006; Monge ve diğerleri, 1985; Nardi ve Whittaker, 2002). Daha yüksek düzeyde iş yeri dışlanması algılayan çalışanlar, daha düşük refah düzeylerine (Hitlan ve diğerleri, 2006) ve daha yüksek düzeyde sıkıntıya (Wu ve diğerleri, 2012) sahip olma eğilimindedir. Yalnızlık duyguları da kronik bir stres kaynağıdır ve kötü uyku, disfori, depresyon ve kaygı ile ilişkilidir (Cacioppo ve diğerleri, 2002; Campione, 2008). Geleneksel çalışma alanında iş arkadaşlarıyla görünürlük ve sosyal etkileşimlerdeki azalmanın, işe daha az dahil veya kararlı olarak algılanma, sosyal fırsatların ve önemli örgütsel kararların dışında bırakılma ve kariyer durgunluğuna ilişkin korkulara yol açtığı da gösterilmiştir. Desrosiers, 2001; Duxbury ve Neufeld, 1999; McCloskey ve Igbaria, 2003).

İlginçtir ki, son yıllarda çalışanların iş yükündeki artışın bir sonucu olarak, işçilerin iş ve aile yaşamı arasındaki psikolojik ve fiziksel sınırları giderek daha fazla bulanıklaştırdığını gösteren kanıtlar bulunmaktadır (Allen ve Shockley, 2009; Kossek ve Michel, 2011). Bununla birlikte, iş ve ev ortamını birleştirmenin iş ve ev rolleri arasındaki çatışmayı artırabileceğine dair kanıtlar vardır (Butts ve diğerleri, 2015; Glavin ve Schieffman, 2012; Mann ve

Holdsworth, 2003; Mirchandani, 2000; Sullivan, 2003). Örneğin, bir araştırma, çalışma saatleri dışında e-postalara yanıt vermek için harcanan zamanın daha yüksek düzeyde olumsuz duygularla (örneğin öfke) ilişkili olduğunu ve buna bağlı olarak artan iş-iş dışı çatışmasını öngördüğünü bulmuştur (Butts ve diğerleri, 2015). .

Esnek çalışma, artan iş-aile çatışması ile ilişkilendirilirken, aksini düşündüren bulgular da vardır. Esnek çalışma, bireylerin çalışma saatlerini ve taleplerini çocuk bakım saatleri ve okuldan alma saatleri gibi aile üyelerinin gereksinimleri ve programlarıyla uyumlu hale getirmesine olanak tanıyarak zamana dayalı çatışmayı ve iş-aile çatışmasını azaltmaya yardımcı olabilir (Duxbury ve ark. , 1998; Kirchmeyer, 1995; Raghuram ve Wiesenfeld, 2004). Başlangıç ve bitiş saatleri gibi çalışma saatlerinde artan esneklik, daha olumlu çalışan ruh sağlığı sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir (Joyce ve diğerleri, 2010). Bu, çalışanların görevlerini nerede, ne zaman ve nasıl tamamladıkları üzerinde daha fazla kontrol düzeylerinin özerklik duygularını artırabileceğine dair kanıtlarla tutarlıdır (Elsbach, 2003; Hackman ve Oldham, 1976; Standen, 2000).

Esnek çalışma aynı zamanda, ruh sağlığı sorunu yaşayan çalışanlar için daha kademeli (aniden farklı olarak) bir emeklilik süreci ve daha kademeli işe dönüş geçişleri sağlayarak, çalışanları işe geçiş dönemlerinde ortaya çıkabilecek ruh sağlığı sorunlarından korumaya da yardımcı olabilir. zorluk çeken ve hemen ofise dönemeyen anne babalar ile çalışma saatlerinin bir kısmını evde geçirmek isteyen yeni anne babalar. İşe geri dönme veya işten çıkma sürecini tamponlamak, iş hayatındaki ani değişikliklerden kaynaklanan kaygı, sıkıntı veya depresif semptomları en aza indirmeye yardımcı olabilir (Allen ve Shockley, 2009).

Esnek çalışma ayrıca, yüksek depresyon oranları, işsizlik ve intihar gibi akıl sağlığıyla ilgili sorunların tipik olarak daha yaygın olduğu kırsal veya uzak bölgelerde yaşayan bireylere istihdam fırsatları getirilmesine yardımcı olabilir (Harvey ve diğerleri, 2017). Avustralyalı işçilerle ilgili 2012'de yapılan bir anket (Colmar Brunton Research ve Avustralya Topluluğu için Deloitte Access Economics, 2013), Avustralya'nın uzak bölgelerinde yaşayan ve şu anda çalışmayanların %70'inin, fırsat verilirse esnek çalışmaya katılacağını ortaya çıkardı. Esnek çalışma fırsatları sunan kuruluşlar, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma ortamını ayarlamaya istekli olduklarının sinyali de verebilir. Scandura ve Lankau (1997) ayrıca, çalışanların evden çalışmasına izin veren kuruluşların, çalışan refahını korumaya önem verdiklerinin sinyali verdiğini öne sürmüştür. Bu mesaj, esnek çalışmanın işten ayrılma niyetini neden azaltabileceğini kısmen açıklayabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Esnek çalışmanın, işe gidip gelirken harcanan zaman, maliyetler ve güçlüklerle ilişkili stresi azaltmak gibi ek faydaları da olabilir. İşe gidip gelmeyecek kazanılan zaman, aile ve arkadaşlarla spor dersleri, meditasyon ve eğlence faaliyetleri gibi diğer faaliyetlere katılmak için daha fazla zaman sağlayabilir ve bu da işle ilgili stresi azaltmaya yardımcı olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Konrad ve ark., 2003). Şekil 3, işin geleceğindeki değişikliklere ve bunların işyeri ve işyeri ruh sağlığı üzerindeki etkilerine genel bir bakış sunmaktadır.

Teknoloji, nasıl/nerede çalıştığımıza dair "fırsatlar" veya olasılıklar yaratmaya devam ederken, bu olasılıkların ruh sağlığı üzerindeki etkisini araştırmamız önemlidir. Teknolojinin işyeri ruh sağlığı üzerindeki etkisi, nasıl uygulandığına, kullanımıyla ilgili örgütsel normlara ve çalışanların rolleri üzerindeki etkisinin algılarına bağlıdır. Çalışanların teknolojiye yararlandığı işyerleri oluşturmak için, teknolojinin etkisini yalnızca üretkenlik merceğinden değil, birden fazla mercekten daha iyi anlamak için araştırmacılar, psikologlar, kullanıcı deneyimi uzmanları, endüstri ve devlet kurumları arasında daha yakın bir işbirliğine ihtiyacımız var. Bu işbirliği, iyi iş tasarımı ilkeleri tarafından yönlendirilen önleyici bir odaklanmadan fayda sağlayacaktır.

İşin tasarımı ve ruh sağlığı üzerindeki etkileri hakkında birkaç sistematik inceleme ve meta-analiz yapılmıştır. Örneğin, West ve ark. (2016), hekim tükenmişliği üzerinde klinik olarak önemli etkileri olan iki faktörün, özellikle azaltılmış çalışma saatleri (talepler) ve klinik çalışma süreçlerinde (katılımcı uygulamalar) değişiklikler geliştirmeye katılımcı katılımı olduğunu buldu. Egan ve diğerleri tarafından sistematik bir inceleme. (2007), özellikle iş üzerindeki kontrolün arttığı durumlarda, 'talep-destek-kontrol' modeli (Karasek ve Theorell, 1990) için destek buldu. Benzer şekilde, Tsutsumi ve ark. (2009), takım tabanlı, problem çözücü, katılımcı bir müdahalenin kümelenmiş, randomize, kontrollü bir denemesinden ruh sağlığında iyileştirmeler buldu. Bu araştırma, çalışanların teknoloji-iş arayüzünün tasarımına dahil edilmesinin ruh sağlığı sonuçları için önemli olduğunu göstermektedir.

Kuruluşlar, işyerinde teknolojinin daha "zihinsel olarak sağlıklı" kullanımını teşvik eden girişimler tasarlamak ve uygulamak için bilişsel, örgütsel ve insan faktörleri psikologları tutmayı düşünebilir. Avustralya'da, Black Dog Institute ve Beyond Blue gibi giderek artan sayıda akıl sağlığı araştırma kurumu ve kuruluşlara danışmanlık hizmetleri sunan daha küçük işletmeler bulunmaktadır. Bu danışmanlık hizmetleri, işyerinde daha "zihinsel olarak sağlıklı" uygulamaların kullanılmasını teşvik etmeye yardımcı olmak için kuruluşlarla ortaklık kurmayı içerir. Avustralya genelindeki işyerleri bu hizmetlerden faydalanabilir. Yakın zamanda yapılan bir araştırma, NSW'de iş yerlerinin yalnızca %8,8'inin çalışanların esenliğini ve ruh sağlığını

geliştirmeyi amaçlayan entegre sürdürülebilir uygulamalara sahip olduğunu ortaya çıkardı (Donnelly ve Lewis, 2017).

Kuruluşlar, önleme odaklı çalışan refahı programlarını uygulamak için bir e-Sağlık yaklaşımını benimsemeyi de düşünebilir. Çalışanlara iş molaları vermenin önemi, teknolojiden bağımsız odaklı düşünme oturumlarını deneme veya gereksiz e-bildirimleri devre dışı bırakma gibi iyi ruh sağlığı uygulamalarına nasıl dahil olacaklarını öğretmek için daha fazla eğitim programına ihtiyaç vardır. Bu tür bir e-öğrenme yaklaşımı, eğitimin evrensel olarak işgücü genelinde tutarlı, zamanında ve uygun maliyetli bir şekilde verilmesini sağladığı için kuruluşlar için giderek daha çekici bir seçenek haline geliyor. İşyeri ruh sağlığına ilişkin çevrimiçi eğitim, birçok kuruluşun maliyet, bulunabilirlik, erişilebilirlik ve eğitimi imkansız hale getirebilecek diğer faktörlerle ilgili sorunları aşmasına da yardımcı olabilir.

Değişiklik yönetimi stratejileri, işyerine yeni teknolojinin getirilmesiyle ilişkili olumsuz ruh sağlığı etkilerinin hafifletilmesinde de önemli bir rol oynayabilir. Vieitez ve diğerleri tarafından belirtildiği gibi. (2001), üst yönetimin çalışanlarından girdi istemeden yeni teknoloji sistemlerini uygulaması alışılmadık bir uygulama değildir. Çalışanların işyerindeki teknolojik değişime katılımı ve algıları, özellikle yeni teknolojinin iş güvenliklerini nasıl etkileyeceğini nasıl algıladıkları ve kullanımına uyum sağlama becerilerine sahip olup olmadıkları, çalışan ruh sağlığında önemli bir rol oynayabilir (Brougham ve Haar, 2018). ;Vieitez ve diğerleri, 2001). Boylamsal araştırmalardan elde edilen kanıtlar doğrultusunda, kuruluşlar işyerine yeni teknolojiler getirdiğinde, yönetim, yeni sistemlerin iş görevlerini nasıl etkileyeceğine dair açık ve gerçekçi iletişim sağlayarak ve net ve zamanında eğitim vererek çalışanların değişime psikolojik uyumunu en üst düzeye çıkarabilir. kullanımı etrafında (Petrie ve diğerleri, 2018; Schweiger ve Denisi, 1991).

Teknolojinin işyeri uygulamalarını yeniden tanımlama hızı ve ölçeği göz önüne alındığında, mevcut ve müstakbel çalışanları geleceğe hazır bir beceri seti ile donatmak için hedefli eylem gereklidir. Dünya Ekonomik Forumu (2016), verileri hem eleştirel hem de yaratıcı bir şekilde anlama ve kullanma becerisinin, bilgi işlem gücünün arttığı bir çağda zorunlu olacağına dikkat çekti. Gelecekteki işlerin büyük bir kısmı bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) ile ilgili becerileri de gerektirecektir (Office of the Chief Scientist, 2013). Bununla birlikte, gelecekteki işyeri eğilimlerine ilişkin analizler, geleceğin çalışanlarının teknoloji ağırlıklı, küresel, rekabetçi bir iş piyasasında başarılı olmak için hem teknik hem de teknik olmayan becerilerin dengesine ihtiyaç duyacağını giderek daha fazla vurgulamaktadır (Torii ve O'Connell, 2017). Diğerlerine göre rekabet avantajı göstermek için

Çalışanların, teknolojiyle ilgili işyeri değışikliklerine kolayca uyum sağlama konusunda psikolojik esneklik göstermelerinin yanı sıra makinelerin kolayca kopyalayamayacağı becerileri de göstermeleri gerekecek (Manyika, 2017). Anket bulgularındaki modeller, işverenlerin yüksek düzeyde kişilerarası beceriler, duygusal zeka, özyönetim, problem çözme, uyum sağlama ve zihinsel dayanıklılık sergileyen çalışanlara giderek daha fazla değeri vereceğini göstermektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2016).

Esnek çalışma düzenlemeleri sunan kuruluşların, aynı yerde bulunan çalışma grupları için tasarlanan çalışma uygulamalarının esnek çalışan çalışanları için çalışmayabileceğini kabul etmeleri önemlidir. Esnek çalışanların ofiste sosyal gözlem ve modelleme yoluyla veya başkalarıyla iletişim kurarak öğrenmeye güvenemeyecekleri göz önüne alındığında, kuruluşların esnek çalışanları için iş uygulamalarını eleştirel bir şekilde incelemesi ve formüle etmesi, aynı yerde bulunan çalışma gruplarından daha önemlidir.

Kuruluşların ayrıca, esnek çalışanların zorlayıcı olarak bildirdikleri ruh sağlığı sorunlarını hafifletmeye yardımcı olması için esnek çalışanlara yönelik açık normlar oluşturması gerekir (Allen ve Shockley, 2009). Örneğin kuruluşlar, işyerlerinde psikososyal güvenlik ortamını en iyi şekilde nasıl oluşturacaklarını anlamak için araştırmacılar ve psikologlarla daha yakın çalışmayı düşünebilir. Psikososyal güvenlik iklimi, yönetimin çalışanlarının refahını ve ruh sağlığını korumakla ilgilendiğini çalışanlara iletmeye yardımcı olur (Harvey ve diğerleri, 2014). Esnek çalışanlar için bir psikososyal güvenlik ortamı yaratmak, çalışma saatleri dışında müsaitlik durumuna ilişkin beklentilerin oluşturulmasını ve evde işle ilgili teknoloji kullanımına makul sınırlar getirilmesini içerir. Kuruluşlar, Boston Consulting Group tarafından test edilen ve çalışanlara hafta boyunca akıllı telefonsuz bir gecenin verildiği girişimler gibi, psikologlar ve araştırmacılarla işbirliği yapmayı da düşünebilir (Perlow, 2012). Bu tür resmi uygulamalar, çalışanlara işin stresinden daha iyi ayrılma ve kendilerini toparlama izni verebilir; bu, iş-ev sınırları zaten ortalama bir ortak çalışaninkinden daha bulanık olan esnek çalışanlar için özellikle önemlidir.

Kuruluşlar, esnek çalışmaya yeni başlayan çalışanları, daha deneyimli bir esnek çalışanla eş arkadaş olarak eşleştirmeyi de düşünebilir. Grant ve ark. (2013), esenliklerini ve iş-yaşam dengelerini etkileyen faktörleri belirlemek için uzaktan çalışanlarla derinlemesine görüşmeler yaptı. Bulgularına dayanarak, deneyimli esnek çalışanları daha az deneyimli esnek çalışanlarla eşleştirmenin, daha az deneyimli esnek çalışanların uyum sağlamasına yardımcı olabilecek beceri ve davranışların rol modellenmesini sağlayabileceğini öne sürüyorlar.

Kuruluşlar, esnek çalışanları için ilişki kurma kaynakları sunmayı da düşünebilir. Yakın zamanda yapılan bir araştırma, örgütsel sosyal desteğin esnek çalışanlardaki azalan psikolojik baskı ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye diğer çalışanlardan sosyal izolasyon düzeyi aracılık ettiğini bulmuştur (Bentley ve diğerleri, 2016). Diğer araştırmalar da çalışanların refahı için sosyal desteğin önemine işaret etmiştir (Daniels ve Guppy, 1994; Desrosiers, 2001; Thompson ve Prottas, 2006). Bu bulguları göz önünde bulundurarak kuruluşlar, esnek çalışanların diğer esnek çalışanlarla ve aynı yerde çalışan işçilerle ilişkiler kurmasına yardımcı olmak için iş yemeklerini, gayri resmi sosyal toplantıları ve ofis ağ oluşturma fırsatlarını periyodik olarak koordine edebilir.

Kuruluşlar, esnek çalışanlarının meslektaşlarıyla kolayca bilgi paylaşımını ve sosyal bağlantıyı sürdürebilmelerini sağlamak için yenilikçi ve işbirlikçi teknolojilere de yatırım yapabilir (Belanger ve Allport, 2008; Dery ve Hafermalz, 2016; Greer ve Payne, 2014; Manca ve diğerleri. ., 2018). Anında mesajlaşma yazılımı, normalde ofiste meydana gelen kısa tesadüfi konuşmaları taklit etmeye yardımcı olabilir (McAdams, 2006). Metin, ses ve video üzerinden gerçek zamanlı iletişim sağlayan ve diğerleriyle etkileşimi kolaylaştırmak için tasarlanan Microsoft'un Yammer'ı (<http://www.yammer.com>) gibi kurumsal sosyal ağ hizmetlerini artan sayıda kuruluş da kullanıyor. Yalıtılmışlık duygularını hafifletmenin yanı sıra, ilişki kurma kaynakları, esnek çalışanların kuruluştaki fiziksel varlığının azalmasıyla ilgili kariyer ilerlemesi endişelerini yönetmeye yardımcı olabilir (Chapman ve diğerleri, 1995; Taskin an Bridoux, 2003).

Çeşitli araştırmalar, esnek çalışanların iyi yönetiminin temel özelliğinin, özerkliğe izin verirken aynı zamanda yakın iletişimi sürdürmek ve gerektiğinde ve gerektiğinde destek sağlamak olduğunu vurgulamıştır (örn. Frolick ve diğerleri, 1993; Grant ve diğerleri, 2013; Richardson, 2010) . Yöneticiler, özellikle yüz yüze ipuçlarının olmaması nedeniyle, esnek çalışanlarının refahını rutin olarak kontrol etmek için sistemler yerleştirebilirler. Yöneticilere ayrıca esnek çalışanları evde işle ilgili teknoloji kullanımı etrafında makul sınırlar koymaya açıkça teşvik etmeleri tavsiye edilir (Barber ve Jenkins, 2014). Yöneticilerin, çalışma saatleri dışında yanıt süreleri ve uygunluk konusunda makul beklentiler belirtmeleri de önemlidir. Avustralya'da, uzaktan çalışanların esenliği ve ruh sağlığının en iyi şekilde nasıl yönetileceğine dair mükemmel çevrimiçi çerçeveler ve yönergeler olsa da (Comcare, 2013), bu yönergelerin kuruluşlar tarafından gerçekten uygulanıp uygulanmadığına dair henüz çok fazla değerlendirme yapılmadı.

Hükümetlerin, uzaktan çalışanların ruh sağlığını koruma konusunda kuruluşların sorumlulukları etrafında daha fazla kanıta dayalı politikalar geliştirmeye yatırım yapması gerekiyor. 2013'te, Ulusal Geniş Bant Ağı'nın (NBN) kullanıma sunulmasına öncülük eden Avustralya Kamu Hizmeti Komisyonu, politika geliştirmeye bilgi sağlamak için bir uzaktan çalışma denemesi başlattı (Colmar Brunton Research ve Avustralya Topluluğu için Deloitte Access Economics, 2013). Deneme için değerlendirilen temel performans göstergeleri, esnek çalışmayla ilişkili üretkenlik, maliyetler ve tasarrufların yanı sıra esnek çalışmanın kolaylığı ve verimliliğini içeriyordu. Gelecekteki denemeler, ruh sağlığı ve çalışan esenliği endekslerini dahil etmeyi düşünebilir (örneğin, kendi kendine algılanan izolasyon seviyeleri, depresyon ve diğer daha nesnel göstergeler); bu göstergelere ilişkin sonuçların, esnek çalışma politikasının geliştirilmesinde kritik bir rol oynaması gerekmektedir. Esnek çalışma politikalarının, iş tasarımı, çalışma saatleri, molalar ve izin hakları dahil olmak üzere evde veya düzenlemeye tabi olmayan diğer yerlerde çalışmak için İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı konularını ve çalışan yardımı dahil olmak üzere destek kaynaklarına bağlantıları kapsamlı bir şekilde kapsamalı gerekir. programları (Avustralya Uzaktan Çalışma Danışma Komitesi, 2006). Devlet organları, kuruluşlara ilgili eyalet ve federal mevzuata uygun olarak kendi şirket politikalarını geliştirmelerinde de yardımcı olabilir. Şirket esnek çalışma politikaları, hem yöneticiler hem de çalışanlar için beklenti oluşturmada değerlidir ve esnek çalışmayla ilgili riskleri düzenlemede önemlidir (Comcare, 2013; WorkCover NSW, 1996). Örneğin, kuruluşların esnek çalışma politikalarında, esnek çalışanların ofis tabanlı meslektaşlarıyla aynı düzeyde haklara ve kariyer ilerleme fırsatlarına erişimi olduğunu açıkça ifade etmelerini öneriyoruz (Huws ve diğerleri, 1997).

Çoğu çalışanın kariyerlerinin bir noktasında esnek çalışma olasılığının yüksek olduğu göz önüne alındığında, eğitim kurumlarının öğrencileri esnek çalışmaya en iyi şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olacak becerilerle donatması gerekir. İşverenler, bağımsız çalışma yeteneği, zaman yönetimi ve teknoloji yönetimi becerileri dahil olmak üzere bir dizi beceriyi esnek çalışma için önemli olarak algırlar (Sharit ve diğerleri, 2009). Okulların ve üniversitelerin potansiyel çalışanlara kritik esnek çalışma becerilerini öğretmelerini sağlamanın yanı sıra, mevcut çalışanlar için de programlara (örneğin kurum içi eğitim) ihtiyaç vardır. Bu programlar, mevcut çalışanların, örneğin iletişim teknolojisi ve işbirlikçi çevrimiçi yazılım kullanımı gibi, esnek çalışmanın gelişen gereksinimlerini yönetme becerilerini ve yeteneklerini yükseltmelerine olanak tanır (Huws ve diğerleri, 1997; Dünya Ekonomik

Forumu, 2016). Yaşlanan işgücü göz önüne alındığında, kuruluşlar, araştırmacılar ve yazılım geliştiriciler, daha yaşlı çalışanların beceri düzeylerine ve sınırlamalarına uyum sağlayan teknoloji ve eğitim programları tasarlamak için daha fazla işbirliği yapabilirler (Fisk ve diğerleri, 2009; Sharit ve diğerleri, 2009).

Gençlerin BT yetenekleri, değerlendirme ve ölçme

Günümüzde çoğu şirket, hızla değişen pazar ortamına uyum sağlamalarına olanak tanıyan çok miktarda bilgi kullanıyor. Bu nedenle, şirketlerin bilgi işleme yetenekleri artık rekabet edebilirliğin önemli bir unsuru haline geldi ve BT departmanlarının ve çalışanlarının üretkenliği, bu yeteneklerin temelini oluşturuyor. Çalışanların rekabet gücü her iş alanında olduğu gibi bilişim şirketlerinde ve departmanlarında da önem kazanmıştır. Verimliliği ve kaliteyi artırmak için BT kuruluşlarının çalışanlarının yüksek düzeyde uzmanlığa sahip olmasını sağlamaları gerekir. BT kuruluşları, iş güçleri için gerekli becerileri belirlemeli ve çalışanlarının mevcut yeteneklerini nasıl geliştireceklerini belirlemek için ölçmelidir. Yani şirketlerin sadece çalışanlarının iş performansını ölçmeleri değil, aynı zamanda yeteneklerini de spesifik ve objektif bir şekilde ölçmeleri gerekiyor.

BT uzmanları, proje yöneticileri, yazılım mühendisleri, donanım mühendisleri, veritabanı mühendisleri, ağ mühendisleri vb. birçok işi yapabilir. Her pozisyon farklı beceri ve yetenekler gerektirir. Çalışanların beceri düzeylerini objektif ve nicel olarak değerlendirebilecek araçlara ihtiyaç vardır. Gerçek beceri seviyelerini yalnızca çalışma yılı sayısı, sertifikalar veya kağıt test sonuçlarıyla ölçmek zordur. Değerlendirme modelleri ve araçları, bir çalışanın mesleki bilgi ve deneyim düzeyini doğru bir şekilde temsil eden nicel kanıtlara dayanmalıdır.

Çalışanların yetkinliğinin nasıl artırılacağı, BT şirketlerinin yöneticileri için her zaman bir endişe kaynağıdır (Munro, Huff, Marcolin ve Compeau, 1997). Muhtemelen şu soruları sormaları gerekir: Kuruluşlar, çalışanların yeterliliğini nasıl değerlendirebilir ve iş becerileri nasıl geliştirilebilir? Ayrıca, belirli işler için yeterlilikleri nasıl ölçülebilir ve her çalışanın gelişmesi için hangi becerilere ihtiyaç vardır? Çalışanlar, hatta aynı işte çalışanlar bile, beceri, bilgi ve deneyim açısından farklı yeterlilik seviyelerine sahiptir (Quiñones, Ford ve Teachout, 1995). Çalışanların yetkinliği değerlendirilebilirse, yöneticiler belirli bir iş veya işletme için uygun personeli kolayca bulabilir. Ayrıca şirketler, işverenlerin hangi beceri ve bilgi düzeylerini gerektirdiğini bilirlerse, çalışanlarının becerilerini geliştirebilir ve daha spesifik bir eğitim programı için uygun eğitim sağlayabilirler.

Ayrıca eğitimciler veya yöneticiler, çalışanlarının mevcut işlerinde veya yakın gelecekte çalışabilecekleri herhangi bir işte geliştirmeleri gereken çok özel beceri veya bilgi düzeylerine odaklanabilirler. Ancak şirketlerin ve yöneticilerin, çalışanlarının yeteneklerine ilişkin çok sayıda ayrıntılı veriye sahip olmaları zordur. Ayrıca, değerlendirme sistemleri bazen nesnel veya nicel yöntemlere bağlı olmama eğiliminde olup, yöneticiler, İK personeli veya dış danışmanlar gibi denetçiler tarafından yapılan öznel değerlendirmelere dayanır (Marcolin ve diğerleri, 2000).

Çoğu değerlendirme veya değerlendirme yöntemi, anketlere, mülakatlara, kağıt testlerine, sertifikasyona veya kişisel değerlendirmeye dayanır (Marcolin ve diğerleri, 2000). Güven pozisyonlarının yöneticilere ve çalışanlara etkili bir şekilde tahsis edilebilmesi için değerlendirme verilerinin belirli ve olgusal verilere dayanması gerekebilir. Özellikle mesleki beceri düzeylerinin güvenilir yöntemler kullanılarak objektif olarak değerlendirilmesi ve sonuçların niceliksel ve objektif olarak ifade edilmesi gerekir.

Profesyonel iş gücünün çoğunun yetenekleri, iş deneyimlerinin uzunluğu ve kariyerleri boyunca sahip oldukları iş pozisyonları ile ilgili olarak yalnızca belirsiz bir şekilde tahmin edilebilir. Ayrıca, kağıt üzerinde yapılan testlerin veya sertifikaların sonuçlarına göre çalışanların mesleki becerilerini tahmin etmek zordur, çünkü iş yeteneği sadece beyinlerindeki bilgilerle değerlendirilemez. Uygulamada, tahmin edilen sonuç, deneyimlerinin miktarına ve sayısına bağlı olarak gerçek becerilerine göre farklı olabilir (Quiñones ve diğerleri, 1995). Sonuçlar, ne kadar süreyle, ne sıklıkta ve hangi görevleri yerine getirdiklerine göre değişebilir (Quiñones ve diğerleri, 1995). Başka bir deyişle, çalışan kariyerleri, onların gerçek iş deneyimlerini temsil etmeyi zorlaştırmaktadır. Yalnızca özgeçmişleri veya yöneticiler tarafından kişisel değerlendirmeleri veya sertifikaları varsa, çalışanların iş deneyimleri hakkında ayrıntılı bilgi toplamak zordur. Bu nedenle, BT organizasyonlarının çalışan deneyimi hakkında bilgi toplamak ve belirli performansa dayalı olarak becerilerini değerlendirmek için yöntemlere sahip olması gerekir.

'Yetkinlik' terimi, 1973'te David McClelland'ın Testing for Competence yerine Competence yerine Intelligence adlı makalesinde yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Ennis (2008) yetkinliği, "Bilgi, beceri, yetenek, davranış ve kişisel özellikleri uygulama veya kullanma yeteneği" olarak tanımladı. kritik iş görevlerini, belirli işlevleri başarıyla yerine getirmek veya belirli bir rol veya pozisyonda çalışmak" (s. 4). Yetkinlik aynı zamanda "gelecekte istenen davranışları gerçekleştirmek için gerekli olan bilgi, beceri, yetenekler ve diğer nitelikler" olarak da tanımlanabilir (Blancero, Boroski ve Dyer, 1996, s. 387). Başka bir

deyişle, kişisel yeterlilik, örgüt üyeleri tarafından sahip olunan bilgi, beceri ve tutumlardan oluşur. Her kuruluş, hedeflerine ulaşmak için gerekli işleri ve işleriyle ilgili becerileri sistematik olarak tanımlayabilmelidir.

Bir yetkinlik modeli, yetkinlikleri sistematik olarak geliştirmek ve ölçmek için bir araç olarak kullanılır. Yetkinlik modeli, “bir iş, meslek, organizasyon veya endüstride belirli bir rolde çalışmak için gereken yeterlilikleri tanımlayan tanımlayıcı bir araç” olarak tanımlanabilir (Ennis, 2008, s.5). Bir yeterlilik modeli genellikle bir kuruluşun iş ihtiyaçlarını ve hedeflerini genel bir çerçeve temelinde karşılamak için geliştirilir.

Marcolin, Compeau, Munro ve Huff (2000) literatürde bulunan çeşitli ölçüm yöntemlerini gözden geçirdiler ve öz raporlar, uygulamalı testler, kağıt kalem testleri ve gözlemci değerlendirmelerinin bunlara dahil edilebileceğini buldular. ölçüm türleri. Bireyler, özbildirim ölçütleri ile kendi yeteneklerini kendileri değerlendirirler (Marcolin ve diğerleri, 2000). Bu yöntem muhtemelen en yaygın ve kolay olan anket yöntemlerine dayanmaktadır. Ancak kişinin subjektif yargısına bağlı olduğu için yöntemi kullanarak objektif sonuçlar elde etmek zor olabilir. Uygulamalı testler, bireylerin araçlarla etkileşim kurarak belirli probleme dayalı değerlendirmelerle uğraşmasını gerektirir (Marcolin ve diğerleri, 2000).

Çoktan seçmeli sorular içeren kağıt kalem testleri, bilgisayar tabanlı testleri içerir. Kağıt kalem testleri, ne yapılabileceği ve hangi prosedürlerin kullanılabileceği ile ilgili sorulara odaklanma eğilimindedir, ancak uygulamalı testler, görevlerin gerçek performansını değerlendirir (Marcolin ve diğerleri, 2000). Kağıt-kalem testi, uygulama ve puanlama kolaylığı için yaygın olarak kullanılırken, uygulamalı bir test, gözlemci tarafından gözlem ve yanıtlar gerektirir. Gözlemci değerlendirmeleri ile ilgili olarak, beceriler araştırmacılar, yöneticiler ve dış personel gibi bağımsız gözlemciler tarafından derecelendirilir ve görüşmeler ve davranış gözlemi gibi çeşitli yöntemler kullanılabilir (Marcolin ve diğerleri, 2000). Bu yöntemler, verileri hızlı ve kolay bir şekilde toplayabilir, ancak dikkate değer olmayan maliyetler nedeniyle verimsiz olarak kabul edilebilir.

Bu yöntemlere, sonucun geçerli ve güvenilir olması için adayların becerilerini doğru bir şekilde değerlendirmek için gereken güven açısından güvenilebilir. Dowsing ve Long (2002), ölçüm açısından güvenin sağlanması için aşağıdaki koşulları önermektedir.

1. “Yeterlilik, uygulamadaki gerekli becerilerle ilgilidir ve bu, geçerliliğe yakındır”.

2. “Sınav adil; yani, test etmesi amaçlanan becerileri ve yalnızca bu becerileri test eder ve bu, güvenilirliğe yaklaşır ”.
3. “Sınav sonuçları adayın performansını doğru olarak yansıtır, yani performans değerlendirmesi doğrudur”.
4. “Sınav ortamı adayların kopya çekmemesi için kontrol edilir”.

Günümüzün araştırma ekiplerinin çoğu, veri toplamak ve web tabanlı anket araçlarının gelişimini ölçmek ve bunları katılımcılar için özelleştirmek için elektronik anketler kullanıyor. Dillman (2000), web tabanlı anketlerin avantajlarının, kağıt, posta ve veri girişi maliyetlerinin neredeyse ortadan kaldırılabilmesi ve uygulama süresinin azaltılabilmesi olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca, geliştirilen elektronik sistem yeniden kullanılabilir ve bu da ek katılımcılarla anket yapma maliyetinden tasarruf sağlar. Bununla birlikte, Dillman (2000), web tabanlı anketlerin kısıtlamalarından da bahseder, çünkü ankete herkes dahil edilemez, bu nedenle bu, toplam popülasyonla çalışmayabilir ve bağlantılı olsa bile, yanıt verenler açısından eşit derecede okuryazar olmayacaktır.

Mevcut birçok çalışma, iş performansını ölçmek için gerekli süreç ve tasarım öğelerine odaklanmıştır. Bu araştırmalar, çalışanın yaptığı işin ölçülmesi ve değerlendirilmesi ile ilgilidir. Bunlar bir dereceye kadar yeteneklerin ölçülmesini içerse de, subjektif ve spesifik olmayan yöntemlere dayanmaktadır. Ayrıca, yeterliliğin beceri düzeyini değerlendiren araştırmalar bulmak zordur. Çoğu şirket, çalışanlarının başarılarını ve yeteneklerini değerlendirmek için bir araca sahiptir. Ancak, genellikle yalnızca iş performansını veya liderlik, iletişim yeteneği ve yaratıcılık gibi öznel ve kavramsal yeterlilikleri ölçerler. Bir şirketin insan kaynakları temsilcileri veya yöneticileri, özgeçmişlerindeki sertifikalarını veya kariyer hesaplarını inceleyerek çalışanların mesleki becerilerini kabaca tahmin edebilir. Bu nedenle, çalışanların beceri ve yeteneklerini nicel olarak değerlendiren araçlar veya araştırmalar bulmak çok zordur.

Genel olarak, 'beceri' terimi, belirli bir araç ve yöntemin nasıl kullanılacağı veya uygulanacağı gibi temel bir yeterlilik düzeyini belirtir. Ek olarak, yetenekler, beceri uyarlama yeterliliği ile ilgilidir ve daha sonra yeterlilikler, yeteneklerin toplamıdır (Abraham, Beath, Bullen, Gallagher, Goles ve Kaiser, 2006).

BT kuruluşlarının iş gücünün mevcut yeterliliğini ve yakın gelecekte beceri ihtiyaçlarını belirlemesi gerekir. Bunu yapmak için, BT uzmanları için beceri gereksinimleri

tanımlanmalı ve işgücü araştırmasının bir parçası olarak sınıflandırılmalıdır (Ang, & Slaughter, 2000). Ayrıca, çalışanların yeteneklerinin ve beceri yeterliliğinin değerlendirilmesi, yetkinliklerini geliştirmek ve nihai olarak iş taleplerini karşılamak için kritik öneme sahiptir. Davis ve Olson (1985), bilgi teknolojisi alanındaki gerekli işleri, yazılım, donanım, insanlar, prosedürler ve verilerden oluşan bilgisayar tabanlı bilgi sistemlerinin analizi, tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması, desteklenmesi ve yönetimi olarak tanımlamıştır.

Literatür taramasının da gösterdiği gibi, araştırmacılar, çalışanların kendi iş alanlarında başarılı bir kariyer elde etmeleri için gerekli becerileri bulmaya çalıştılar. Ancak, BT işgücü için gereken beceriler teknoloji ve iş ortamıyla birlikte değişiyor, bu nedenle kuruluşların değişen beceri gereksinimlerini belirlemek için eğitim kurumlarıyla çalışmaya devam etmesi gerekiyor. (Goles, Hawk ve Kaiser, 2008).

Nitelikler kanıtı, Bilgi ve iletişim teknolojileri işgücünün yüksek vasıflı bir işgücü olduğunu ve işgücünün çoğunluğunun (yüzde 63) Profesyonel veya Yönetim düzeyinde mesleklere sahip olduğunu gösteren mesleki verilerle bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Özellikle Yazılım Profesyonelleri, Bilgi ve İletişim Teknolojisi Yöneticileri, BT Stratejisi ve Planlama Profesyonellerinin en yaygın mesleklerinde, daha yüksek seviyeli beceri alanlarında spesifik teknik ve teknoloji becerilerine geniş çapta ihtiyaç duyulmaktadır. BT Operasyon Teknisyenleri, Bilgisayar Mühendisleri, BT Kullanıcı Destek Teknisyenleri, Grafik Tasarımcılar ve Telekomünikasyon Mühendislerinde çalışanlar daha yüksek ve orta (Seviye 3) becerilerin bir kombinasyonuna ihtiyaç duyar.

Temel teknik becerilerin yanı sıra, işverenler, özellikle çalışanların müşteriyi yüz yüze olduğu durumlarda iş ve kişiler arası becerilere ihtiyaç duyar.

Temel beceriler ve istihdam edilebilirlik becerileri, sektördeki hemen hemen tüm meslekler için ön koşuldur ve işverenler, mesleğe bağlı olarak daha yüksek veya orta düzeyde becerilere sahip çalışanlar arama eğilimindedir. BT profesyonel standartları, Kişisel yeterlilikleri şu şekilde özetlemektedir: Kişisel iletişimler; Takım çalışması; Eleştirel analiz ve karar verme; Yaratıcı düşünce; Problem çözme; kişisel gelişim; İngilizce, Matematik ve BT kullanıcı becerileri.

Sektördeki yönetim ve liderlik becerileri ağırlıklı olarak daha yüksek beceri seviyelerinde gereklidir ve teknik olmayan beceriler (finansal yönetim ve insan yönetimi gibi) ve teknik yönetim becerileri ile ilgilidir. İş Yeterlilikleri şunları içerir: İş organizasyonu

bilinci; Müşteri hizmetleri bilinci; Kalite farkındalığı; BT farkındalığı ve etkisi; BT finansal farkındalığı; BT yasal ve düzenleyici konular ve etik; Risk farkındalığı. Liderlik yetkinlikleri, özellikle Yöneticiler ve üst düzey yetkililer tarafından değil, aynı zamanda profesyonel kapasitelerde veya ekiplerle çalışanlar tarafından da istenmektedir: BT stratejisi, politikası ve yönetişi; BT Kalite yönetimi; Müşteri Hizmetleri Yönetimi; BT mali yönetimi; BT İnsan kaynakları yönetimi; BT risk yönetimi; girişimcilik

Beceri kullanımının (iş gücünün rekabet edebilirliği ve performansı artırmak için sahip olduğu becerileri kullanma) Yüksek Performanslı Çalışma ve kurumsal performans ile pozitif bir ilişkisi olduğu kabul edilir (Stone, 2011) ve yönetim ve liderliğin, hem Yüksek Performanslı Çalışmayı mümkün kılmada özellikle önemli olduğu kabul edilir.

Yüksek Performanslı Çalışma üzerine uluslararası bir araştırma, beceri kullanımının "beceri geliştirmenin kendisinden daha önemli" olma eğiliminde olduğunu ortaya çıkardı (Stone, 2011). Ve bu nedenle, becerilerin kullanımı, becerilerin geliştirilmesi ve ardından yenilikçi bir işyerinde etkin bir şekilde kullanılması olarak tanımlanabilir.

Yüksek Performanslı Çalışma (HPW) uygulamaları genellikle becerilerin daha iyi kullanılmasını sağlamak için kullanılır (UKCES, 2010b) ve göstergeler en yaygın olarak, daha akıllı yöntemlerle üretkenliği artırmak için çalışanları karar alma sürecine ve çalışma ortamına aktif olarak dahil eden ve güçlendiren insan yönetimi ve çalışma uygulamalarını ölçer.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki işverenler, çalışan özerkliğiyle bağlantılı temel HPW önlemlerinde diğer sektörlerle kıyasla yüksek puan alma eğilimindedir ve önlemlerin iş süreçleriyle ilgili olduğu yerlerde daha düşük puan alır. Örneğin, sektördeki işverenlerin yüksek potansiyele sahip veya yetenekli kişileri resmi olarak tespit etmektense gayri resmi olarak belirlemesi daha olasıdır (yüzde 32). Tüm ekonomideki işverenlerin yüzde 14'üne kıyasla, işverenlerin yalnızca yüzde sekizi bunun için resmi bir sürece sahiptir. Kamu sektörü işverenlerinin resmi olarak belgelenmiş bir süreci olması muhtemeldir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, yüksek vasıflı bir iş gücüne sahiptir. Nitelik seviyeleri yükseliyor, yeterlilik yüksek ve işgücü içindeki yüksek beceri düzeyi, ağırlıklı olarak Profesyonel ve Yönetimsel olan işgücündeki mesleki yapıyı yansıtıyor .

Bu yüksek vasıflı işgücü, sektörün yüksek değerli ürün pazar stratejileri izlemesini sağlar ve sektör işgücündeki bu yüksek beceri seviyeleri, sektörün faaliyet gösterdiği son derece rekabetçi küresel pazarda giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Sektördeki beceri düzeyleri, kişi başına GSKD'deki artışların yanı sıra yükselmeye devam etti; çalışanların büyük bir oranı Seviye 4'te ve daha azı Seviye 2 ve altında. Sektördeki mutlak istihdamın 2008'den itibaren azalmasıyla birlikte, bu, durgunluğun başlangıcından bu yana toplam sektör GSKD'sinin düşmesine rağmen, daha az sayıda ama daha yüksek vasıflı çalışan olduğu ve kişi başına artan üretkenlik olduğu anlamına gelir.

Genel olarak, sektör, son ekonomik durgunluğa rağmen işletmelerin yararına ve rekabetçi ve üretken bir sektörü yönlendirmek için iş gücü içindeki üst düzey becerilere değer verme ve bunları kullanma işaretleri gösteriyor. Bununla birlikte, sektörel performansın işgücündeki mevcut nitelik ve beceri düzeyi tarafından yönlendirilmesi mümkündür. Kısıtlılar, boşluklar ve eksik istihdam şeklinde beceri uyumsuzluklarını ele almanın yanı sıra, özellikle eğitim ve Yüksek Performanslı Çalışma uygulamalarından daha fazla yararlanılırsa, iş gücünün becerileri daha iyi yönetilebilir, geliştirilebilir ve sektörel performansı daha da artırmak için uygulanabilir.

Politika Yönleri ve Çözümler

Personelin elde tutulması, işgücü piyasasının doğasına ilişkin bir gösterge sunar, çünkü personelin hareketi (şirketin küçülmesinin veya işten çıkarmanın doğrudan bir sonucu olarak değil) şunları gösterebilir: daha cazip bir çalışma paketiyle becerilere yönelik talep veya sektördeki başka bir yerde maaş tazminatı veya personel işten veya istihdamdan memnuniyetsizlik.

Bir bütün olarak tüm sektörlerde, işverenlerin bu tür zorluklarla ilgili olarak elde tutma sorunu yaşadığını bildirmesinin ana nedeni, bu tür işleri yapmakla yeterince insanın ilgilenmemesidir. Buna karşılık, Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe elde tutma güçlüğü yaşayan işverenlerin, çalışanlarını elde tutmakta güçlük çekmelerinin en yaygın nedeni, teklif edilen ücretlerin diğer firmalardan daha düşük olmasıdır. Sektördeki işverenler tarafından bildirilen elde tutma sorunlarının diğer yaygın nedenleri arasında, çekici olmayan istihdam koşulları (yüzde 38), kariyerde ilerleme eksikliği (yüzde 34), bu tür işleri yapmakla ilgilenen yeterli sayıda insan olmaması (yüzde 28) ve uzun /sosyal olmayan saatler (yüzde 26). Sektördeki işverenlerin yüzde 24'ü, diğer işverenlerden gelen çok fazla rekabetin, elde tutmanın zor olmasının bir nedeni olarak elde tutma sorunları olduğunu bildirdi.

Bir bütün olarak ekonomi genelinde elde tutma güçlükleri yaşayan işverenlerin aksine (tutma sorunlarına en yaygın tepki, elde tutma güçlüklerinin üstesinden gelmek için herhangi bir önlem almamak şeklindedir), Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki işverenlerin daha yüksek ücret veya Bu sorunların üstesinden gelmek için normalden daha fazla teşvik. Daha fazla eğitim/gelişme fırsatları da ortak bir çözümdür ve işverenlerin yüzde 23'ü bunu elde tutma zorluklarına yanıt olarak sunmaktadır.

Tutma güçlüğü çeken işverenlerin çoğunluğu, açığı kapatmanın mevcut personel yönetimi üzerinde daha fazla baskı oluşturduğunu düşünüyor; Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü işverenlerinin yüzde 89'u ve tüm sektörlerdeki işverenlerin yüzde 79'u elde tutma güçlüğü çekiyor ve bunun etki olarak öne sürülüyor. tutma güçlüklerinden Ayrıca, Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü işverenlerinin yarısından fazlası elde tutma güçlüğüne etkisini rakiplere iş kaybı (yüzde 52) ve aynı zamanda iş geliştirme faaliyetlerini kısıtlama (yüzde 51) olarak hissediyor.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe, işverenlerin yüzde 47'si, aşırı kalifiye ve aşırı yetenekli (tam yetkin) çalışanlara sahip olduklarını söylüyor; yani çalışanlar, mevcut iş rolleri için gerekenden daha gelişmiş niteliklere ve becerilere sahip. . Bu, işverenlerin yüzde

49'unun aşırı nitelikli veya aşırı yetenekli bazı çalışanları olduğunu söylediği ortalamaya benzer.

İşverenlerin yaklaşık yarısı işyerlerinde eksik istihdam olduğunu bildirirken, aşırı kalifiye veya aşırı vasıflı işgücünün oranı açısından bunun tüm sektörlerdeki işgücünün yalnızca yüzde 16'sı olduğu tahmin ediliyor. Yine, Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, işgücünün yüzde 15'inin (93.637) 'aşırı nitelikli' ve 'fazla yetenekli' olduğu tahmin edilerek ortalama civarındadır. En yüksek eksik istihdam insidansı, işgücünün yaklaşık dörtte birinin (yüzde 24) aşırı nitelikli ve aşırı yetenekli olduğu Konaklama, Turizm ve Spor sektöründedir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, iş gücünün yüzde 55'i lisans düzeyinde veya daha yüksek düzeyde eğitim görmüş olup oldukça yeteneklidir. Ayrıca, işgücünün dörtte üçünden fazlası (yüzde 77) Yönetici veya Profesyonel veya Yardımcı Profesyonel veya Teknik mesleklerde istihdam edilmektedir. Beceri kullanımı, aşırı vasıflandırma ve aşırı vasıflandırma kanıtlarından, genel olarak işgücünün becerilerinden yararlanıldığı ve eksik istihdamın önemli bir sorun olmadığı görülmektedir.

Beceri eksiklikleri, işgücünün becerilerindeki boşluklar veya eksik istihdam olsun, beceri uyumsuzluklarının çeşitli sonuçları vardır. Diğer personel için artan iş yükü, artan işletme maliyetleri, kalite sorunları, yeni ürün/hizmet geliştirmedeki gecikmeler ve rakiplerin işi kaybetmesi (beceri boşluklarının ve doldurulması zor boş pozisyonların ana sonuçları) yoluyla iş performansını ve rekabet gücünü olumsuz etkilemenin yanı sıra, beceri uyumsuzlukları da ücret enflasyonuna ve işgücü göçüne katkıda bulunabilir.

Beceri eksikliği olan işverenlerin yaklaşık üçte ikisi, bunların kuruluş performansı üzerinde etkisi olduğunu söylüyor – bu, sektördeki tüm işverenlerin yüzde altısına denk geliyor. Sektördeki beceri boşlukları ve doldurulması zor pozisyonlar, hem diğer personelin iş yükünün artmasına neden olur, hem de bu en yaygın ve zararlı etkidir. Bununla birlikte, beceri boşluklarının iş büyümesi üzerindeki etkisi, işverenlerin beceri boşluklarını bildirmesi aynı zamanda işletme maliyetlerini artırması (işletme performansı üzerinde etkisi olan beceri boşluklarına sahip işverenlerin yüzde 45'inin bunu bildirmesiyle) ve yeni ürünlerin ve ürünlerin geliştirilmesini geciktirmesi bakımından açıktır. hizmetler (yüzde 39).

Sektördeki işverenlerin benzer bir oranı (yüzde beş) doldurulması zor açık pozisyonlar bildirmektedir. Bununla birlikte, doldurulması zor açık pozisyonların etkisi (diğer personel için artan iş yükü dışında), yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde gecikmelere (yüzde 68) ve ayrıca işverenlerin yarısına (50 Yüzde) doldurulması zor boş pozisyonlarla, bunların

rakiplere iş veya sipariş kaybına neden olduğunu söylüyor. Doldurulması zor açık pozisyonların sektördeki büyümeyi etkileme olasılığı, bu beceri uyumsuzluklarının etkisinin müşteri hizmetleri hedeflerini etkileme olasılığının daha yüksek olduğu ekonominin geri kalanına göre daha yüksektir.

Hacim olarak daha küçük olmasına rağmen, doldurulması zor açık pozisyonlar (bunlar genel olarak beceri açığı açık pozisyonlardır), tüketici talebi ve ekonomik istikrar da dahil olmak üzere mali konular gibi diğer faktörlerin daha az etkili olduğu görülse de, iş büyüme göstergeleri üzerinde beceri boşluklarından daha büyük bir etkiye sahip gibi görünmektedir. kısa vadede daha büyük ticari zorluklar.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki işverenler, kısa vadede büyüme beklentileri konusunda olumlu olduğundan (üçte birinden fazlası iş gücünün boyutunun artmasını beklemektedir) ve uzun vadede önemli bir büyüme öneren tahminlerle, uygun vasıflı personel bulma olasılığı yüksektir. özellikle yeni girenleri çekmenin bilinen zorlukları nedeniyle sektör için zorlu bir alan olmaya devam edecektir.

Sektördeki beceri eksikliklerinin, örneğin durgunluğun etkisi gibi diğer güçlerle karşılaştırıldığında büyümeyi ne ölçüde engellediğini ölçmek zor olsa da, sektördeki işverenlerin de beceri eksikliklerini 'ortadan kaldırmaya' hazır olduğu görülüyor. ücretleri artırarak, işi mevcut personel arasında dağıtarak ve büyüme beklentilerini ve isteklerini karşılamak için göç ve şirket içi transferleri kullanarak.

Teknolojik değişim, Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe değişen beceri talebinin merkezinde yer almaktadır. Sektörün kendisi hem teknolojik değişimi yönlendiriyor hem de daha geniş bir ölçekte hem ticari müşterilere hem de tüketicilere yüksek kaliteli mal ve hizmetler sunmak için geliştirilen yeni yeniliklere, ürünlere ve hizmetlere yanıt vermek zorunda. Tüm sektörlerdeki işletmeler, "günümüzün mobil, teknoloji meraklısı müşterileriyle etkileşim kurmanın yeni, yenilikçi, daha kullanışlı ve uygun maliyetli yollarını" sağlamak için teknolojinin gücünün farkına varıyor. (Gends ve diğerleri, 2011) Sektördeki beceriler üzerinde doğrudan bir etkisi vardır ve teknoloji aynı zamanda yeni teknolojinin kullanımında ekonomi genelinde beceri değişikliklerini yönlendirmektedir.

"Değişen değerler ve kimlikler", aile yapılarını ve hükümete, işe ve topluma karşı genel tutumları kapsar. Bu değişikliklerin sektör üzerindeki etkisi, değişen değerlere uyum sağlamak için farklı çalışma biçimlerini mümkün kılan yeni ürün ve hizmetlere yönelik artan talebi içermektedir. Örneğin, ebeveynler ve bakıcılar için ev tabanlı, esnek çalışmanın

genişletilmesi; geleneksel bir işyerinden uzakta çalışmayı mümkün kılmak; çevresel (seyahat) kaygıları gidermek için teknoloji kullanımı ve yetenekli laboratuvarlarımıza uzaktan erişim.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, daha hızlı ve daha verimli mobil ve uzaktan çalışma, 'bulut'a erişim, web konferansı, işbirliği yazılımı ve web tabanlı dosya paylaşımı şeklinde yanıt verdi. SAMI'nin Horizon tarama raporu bu eğilimi “mesafenin ölümü” olarak adlandırıyor (SAMI Consulting Ltd, 2010). Öte yandan, İngiltere için Ulusal Stratejik Beceri Denetimi (UKCES, 2010), yoğun çalışma modellerinin genellikle kişisel çıkarların artan bireyselleşmesiyle çeliştiğini belirtmektedir. Çalışanların her yerde ve her zaman çalışabilmelerini sağlayan yeni teknolojilerin yukarıda sayılan faydalarının yanı sıra dezavantajları da bulunmaktadır.

Daha uzaktan ve esnek, 7/24 çalışmanın sektör üzerindeki etkisi, uzaktan teknik desteğe ve müşteri hizmetleri becerilerine olan talebin artmasının yanı sıra uzaktan çalışmayı daha hızlı, daha verimli ve verimli hale getiren ürün ve hizmetlerin sürekli olarak geliştirilmesini ve iyileştirilmesini içerir. en önemlisi, daha güvenli. Bu, özellikle çalışanların kendi 'cihazlarını' (örn. Akıllı telefon, dizüstü bilgisayar) iş amacıyla kullanma eğilimi devam ettikçe geçerli olacaktır (Socitm, 2012).

Değişen değerler, interneti kitlelerle iletişim kurmak ve bireylerin veya küçük grupların davalarını geniş çapta duyurmak, mevcut yasalara ve kurumlara meydan okumak için kullanma olgusunu da kapsar. Bunun son örnekleri arasında, İngiliz şehirlerinde 2012 yaz isyanlarında Wiki-sızıntıları yoluyla sosyal medyanın rolü, Twitter aracılığıyla süper tedbir kararlarının açıklanması ve Arap Baharı'nın mobil ve multimedya aracılığıyla seferber edilmesi (ve uluslararası kapsama alanı) yer alıyor. . İşletmelere ve çalışanlara yönelik sosyal medya rehberliği, artan bir talep alanıdır ve sektör ve bireysel hizmet sağlayıcılar üzerinde, örneğin yasadışı indirme ile ilgili olarak, yetkililere bireysel kullanıcı bilgilerine erişim izni verme konusunda artan bir baskı vardır.

Çalışmaya yönelik tutumlar, sektöre beceri arzı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe, artan işveren talebine, iş güvenliğine ve nispeten iyi maaşlara rağmen, özellikle kadınlar olmak üzere yetersiz sayıda insan teknik rollere girmeyi tercih ettiğinden, BT eğitimi alımında düşüş ve sınırlı bir yetenek havuzu olmuştur. İstihdam edilen BT/Bilgisayar mezunlarının yarısından fazlası (yüzde 56) mezun olduktan altı ay sonra BT işlerinde çalışmıyor (HESCU/AGCAS, 2011). STEM mezunları ve işleri hakkında BIS için bir rapor, genellikle sektördeki iş ve kariyerler hakkında bilgi eksikliğinden ve ayrıca

"mezunların (işin) diğer alanlarını daha fazla ilgi çekici olarak algılamalarından" kaynaklandığını öne sürüyor (Mellors-Bourne ve ark. ., 2011).

Değişen tüketici talebi, üretilen ürün ve hizmetlerin türü ve kalitesi ile tüketici tercihleri ve beklentileri hakkındaki beklentileri dikkate alır. Son zamanlarda artan gıda ve enerji fiyatları ile tüketici harcamalarında bir daralma olsa da, tüketicinin teknoloji kullanımı ve çevrimiçi etkinliği artmaya devam ediyor. Faaliyet yelpazesi şunları kapsar: farklı ve daha esnek çalışma yolları; alışveriş/alış ve satış; sosyalleşme, müzik dinleme ve paylaşma, okuma, çevrimiçi film, video ve TV izleme ve oyun oynama dahil eğlence; öğrenme, iletişim kurma ve toplumun bir parçası olma, örneğin çevrimiçi oylama yoluyla.

İş becerileri, Bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründeki temel beceri boşluklarından biridir. Sektördeki en büyük beş beceri eksikliği alanında derecelendirilen iş becerileri boşlukları şunları içerir: Planlama ve organizasyon becerileri, Problem çözme becerileri ve yazılı iletişim becerileri. Genel olarak iş becerileri, program, proje ve tedarikçi yönetiminde eksik olan becerilerden daha spesifik olarak bahseden işverenler tarafından tutarlı bir şekilde rapor edilmektedir. Beceri eksikliği açık pozisyonları açısından, iş becerileri en çok planlama ve organizasyon becerileri ve problem çözme becerilerinde eksiktir.

İş becerilerini geliştirmeye yönelik çözümler mevcuttur, ancak orta ila uzun vadede, teknik becerilerin yanı sıra iş becerilerini entegre etmek ve geliştirmek için eğitim arzının yeniden ayarlanması gerekmektedir.

Daha etkin iş becerilerinin geliştirilmesi, gerekli olan temel teknik ve teknolojik becerilerden iş faydasını ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak ve teknik becerileri daha geniş bir iş hedefleri anlayışıyla tamamlamak açısından sektör için çok önemli görülmektedir.

Birinci basamak veya iş geliştirme olsun, müşterinin karşılaştığı meslekler için müşteri hizmetleri de dahil olmak üzere kişilerarası beceriler, beceri geliştirme ve gelecekteki beceri ihtiyaçları için potansiyel bir alan olarak görülmektedir.

Kişilerarası beceriler, sektördeki çoğu mesleki alanda bir beceri ihtiyacı olsa da, kişilerarası becerilerle ilgili sorunların, örneğin müşteri gereksinimlerini anlamak için kişilerarası becerilere ihtiyaç duyulan profesyonel meslekler gibi, geleneksel olarak teknik mesleklerde bulunması daha olasıdır. teknik çözümler sunar. Buna karşılık, Satış ve müşteri hizmetleri/Yardım masası gibi mesleklerde, kişilerarası beceriler her zaman iş gereksinimlerinin özünde yer almıştır.

Yine, mevcut eğitim ve gelişim çözümleri varken, yalnızca orta ila uzun vadede etkili olacak kişilerarası becerileri entegre etmek ve geliştirmek için eğitim arzının yeniden ayarlanmasına ihtiyaç vardır.

Sektör için, hem işletmeden işletmeye hem de işletmeden tüketiciye talep geliştirmek için kişilerarası beceriler önemlidir. Teknik iş gücünün, müşterilerle etkileşim için gerekli kişilerarası becerilerin yanı sıra müşteri gereksinimlerini karşılama açısından meslektaşları ile etkileşim kurma becerilerine sahip olması çok önemlidir.

Teknik olmayan yönetim becerileri (mali yönetim ve insan yönetimi gibi) dahil yönetim becerileri ve aşağıdakiler dahil teknik yönetim becerileri: Program, proje ve tedarikçi yönetimi; İş süreci ve değişim yönetimi; Bilgi yönetimi ve güvenliği; ve Hizmet yönetimi ve sunumu, geliştirilmesi gereken önemli bir beceri önceliği olarak görülmektedir.

Planlama ve organizasyon becerileri, problem çözme, yazılı iletişim becerileri ve müşteri hizmetleri becerileri gibi teknik olmayan becerilerin tümü, sektördeki beceri eksikliği alanları olarak tanımlanmaktadır. Proje yönetimi, Program ve tedarikçi yönetimi ve liderliği de profesyoneller için ihtiyaç duyulan alanlar olarak belirlenmiştir.

Sektördeki meslekler arasında iş ve kişilerarası beceriler gerekliken (ve meslekler arasında 'pembe' beceriler önceliği olarak vurgulanırken), profesyonel mesleklerde bu beceriler için özel bir gereklilik olduğu kabul edilir. Kişiler arası ve iş becerilerine BT Stratejisi ve Planlama profesyonellerinin (muhtemelen müşteri/müşteri/tedarikçi ile yüz yüze olan) ihtiyaç duyma olasılığı Yazılım Profesyonellerinden daha fazladır, ancak giderek daha profesyonel meslekler, müşteri gereksinimlerini anlamak ve geliştirmek için kişilerarası becerilere ihtiyaç duymaktadır. ve teknik çözümler uygular. Ek olarak, ekiplerde etkin bir şekilde çalışmak için kişilerarası, iş ve yönetim becerilerine ihtiyaç vardır.

Teknik olmayan beceri ihtiyaçları hala önemli kabul edilirken, gerçekte bu beceriler, BT Stratejisi ve Planlama meslekleri gibi temel mesleklerde çalışan kişiler için bu becerilerin işlerini üstlenmek için daha kritik hale gelmesine rağmen, işverenler için öncelik ölçeğinin daha aşağısındadır.

References

- 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.

IT Youths Wanted Malta

VisMedNet

BT alanında yetenekli gençler ile BT işverenleri arasındaki işbirliği yöntemlerini geliştirme adına fikri çıktılar

- konaklama ve eş/çocuk yardımı
 - sağlık ve genel sigorta
 - mentörlük ve koçluk
-

Giriş 3

BT işverenleri

Örnek Olay A: Miras Malta

Vaka Çalışması B: Betsson Grup

Örnek Olay C: B2B MALTA LTD. REGTECH ORTAKLARI LTD

Partner/eş pozisyonunda barınma ve yardım

Tanım

En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

Vaka Çalışmaları

Sağlık sigortası ve sigorta

tanım:

En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

Vaka Çalışmaları

Mentorluk ve koçluk

tanım:

En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

Vaka Çalışmaları

Sonuç açıklamaları

Örnek olay A

Vaka çalışması B

Örnek olay C, Bay Gordon Theobald:

Giriş

Aşağıdaki araştırmada, BT becerilerine sahip gençler ve BT işletmeleri arasında istihdamı teşvik etmek için mümkün olan en iyi şirketleri özetlemeye çalışıyoruz.

Bu araştırma nitel masa başı araştırması ve mülakat metodolojisini benimsemiştir. Röportajlar için bilişim sektöründe çalışan birkaç çalışanla görüştük. Tüm çalışanların, anonim kalmaları koşuluyla bu araştırmaya katkı sağlamayı seçtiklerini belirtmekte fayda var. Farklı bilişim sektörlerinden gelen birbirinden tamamen farklı üç BT çalışanı (aşağıda listelenmiştir) ile de mülakatlar gerçekleştirdik.

- partner/eş pozisyonu ile barınma ve yardım
- sağlık sigortası ve sigorta
- akıl hocalığı ve koçluk.

Ayrıca verilen bilgilerden faaliyet gösterdikleri bilişim sektörü ile ilgili verileri ortaya koyabilmemiz için aşağıdaki tabloyu doldurmalarını istedik.

	Minimum gerekli yeterlilikler	Pozisyon için gerekli level ve deneyim	Organizasyon daki görev ve roller	Böyle bir pozisyon için sağlanan tipik ücret paketi	Tipik kontratlar	Maaş ücreti ve Sosyal Güvenlik katkı paylarının ötesinde avantajlar
Pozisyon 1, BT	Üniversite Derecesi	Benzer bir kurumdaki pratik çalışma deneyimi	Görevler açıklayıcıdır. SAAS sunmuyoruz. Tüm projelerimiz	€40-€55/saatlik	Proje Bazlı – Ardından bakım ve Ar-Ge için başka bir olası uzatma	Çalışılan projede eşitlik

			dahili ve kendi kendini finanse eden projelerdir.			
Pozisyon 2, BT	Üniversite Derecesi	Benzer bir kurumdaki pratik çalışma deneyimi	Görevler açıklayıcıdır. SAAS sunmuyoruz. Tüm projelerimiz dahili ve kendi kendini finanse eden projelerdir.	€60/saatlik	Proje Bazlı – Ardından bakım ve Ar-Ge için başka bir olası uzatma	Ortalamanın üzerinde bir çalışma ortamı, etkinliklere katılım ve kişisel gelişim faaliyetlerine erişim
Pozisyon 3, BT	Üniversite Derecesi	Benzer bir kurumdaki pratik çalışma deneyimi	Görevler açıklayıcıdır. SAAS sunmuyoruz. Tüm projelerimiz dahili ve kendi kendini finanse eden projelerdir.	€35 – €60/saatlik	Proje Bazlı – Ardından bakım ve Ar-Ge için başka bir olası uzatma	Daha büyük şirketlerde oldukça standart olduğunu bilmemize rağmen sağlık sigortası sunmuyoruz.

Positio n 4 in IT	Üniversite Derecesi	Benzer bir kurumdaki pratik çalışma deneyimi	Görevler açıklayıcıdır. SAAS sunmuyoruz. Tüm projelerimiz dahili ve kendi kendini finanse eden projelerdir.	€50/ saatlik	Proje Bazlı – Ardından bakım ve Ar-Ge için başka bir olası uzatma	
-------------------------	------------------------	--	--	--------------	---	--

		Minimum gerekli yeterlilikle r	Pozisy on için gerekli level ve deneyi m	Organizasyon daki görev ve roller	Böyle bir pozisy on için sağlan an tipik ücret paketi	Tipik kontratlı ar	Maaş ücreti ve Sosyal Güvenli k katkı payların ın ötesinde avantajl ar
Pozisy on 1, BT	Manajer	İlgili Birinci Derece (MQF seviye 6)	2 yılı ilgili uzmanl ık alanınd a olmak üzere 8 yıllık	Yönetici, BİT stratejisinin tasarımından, geliştirilmesind en ve uygulanmasınd an sorumludur ve personele, müşterilere,	31212	Kesin (3 yıl)	800 iletişim ödenēi / 3.500 araç/yak ıt / %15'e kadar perform

			ilgili iş deneyi mi	müzelere ve paydaşlara üstün hizmet sağlamak için altyapı ve teknik operasyonlar dahil olmak üzere ISS, İnovasyon ve BİT hizmetlerini ve destek işlevlerini yönetir. Yönetici, etkili yönetim ve idareyi geliştiren ve sağlayan yenilikçi, etkili, verimli BİT sistemleri ve uygulamaları sunacak ve ayrıca bu tür sistemlerin yeterince desteklenmesin i sağlayacaktır. Rol, iş sistemleri ve			ans bonusu
--	--	--	---------------------------	--	--	--	---------------

				hizmetlerine odaklanır ve donanım ve yazılım desteğinin yanı sıra proje yönetimi ve BİT stratejisi ve bütçeleri geliştirme gibi uygulamalı görevleri içerecektir.			
Pozisyon 2, BT	Kıdemli Baş Memur	İlgili Birinci Derece (MQF seviye 6)	1 yılı ilgili uzmanlık alanında olmak üzere 6 yıllık ilgili iş deneyimi	Yönetici ile işbirliği içinde Kıdemli Baş Sorumlunun rolü, Heritage Malta'daki ilgili politikalar ve prosedürler dahil olmak üzere BT donanımı ve/veya yazılımı içeren tüm faaliyetleri koordine etmek ve uygulamak ve ICT ekibinin faaliyetlerini	26953	Belirsiz	300 iletişim ödeneği / %10'a varan performans bonusu

				koordine etmektedir. Ayrıca, tüm departman hedeflerine zamanında ve belirlenen bütçeye göre ulaşılmasını sağlamaktan da sorumludur.			
Pozisyon 3, BT	Baş Memur	İlgili Birinci Derece (MQF seviye 6)	3 yıllık iş deneyimi	Yönetici ve Kıdemli Baş Memur ile işbirliği içinde, İcra BİT'in rolü, Heritage Malta'daki BT donanım ve yazılım politikaları ve prosedürlerini içeren tüm faaliyetleri yürütmek, koordine etmek ve uygulamaktır.	24757	Belirsiz	/
Pozisyon 4, BT	Kordinatör 2	İlgili Diploma (MQF Seviye 5)	5 yıllık ilgili iş deneyimi	Öğretim teknolojisi ihtiyaçlarının tanımlanması	24008	belirsiz	/

				a yardımcı olmak da dahil olmak üzere donanım ve yazılım çözümlerinin geliştirilmesinde BT desteği sağlayın.			
Pozisyon 5, BT	Kordinatör 2	İlgili Diploma (MQF Seviye 5)	5 yıllık ilgili iş deneyimi	Tüm BT sistemlerinin planlama, uygulama ve bakımını koordine eder.	22327	belirsiz	/
Pozisyon 6, BT	Teknisyen	İlgili Diploma (MQF Seviye 4)	3 yıllık ilgili iş deneyimi	Kurumun bilgi işlem sistemlerinin bakımını yaparak verimli ve etkin çalışmasını sağlamak ve sistem sorunlarına gerekli çözümleri sağlamak	20289	belirsiz	/

Pozisyon 7, BT	Teknisyen	İlgili bir konuda Teknik Sertifikasyon (MQF Seviye 3)	İlgili araştırma alanında 2 yıllık deneyim	Ajansın operasyonunun sorunsuz çalışmasını sağlamak için donanım ve yazılımı teşhis etmek, onarmak ve bakımını yapmak.	18905	belirsiz	/
Pozisyon 8, BT	Genç Teknisyen	İlgili konuda Teknik Belgelendirme	3 yıllık ilgili iş deneyimi	Teknisyene Ajans içindeki tüm BT sistemlerinin sorunsuz çalışmasını teşhis etme, onarma ve sürdürme konusunda yardımcı olmak	16919	belirsiz	/

BT işverenlerine hızlı bir giriş:

Örnek Olay A: Heritage Malta

Heritage Malta, Malta adalarının her yerindeki miras alanlarının kütürlüğünü yapan önde gelen ulusal kuruluştur. Bakımını üstlendikleri birden fazla miras alanı ile ihtiyaçlar ortaya çıktıkça, çalışmalarında ileri teknolojinin kullanılması zorunludur. Böylece yıllar geçtikçe BT iş gücünü artırıyorlar ve tüm miras alanlarında BT altyapısına yatırım yapıyorlar.

Malta mirasının yararlanabileceği gelecekteki BT projeleri konusunda oldukça açık sözlü ve olumlu olan xxxxx Grima ile temasa geçtik.

Örnek Olay B: Betsson Grubu

Betsson, çevrimiçi kumar ürünleri sunan İsveçli çok uluslu bir şirkettir. Ticarileştirilmiş internetin ortaya çıkışından bu yana, çevrimiçi bahislerin ön saflarında yer aldılar. Bu nedenle, en son teknolojilere ayak uydurmak zorundalar ve sürekli büyüyen iddialı hedeflerine uyabilecek en iyi BT vasıflı çalışanlarını hevesle arıyorlar. Sonya xxxx ile konuştuk, o devin BT operasyonel yöntemlerini açmaya fazlasıyla hevesliydi.

Örnek Olay C. B2B MALTA LTD. REGTECH ORTAKLARI LTD.

Burada Bay Gordon Theobald ile konuştuk. Kendisi bu iki girişimin direktörü. Regtech, düzenlemeler, operasyonlar ve uyumluluk alanlarında çalışan lider bir yenilikçi girişimdir. B2B'de Malta, iş fırsatlarını ve pazar boşluklarını değerlendirmenin kolaylaştırılmasıyla ilgilidir. Şirketlerin her iki koşturmasında da otomasyon ve inovasyon peşindeler. Küçük olabilirler ama projeleri büyük ve değerli.

BT çalışanlarının kullanımı, esas olarak, yukarıda belirtilen girişimleri çalıştırmak ve yeni yazılım, sistem ve APP'lerin oluşturulmasını desteklemek için gereken iki platform üzerinde geliştirme ve danışmanlık yapmaya gider. Çalışmalarından bazıları, üretilmesi oldukça zor olan algoritmaları içeriyordu.

Hâlâ onlarla çalışmak için uzmanlığa sahip sınırlı bir insan havuzu olduğunu fark etti, ancak bu profesyoneller havuzu, kendilerine çok iyi ödeme yapan ve aynı zamanda onlara çok şey veren oyun şirketleriyle halihazırda çalıştıkları için asla onlarla çalışmaya gelmeyecek. faydalar. Ayrıca bazen bu insanlara, yalnızca sınırlı bir avuç büyük şirketin sunabileceği büyük projelerde çalışmasına izin verilirdi.

Kendileriyle çalışacak insan bulmakta oldukça zorlanırlar. Projelerinin birçoğunda, dış kaynak kullanmak zorunda kalacaklar ve projeyi yarı zamanlı çalışanlara yaptıracaklar,

Çoğu zaman bizimle çalışması için daha küçük birini alırsınız ve biraz para yatırırız, işleri zamanında yapılır,

Bu nedenle, genellikle bizimle çalışan ve gençlerle başa çıkmada iyi olan birkaç kişiye sahip olmak için mükemmeliz. Onlara öğretmek ve yol göstermek bizim için en önemli hedeftir. Ayrıca herkesin yapamayacağı yenilikçi işler ve projeler yapıyoruz.

Ayrıca, BT sektörü değişkenlik gösterir, burada BT mezunlarının çoğunlukla grafik tasarım ve web geliştiricileri öğrenmeleri için bir alanımız olur çünkü onlara biraz zaman ve kolayca halledebilecekleri bazı projeler verebiliriz.

1. Partner/eş pozisyonu ile barınma ve yardım

Tanım:

Her geçen gün artan yoğun tempolu yaşam, kariyer odaklı çalışanların artması, kadın çalışan sayısının artması, uzaktan çalışma imkanları, daha pratik ve verimli seyahat ile; giderek daha fazla şirket ve işveren, eşleri/partnerleri desteklemenin faydasını görüyor. Bir çalışanı iş yerinde barındırmak söz konusu olduğunda, yeni bir şey olmadığı gibi, doğrudan BT işiyle ilgili bir kavram olarak da ortaya çıkmamaktadır. Birçok farklı iş sektörü, çalışanlarını farklı şekillerde barındırmaktadır. Çalışanların eşlerini ve ortaklarını barındırmak, onlara yardım etmek ve desteklemek hem çalışanlar hem de işverenler için bir kazan-kazan durumu gibi görünmektedir. Bu, NetExpat ve EY tarafından yürütülen bir ankete yansıtılmıştır:

- NetExpat, işverenlerin %33'ünün, uluslararası görevlendirmelerde ortaklarına destek sağlandığında çalışanlarının performansında artış olduğunu bildirdiğini ortaya koydu.
- İş ortağı desteği sunan işverenlerin %71'i görev tatmininde artış bekliyor
- Şirketlerin %71'i, başarısız bir atamanın en yaygın nedeni olarak, ev sahibi lokasyondaki mutsuz ve bütünleşmemiş bir ortağı görüyor.
- İşverenlerin %62'si, ortaklarına destek sunarak çalışanların bir görevi kabul etmesini teşvik etmek istiyor.
- Erkek çalışanların %70'i ve kadın çalışanların %78'i, bir görevi kabul etmemenin en yaygın nedeni olarak kariyerleri nedeniyle taşınmak istemeyen eşlerini görmektedir.
- İşverenlerin %43'ü iş performansında artış bekliyor.

Barınma ve eş/eş pozisyonlarında yardım söz konusu olduğunda, akademi sektörünün oldukça uzun bir süredir bu işin içinde olduğu görülüyor ve bu nedenle mevcut araştırmaların çoğu bu istihdam sektörüne atıfta bulunuyor. Bu yazıda, bu tür araştırmaların BT

sektörlerinde gençlerin istihdamını teşvik etmek için uyarlanabileceği vizyonuyla, bu sektörün araştırmalarına ve işleyiş tarzlarına en iyi senaryolar veya uygulamalar olarak atıfta bulunacağımız durumlar olacaktır.

Şunu belirtmekte yarar var ki, çalışanların ve eşlerinin/partnerlerinin barınması söz konusu olduğunda, şimdiye kadar bu uygulamanın benimsendiği çoğu iş yerinde daha çok üst düzey pozisyonlara yönelmiş görünüyor. Bununla birlikte, BT sektörleriyle ilgili istihdam söz konusu olduğunda, yerleştirme için orta düzey yönetici ve alt düzey pozisyonlar da dikkate alınır.

Bazı klasik konaklama örnekleri, ayrılmış otoparklardan, esnek çalışma saatlerine ve programlara kadar değişebilir. Pek çok sektörde, bu tür uyarlamalar, istihdamda toplumun belirli bir sektörünü geliştirmeye özgüdür.

Bir örnek, engelli kişilere farklı barınma düzenlemelerinin verilmesidir. ABD Çalışma Bakanlığı'na göre, iş düzenlemesi, engelli bir kişinin iş görevlerini yerine getirmesini mümkün kılan bir işe veya çalışma ortamına yapılan bir uyumdur. Düzenlemeler, özel ekipman, çalışma ortamındaki değişiklikler veya çalışma programlarında veya sorumluluklarda yapılan ayarlamaları içerebilir. Bazı ülkelerde bu düzenlemeler, belirli bir çalışma ortamının işgücünün kaç işçiye sahip olduğuna bağlı olarak kanunen talep edilir. Örneğin Malta'da, 20'den fazla çalışanı işe alıyorsanız, en az %2'si engelli kişilerden oluşmalıdır.

Bu tür kolaylıklar eşleri/eşleri de kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Bu belge için aşağıdaki tanımlar kullanılabilir.

Eş, karı koca demektir. Bu tanımın amaçları doğrultusunda, karı veya koca, bir kişinin evliliğin yapıldığı eyalette veya evlilik söz konusu olduğunda, eyalet hukukunda evlilik amacıyla evlilik amacıyla tanımlandığı veya tanındığı şekilde evliliğe girdiği diğer kişiyi ifade eder. Herhangi bir devletin dışında akdedilmiş ise evlilik akdedildiği yerde geçerli ve en az bir halde akdedilmiş olabilecektir. Bu tanım, aynı cinsiyetten veya örf ve adet hukuku evliliğinde bulunan ve: (1) bu tür evlilikleri tanıyan bir devlette akdedilmiş; veya (2) herhangi bir durumun dışından girilmiş ise, girildiği yerde geçerli ve en az bir durumda girilmiş olabilecektir.

Burada ortaklıktan bahsederken yerli ortaklardan bahsediyoruz. Ev içi ortak ilişkisi, aşağıdaki belge türlerinden herhangi üçüyle kanıtlanabilir: a) ortak ipotek veya kiralama; b) hayat sigortası için lehtar olarak yerli ortağın belirlenmesi; c) çalışanın vasiyetinde ev sahibi ortağın birincil hak sahibi olarak belirlenmesi; d) yerli ortaklık yasal sözleşmesi; e) mülk ve/veya sağlık bakımı için vekaletname; f) bir motorlu aracın, çek hesabının veya kredi hesabının ortak mülkiyeti; ve/veya yerli ortaklığın tescili.

Bilişim sektöründe, özellikle sınır ötesi operasyonlara ve aynı zamanda menşe ülkeye yabancı çalışanlara ihtiyaç duyuluyorsa, çalışanların ve ortakların yer değiştirmesi gerekebilir. Bu gibi durumlarda, çalışanların yer değiştirmesi söz konusu olduğunda öne çıkan zorluklardan bazıları şunlardır:

- Kültürlerarası Destek
 - Hizmetlerde uzlaşma: vergi açıklaması gibi
 - İş arama geçiş asistanı
 - Eğitim ve akreditasyon kursları
 - Çalışma izinleri
 - Konu eş/partner ilişkisini kabul etmeye geldiğinde ev sahibinin bulunduğu yerin kurallarını bilmek
 - Ev sahibi ülkeyle ilişkili dil/diller
 - Ait olma duygusuyla destekleyin. Yeni çevreye ve kültüre asimile olmaya yardımcı olmak.
-
- Farklı İş Ortağı Konaklama türleri
 - Bir eşin/partnerin barınma ile nasıl desteklenebileceğini daha iyi anlamak için, farklı barınma türlerinin olabileceğini belirlemek iyidir. SIRVA'nın (Dünya Çapında Yer Değiştirme ve Taşınma) tavsiyelerinde belirtildiği gibi, destek almayı düşünen işveren şunları göz önünde bulundurmalıdır:
 - • Ödevinizi Yapın: Eşinizin/partnerinizin istihdama uygunluğunu hem şirket politikası hem de ülkeye özgü bakış açısından belirlediğinizden emin olun ve ev sahibi ülkenin mevcut çalışma izni düzenlemelerinden haberdar olun. Eşin/partnerin ev sahibi ülkede çalışma yetkisi yoksa, onun yerine sağlanabilecek herhangi bir desteği açıkça tanımlayın. Örneğin, öğrenim ücretinin geri ödenmesi, derecelerini iletmemeyi umut eden veya bir kariyer değişikliğine hazırlanma fırsatını memnuniyetle karşılayan

bireylere hitap edebilir. Yer değiştirme uzun vadeli veya kalıcı olacaksa, ev sahibi ülkede niteliklerinin güncellenmesinin finanse edilmesi de memnuniyetle karşılanacaktır. Gönüllü fırsatları düzenlemek, eşlik eden eşlere/ortaklara özgeçmişlerine denizaşırı deneyimlerin eklenmesi de dahil olmak üzere benzersiz avantajlar sunabilir.

- • Açık İletişimi Srdrn: Çalışma sınırlamaları veya ev sahibi yere özgü kültürel adetler dahil olası zorlukları belirledikten sonra, çalışan ve eş/partner ile doğrudan iletişimi sürdürün. Bu, beklentilerin belirlenmesine ve yönetilmesine yardımcı olmanın yanı sıra, eşin/partnerin asimilasyonu için bir plan geliştirme fırsatı da sağlayacaktır.
- • İş Arama ve Sürdürmeyi Destekleyin: Eşinizin/partnerinizin iş bulmasına yardımcı olmak için ev sahibi ülkenin eğilimlerine ve tercihlerine dayalı özgeçmiş revizyonu rehberliği, işgücü piyasası incelemesi, iş fırsatları ve arama hizmetleri sağlamayı düşünün. Yeni evreye uyum sağlamayı desteklemek ve bireyin menşe ülkesinden büyük ölçüde farklılık gösterebilecek işyeri normları hakkında bir farkındalık geliştirmek için dil ve kültürel eğitim eklenmelidir. Kültürel farklılıkları dikkate alan mülakat eğitimi de son derece yararlı olabilir. Kişi bir iş bulduğunda, işe gidip gelme ücretlerinin (toplu taşıma için) geri ödenmesini veya uygunsa araba kiralamayı düşünün. Alternatif olarak, eşin/partnerin uzaktan çalışmaya izin veren becerilere sahip olması durumunda, serbest/sözleşmeli çalışma ve başlangıç maliyetleri konusunda rehberlik ve yardım bir seçenek olabilir; hedef lokasyonda bir husus olabilir veya olmayabilir. Yurt dışından gelen eşlerin/ortakların bir yetenek kaynağı olabileceğini de unutmayın. Onlara doğrudan istihdam veya sözleşmeli pozisyon teklif edilmesi, bireylere, çalışanlara karşılıklı fayda sağlayabilir.
- Onları Bağlantıya Getirin: Eşinizin/partnerinizin yeni çevreye uyum sağlama şansının daha yüksek olmasını sağlamak için, yerel ağ oluşturma gruplarını ve göçmen destek kuruluşlarını (canlı ve evrimii) araştırın ve yeliği teşvik edin. Dil ve kültürel eğitim, bireylerin hem kişiisel hem de profesyonel yeni destek ağları oluşturmasına yardımcı olmada önemli bir rol oynar. Menşe ülkedeki aile ve arkadaşlarla bir bağlantı eşit derecede önemli olacağından, varış evinde güçlü bir internet bağlantısının mevcut olacağından emin olun. Bu eylemlerin her biri, 'evden' daha önce kurulan ilişkileri sürdürürken yeni bir ev sahibi konumuna ait olma duygusunu sağlamaya yönelik uzun bir yol kat edecektir.

- Çalışma İzni Yardımı Sağlanırken Vergi Hususlarını Düşünün: Eşin/partnerin çalışma iznini şirket karşılıyorsa, eş/partner gelirin tamamen mi, kısmen mi denkleştirilip eşitlenmeyeceğinin belirlenmesi gerekecektir. Eşin/partnerin gelirin vergi eşitleme maliyetleri üzerindeki etkileri önemli olabileceğinden, bu, kuruluşun vergi denkleştirme politikasında tanımlanmalıdır (eş/partner geliri tipik olarak kişisel gelir olarak sınıflandırılır).

Bu belgede anlaşılmasını kolaylaştırmak için, Amerikan Üniversite Profesörleri Birliği tarafından sunulan ve BT sektörlerinde genç istihdamına uyarlanabilecek bazı Ortak Konaklama türlerine bakacağız:

Bir Yüksek Öğrenim İşe Alım Konsorsiyumu'na (HERC) veya başka bir ağı üyelik: HERC'ler, Güney Kaliforniya, New England, Missouri ve New Jersey gibi bazı bölge ve eyaletlerde hâlihazırda kurulmuş olan bölge kolejlerinin resmi kuruluşlarıdır. HERC, akademik ortaklara yardımcı olmada paha biçilmez olabilecek açık pozisyonları listelemek ve paylaşmak için çeşitli hizmetler sunar. HERC üyelik maliyetleri, kurumun büyüklüğüne göre değişir ve bu seçenek, mevcut olduğunda, ortak konaklama programları oluşturacak kaynakları olmayan küçük kurumlar için özellikle yararlıdır. Kurumlar ayrıca yakındaki kolej ve üniversitelerdeki veya yerel işletmelerdeki ve kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki açık pozisyonlar hakkında bilgi paylaşmak için daha az resmi ağlar kurabilir. Bu tür düzenlemeler, akademik ortaklara barınma sağlamak için en az tartışmalı seçeneği temsil eder ve sınırlı kaynaklar nedeniyle kapsamlı yardım sağlayamayan kolejler ve üniversiteler için özellikle yararlı olabilir. Ancak bazı bölgelerde, kentsel yoğunlaşma olmaması veya yakın üniversitelerin olmaması bu seçenekleri daha az uygulanabilir hale getirebilir.

Ortakların yerini değiştirmek için yardım: İnsan kaynakları ofisleri veya uzman ortak yardım ofisleri de özgeçmişler ve mülakat hazırlığı konusunda yardım sağlayabilir. Buna ek olarak, yer değiştiren ortaklara çocuk bakım tesislerinin veya olası konutların belirlenmesi gibi başka yardımlar da sunabilirler. Böyle bir yardım, yeni bir bölgeye geçişi kolaylaştırabilir.

Köprü Pozisyonları: Bazı kurumlar, kuruma tam zamanlı bir hat belirlemesi veya bir ortak bir pozisyon ararken kısa vadeli destek sağlaması için zaman tanımak için bir "köprü" pozisyonu veya geçici burs imkanı sunar. Fakülte aramalarının zaman çizelgesi nedeniyle, köprü pozisyonları akademik ortaklar için özellikle yararlı olabilir. Kalıcı istihdam

sağlanmasına ilişkin beklenti yaratmamak için bu tür pozisyonların geçici olarak açık bir şekilde tanımlanması gerekir.

Bir fakülte ortağı için kalıcı bir pozisyon sağlanması: Bir ortak için yeni bir görev süresi (veya eşdeğer pozisyon) hattına yönelik kurumsal bir teklif, "ikili kariyer uyumunun kutsal kâsesi" olarak adlandırılmıştır. yeni atanan fakülte ortaklarına tam veya yarı zamanlı koşullu pozisyonlar. En az bir çalışma, aynı kurumda pozisyonlara sahip öğretim üyelerinin daha fazla tatmin yaşayabileceğini ve iş ile aile sorumluluklarını dengelemeyi daha kolay bulduğunu göstermiştir, bu da adayın bakış açısından bu seçeneği çekici kılmaktadır. Ancak bu tür pozisyonlar, çift kariyerli çiftler için en doğrudan yardımı sağlarken, hem kurum hem de yeni atanan öğretim üyesi için sorun teşkil edebilir. Ortak barınması adına koşullu öğretim üyesi sayısını artıracak veya bu tür bir düzenleme kapsamında atanan ortakların terfi avantajlarını veya fırsatlarını sınırlayacak herhangi bir politika özellikle endişe vericidir.

Lisansüstü öğrencilere yardım: Ortak, lisansüstü çalışmalarını tamamlarken, bir kurum, dereceyi tamamlamaya yönelik öğretim fırsatları, kütüphane ayrıcalıkları veya başka yardımlar sağlayabilir. Ancak bu geçici bir yardımdır ve çift kariyerli bir çiftin uzun vadeli ihtiyaçlarını karşılamayabilir.

- Paylaşılan Pozisyonlar / İkili Kariyer Randevuları: Bu tür bir düzenlemede, ortaklar öğretim, araştırma ve hizmet için tanımlanmış sorumluluklarla görev süresi boyunca bir pozisyonu paylaşırlar. Paylaşılan pozisyon, örneğin her bir ortağın tam zamanlı bir pozisyonun yüzde 50'sine atandığı tam zamanlı bir pozisyonun yüzde 100'ü veya daha fazlası olabilir veya bir ortağın yüzde 60'ına atandığı ve diğer ortağın atandığı bir düzenleme olabilir. tam zamanlıdan biraz daha fazla bir pozisyon için yüzde 50'de diğer. Bununla birlikte, bu yerleştirme biçiminin uygulanabilirliği genellikle aynı veya yakından ilgili disiplinlerdeki öğretim üyeleri ve iki tam zamanlı maaş gerektirmeyen kişilerle sınırlıdır. Akademisyenler arasında benzer veya ilgili uzmanlık alanlarına dayalı çiftler oluşturma eğilimi artıyor gibi görüldüğü için, ortak pozisyonlar yakında daha da arzu edilir hale gelebilir.

- 2. En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

- AAUP tarafından Partner Konaklaması ve Çift Kariyer Randevuları hakkındaki tavsiyeler hakkındaki yansıtıcı raporunda belirtildiği gibi, eşin/partnerin olası bir ikili kariyer randevusu olarak kabul edilmesinin faydaları vardır ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi için sağlam politikalar gerekir. AAUP'nin bahsettiği faydalar arasında iş arayan kadın sayısındaki artış var.
- İş eş/partner konaklaması sunmaya gelince, BT sektörü, ırk ve cinsiyetle ilgili sorunları olan tüm adayları ve çalışanları önyargısız bir şekilde barındıracak politikalar uygulamak için böyle bir düşünceyi benimsemelidir.
- öneriler
- • İdeal olarak, herhangi bir düzeyde kolaylık sağlayan BT sektörü, geçici düzenlemelere dayanmak yerine tüm atamaları kapsayan politikalar oluşturmalıdır. Bu tür politikalar sadece heteroseksüel evliliklerde değil, tüm çiftlerde mevcut olmalıdır.
- • Bu politikalarla ilgili bilgiler tüm adayların kullanımına sunulmalıdır.
- • Bilgi Verme Görevi: Örn. ev sahibi lokasyondaki çalışma izni durumu, şirket tarafından sağlanan destek seçenekleri dahil. ev sahibi lokasyonda kariyer seçenekleri, kariyer alternatifleri, ileri eğitim, entegrasyon ve ağ oluşturma.
- • Önleme Görevi: Psikolojik sağlığı korumak ve hüsrana uğramış, izole edilmiş veya depresif partnerlerden ve başarısız görevlerden kaçınmak için ahlaki bir yükümlülük vardır.
- • Müdahale Görevi: Sağlayıcı desteğinin yer değiştiren ortağın ihtiyaçlarını karşılamaması durumunda müdahale etmek için ahlaki ve ticari bir zorunluluk vardır.
- • Kontrol Görevi: Uygun ve makul fiyatlı harici hizmet sağlayıcıyı seçmek için ahlaki ve ticari bir yükümlülük vardır.

3. Vaka Çalışmaları

Hem çalışanı hem de eşi/partneri barındırma uygulaması, kıdemli öğretim görevlisi pozisyonları için akademi ortamında daha yaygın olarak bulunan bir uygulama gibi görünmektedir. Aşağıdaki iki üniversite, üniversite tarafından sübvansiyonlu kiralık konaklama programları sunmakta ve ayrıca eş veya partnerin aynı üniversitede istihdam edilmesi için destek sağlamaktadır.

Washing State Üniversitesi, yazılı olarak başvurduktan sonra, üniversitenin çalışan ve eş/ortak için üç yıla kadar finansman için geçici ikametgah konaklaması sunabileceğini finanse etmeyi teklif eder. Aynı üniversitede eşlere veya partnerlere geçici istihdam için düzenlemeler sunulmaktadır. Mevcut uygun boş pozisyon olmadığı sürece, bir çalışan yazılı talepte bulunabilir ve üniversite geçici istihdam konusunda yardımcı olabilir.

Maine Üniversitesi'nin bir eş ve partner konaklama politikası ve programı vardır. Program esas olarak eşi/ortağa aynı kampüs ve bağlı kuruluşlarda ideal iş fırsatını bulma konusunda yardımcı olmaktan ibarettir.

Çalışanlar ayrıca, dijital göçebelerin diğer ülke ve köylerin duvarları ve kıyıları içinde hareket etmeye ve çalışmaya teşvik edildiği aşağıda bahsedilenler gibi hükümet girişimleri içinde faaliyet gösterebilir veya bunları teşvik edebilir.

İtalya, Fransa ve İspanya'daki münferit kasabalar, İtalya'daki Rieti ve Santa Fiora gibi küçük köylerin önemli sayıda ay için kiranın yarısından fazlasını ödemeye hazır olduğu girişimlerde yer alıyor. Bu girişimlerden bazıları, orada ikamet ederken yeni doğmuş bir bebek sahibi olmanız için size bir para yardımı bile vermeye kadar uzanıyor. Akdeniz'deki Malta adası, AB vatandaşı olmayanlara başka bir ülkede çalışırken Malta'da yaşama hakkı için Göçebe İkamet İzni sunuyor.

Görüşülen çalışanlardan bazıları, bazen bir yıla kadar yardımlı yaşam olmak üzere yer değiştirme hizmetleri ve konaklama hizmetleri sunan çevrimiçi oyun şirketlerinin, özellikle

bazı büyük şirketlerin olduğunu belirtti. Bazen bu uzlaşma, konaklamanın ya şirket tarafından kiralanılan dairelerde bulunması ya da teklif edilmesi ya da aylık kiranın bir kısmının ödenmesi şeklindedir.

Konaklamaya tam olarak uymuyor ama burada olağanüstü faydalar olarak bahsediliyor. Birçok çalışan, şirketlerinin Sağlık faydaları sunduğunu belirtti. Bazen yılda 300 ila 500 avroya kadar ve bunlar ikramiyelerin üzerindedir. Bu Well-Being faydaları zaman zaman sunulan paketlere ve bir şirketten diğerine değişir. Örneklerden bazıları şunlardır:

- Masajlar
- Spor salonu abonelikleri
- Uçuş geri ödemeleri
- Spor kulübü üyelikleri
- Teknolojik ekipman alımı

Sağlık sigortası ve sigorta

1. Tanım:

Tanım olarak, Sağlık sigortası, ödeme veya geri ödeme hakkının; sağlık masrafları karşılanır (öngörülen düzenlemeler kapsamında) Bu, istihdam veya bir hükümet programı ile bağlantılı olarak sunulabilir.

Sigorta, genellikle, bir bireyin veya kuruluşun kayıplara veya hastalığa karşı mali koruma veya geri ödeme aldığı bir poliçe ile temsil edilen bir sözleşme aracılığıyla yapılan bir anlaşmadır.

2. En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

Çevrimiçi oyun şirketleri ve BT ile ilgili büyük şirketlerle ilgili hemen hemen tüm açık pozisyonların tümü, şirketin özel hastane ve klinik sağlık sigortası ile çalışmak için temel bir avantaj sunar.

Aşağıda, şirket içinde BT ile ilgili temel pozisyon avantajlarına ilişkin 2 vaka örneği verilmiştir.

Enerji Kariyerleri:

- Eğitim ve kişisel gelişim için finansman.
- Yılda bir ay yurt dışından uzaktan çalışma.

- Meyve, atıştırma ve pazar tesisi kahvaltıları.
- Özel Hastane ve Klinik Sağlık Sigortası.
- Spor Salonu/Seyahat Ödenekleri.

akraba:

- Bir arkadaşınızı masa tenisi veya dart oynamaya davet etmek istiyorsanız, ofisimizin bir spor merkezi vardır.
- İyi bir fincan kahve ister misiniz? Size o mükemmel kupayı verecek bir baristamız var!
- Katılabileceğiniz birçok sosyal etkinlik (Melbourne Kupası bunlardan sadece biri).
- Mükemmel iş-yaşam dengesi ve esnekliği.
- Çalışan gelişimine sürekli bağlılık.
- Çalışan paylaşım programı.
- Hayat sigortası ve gelir koruma planları.
- Sağlık faydaları.
- Mükemmel iş-yaşam dengesi ve esnekliği.

3. Vaka Çalışmaları

Bu çalışma için görüşülen 3 işverenden sağlık sigortası ve sigorta, yalnızca Betsson Group'un çalışanlarına sunabileceği bir avantajdır. Malta'da bulunan başlıca çevrimiçi oyun şirketlerinden biri olarak, mümkün olan en iyi çalışanları bulmak için büyük ölçüde genişler. Rekabetçi bir maaşla gelen faydaların bir parçası olarak, kapsamlı sağlık sigortası ve sigorta sunarlar.

Görüşülen diğer 2 işveren için bu kavramın pratik olarak imkansız olduğu düşünülmektedir. Şirkete çok fazla maliyet getirir ve olağanüstü rekabetçi bir maaş eşlik etmezse bir fark yaratmaz.

Bir çalışan, bazı üst düzey pozisyonlarda çalışanlara sağlık sigortası ve eşleri/partnerleri de kapsayacak şekilde genişletilebilen sigorta teklif edildiğinden bahsetmiştir.

Bu araştırma için, bu bölüme Hastalık ve İzin günleri ile ilgili birkaç ek eklemeyi düşündük.

Görüşülen ve büyük oyun şirketlerinde çalışan çalışanlardan üçü, şirketlerinin yeni ebeveynleri barındırmaya yönelik teşviklerin bir parçası olarak yerel yasaların öngördüğünden daha fazla hastalık ve izin günleri sunduğunu belirtti.

Hatta bir şirket, anneye çocuğunun ihtiyaçlarına göre yılda beş ekstra hastalık izni sunuyor.

Başka bir şirket, babaya iki haftaya kadar ücretli doğum izni sunuyor. Bunun, yerel yasalar tarafından babaya tanınan bir günlük babalık iznine kıyasla oldukça hoş bir girişim olduğunu belirtmek gerekir.

Diğer çalışanlar, şirketlerinin yeni doğan bebekleri ve küçük çocukları desteklemek konusunda temel yardım aldıklarını, ancak duruma göre senaryolara izin verdiklerini belirtti. Bu şirkette çalışanlar ihtiyaçları doğrultusunda taleplerini insan kaynakları departmanına iletebilmektedir. Bu, masa başında ve dışında daha esnek zaman ve uzaktan çalışma içerebilir,

Mentorluk ve koçluk

1. Tanım:

Bu araştırma için, Koçluk kavramını "kişisel ve profesyonel potansiyeli en üst düzeye çıkarmak için ilham veren düşündürücü ve yaratıcı bir süreç" olarak ve Mentorluk kavramını "kıdemli veya daha deneyimli bir bireyin (mentor) altında çalıştığı bir çalışan eğitim sistemi" olarak anlıyoruz.) bir genç veya stajyer için danışman, danışman veya rehber olarak hareket etmek üzere görevlendirilirse "

Bu süreç, BT ile ilgili çalışmanın doğrudan katılımı ve aksi takdirde çalışanın kişisel gelişimi ile bağlantılıdır.

2. En iyi yöntem ve uygulamaların ana hatları

Ayrıca bu durumda, en büyük şirketlerin birçoğu mentorluk ve koçluk sözleşmesi başına bir süre teklif etmektedir. Bununla birlikte, birçok şirket için kişisel gelişim için daha az girişimde bulunulduğunu belirtmekte fayda var. Ayrıca, BT becerilerinin geliştirilmesi söz konusu olduğunda, çalışanın dahil olduğu belirli bir görev veya görevle ilgili bir şey olmadıkça, şirket daha fazla eğitim sunmaz. Bu, pazarın rekabeti ve içinde çalışmak için rekabetçi adayları çekmesinden kaynaklanıyor gibi görünüyor. Daha büyük ve yerleşik şirketlerdeki pozisyonların çoğu, adayın ilgili alanda en az 2 veya 3 yıllık deneyime sahip olmasını gerektirir. Bu nedenle, sıklıkla olan şey, yeni mezunların 'ipleri öğrenme' fırsatlarına sahip olacakları daha küçük şirketlerde çalışmaya başlamasıdır. Ancak, daha iyi ücret ve yan haklar sunan daha büyük bir şirketle taşınma fırsatı buldukları an kaçarlar.

3. Vaka Çalışmaları

Çalışma C örneğinde, Bay Gordon Theobald konuya büyük önem atfediyor. Startup şirketlerinde faaliyet gösterdiği için eğitimin onlar için çok önemli olduğunu görüyor. Küçük bir şirket olarak, belirli bir görev için proje başına yalnızca bir, en fazla iki çalışan çalıştırabilirlerdi. Görevin çalışanlar tarafından verimli ve özerk bir şekilde yerine getirilmesi için şirketin eğitim vermesinin uygun olduğunu belirtti. Bazen yeni bir teknoloji türünün öğrenilmesi gerekir. Mümkün olan yerlerde ve ne zaman, çalışanın en azından projenin sonuna kadar onlarla birlikte kalmasını umarlar.

SON SÖZLER

Örnek olay A

Örnek olay B

Örnek olay C, Bay Gordon Theobald:

Başlangıç şirketlerinin asla daha büyük şirketlerle rekabet etme şansı yoktur. Birçok genç BT mezunu, en fazla dokuz aydan bir buçuk yıla kadar zaman harcar. Bu, küçük veya orta ölçekli bir projenin zaman çerçevesini vermek ve almaktır ve sonra ayrılırlar.

Burada tamamen farklı çalışma biçimlerine baktığımızın farkındadır ve bireye en uygun olanı seçip görmek BT çalışanına kalmıştır. Bu şekilde çalışmayı kabul etti ve işe yarıyor. Hıçkırıkları var ama bir şekilde şimdiye kadar çalışıyor. Oyun ve büyük şirketler her zaman çok popüler değildir. Bazıları gelir geçer, bazıları bir süre büyük şirketlerde ve büyük projelerde çalışmak isteyen aşamalardan geçer, bazıları ise daha küçük ama daha üretken bir şeye katkıda bulunmak ve sahiplenmek ister. Bu durumda, birey için bir yatırım olacaktır. Bunlar iki farklı bakış açısıdır. Burada farklı bir zihniyet var. Burada çalışan insanlar, bir oyun şirketinde çalışırlarsa, burada ödenenlerin üç katını kolayca alabilirler. Burada saat ve saatler de sabit değil, gerektiği gibi çalışıyoruz ve esnekiz. Genellikle büyük oyun şirketlerinin daha sabit ve öngörülebilir süreleri olur.

Küçük bir şirket olduğumuz için birçok yabancı büyük şirket uzaktan çalışıyor. Bizim için birlikte çalışmalıyız ve iletişim çok önemli olduğu için birlikte çalışmayı tercih ediyoruz.

Modelleri, paranın karşılığı olan işler için dış kaynak kullanımıdır. Bir proje geliştirildiğinde ve el altında olduğunda, birini işe almayı düşünmeye başlarlar. Şimdi olan şu ki, birçok şirket alın terine öz sermaye veriyor. Böyle bir sistemde çalışana, mülkiyetin bir parçası olan projeden bir pay veriliyor. Büyük şirketlerde bu olmaz. Bazen sahiplik yüzdeleri önemli olabilir. Bunun geliştirici için avantajları olabilir, özellikle gelişmiş olanlar için çünkü artık bu projenin bir parçasına sahipler ve bu onların iyi para kazanmalarını bile sağlayabilir.

Bir oyun şirketinde üst düzey bir BT pozisyonuna başlarsanız, büyük projeler üzerinde çalışmanın heyecanını yaşayabilir ve belki de bunların yürütülmesinden sorumlu olabilirsiniz. Kıdemsiz bir BT pozisyonundaysanız, projenin ihtiyaç duyduğu hemen hemen her şeyi yapıyor olabilirsiniz ve asla tüm projenin bir parçası olamazsınız.

Yeni kurulan küçük şirketlerde, gençken bile sağlam, yenilikçi projeler üzerinde çalışabileceğinizden daha fazla tatmin yaşarsınız. Memnuniyet çok daha fazladır ve ayrıca özgeçmişinize çok fazla girdi sağlar. Ayrıca, yasalaşması gereken büyük bir proje üzerinde çalışıyor olabilirsiniz. Bu, dış kaynak kullanımı kısmından sonra olur ve proje zaten yazılmış olur. Yani bizimle çalışan biri benzersiz bir projeyi yönetiyor olabilir. Bu, bir genç olarak bile, rolünüzün belirli bir uzmanlığa sahip deneyimli geliştiricilerden oluşan bir ekibi izlemek, takip etmek ve yönetmek olacağı anlamına gelir. Bu, bir gün daha büyük projeler yürütmek veya yapay zeka veya belirli bir BT dilinin geliştirilmesi gibi belirli bir alanda uzman olmaya yatırım yapmak isteyenler için öğrenmek için harika bir fırsat ve teşviktir.

Küçük girişimlerin güçlerini birleştirmeleri halinde hem kaynaklarda, hem projelerde hem de çalışanlarına sunabilecekleri paketlerde çok daha fazla fayda sağlayabileceklerine inanıyor. Ancak Malta'da bu pek mümkün değil çünkü bunu yapacak çok fazla bir zihniyet yok. İşbirliği yaptığımızda kazanılacak çok şey olduğuna inanıyor. Dış kaynak kullanımı fırsatları ve fikirleri ile daha iyi paketler sunmak arasında işbirliği harika olabilir ve bu da kendi aramızda değil, yurtdışında daha büyük şirketlerle rekabet etmemize yardımcı olur.

Referanslar

- 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/>