

5 نصائح من أمازون تساعد في جذب الكفاءات الرقمية إلى شركتكم



الأحد 22 أبريل 2018 09:04 م

توفر الرقمنة إمكانات هائلة للتواصل بشكل أسرع والعمل بكفاءة أكثر وبطريقة أكثر إبداعًا، وكل ذلك بشكل فوري، إلا أن نماذج الأعمال الرقمية الرائدة تتطلب وجود الرواد، أي المبدعين والمفكرين الذين لا يترددون في الابتعاد عن المسارات التقليدية والأخذ بزمام المبادرة، ويعلمون كيف يحولون رغبات العملاء إلى منتجات وخدمات وحلول جديدة سريعة التطور.

يساهم جذب الكفاءات المناسبة في تسريع التحول الرقمي للشركات بشكل حاسم وفعال، وفي الوقت نفسه، سيذهب الجيل الرقمي إلى مكان آخر إذا لم تكن الممارسات المؤسسية اليومية لديكم تلبي توقعاتهم فيما يتعلق بثقافة العمل الحيوية والمرنة، ونظرًا إلى أن العديد من الشركات والمؤسسات في منطقة الشرق الأوسط تتطلع إلى التحول الرقمي، فكيف يمكنكم تعزيز مكانة شركتكم لجذب الكفاءات والمواهب المناسبة؟

تقدم لكم شركة أمازون ويب سيرفيسيز AWS لخدمات الحوسبة السحابية 5 نصائح تساعدكم في جذب الكفاءات الرقمية إلى شركتكم.

جهاز مؤسستك لبداية جديدة

بحسب أمازون إحدى طرق تحقيق ذلك هي القضاء على الهياكل الجامدة التي كانت في السابق معادية للتفكير الرقمي، وتنطوي عملية الرقمنة، من بين أمور أخرى، على مجالات متقاربة كانت منعزلة في السابق، ولنأخذ الشركات الصناعية على سبيل المثال، ففي الماضي كانت أقسام المبيعات في هذه الشركات تحدد المواصفات وفقًا لرغبات العملاء، حيث تتم ترجمتها بشكل تدريجي في عملية التصنيع، أما في الوقت الراهن، فمن المتوقع أن يحدث كل شيء على نحو متزامن تقريبًا.

وكانت الأولوية في السابق في أقسام تكنولوجيا المعلومات تعطى لتزويد مراكز البيانات بالأجهزة وشراء البرمجيات ومواصلة تطوير البرمجيات الاحتكارية، أما اليوم، فتعتمد الشركات على الحوسبة السحابية لسعة الخادم والبرمجيات، ويجب أن تؤخذ هذه التغييرات بعين الاعتبار أثناء البحث عن الكفاءات في السوق.

إتاحة حرية الابتكار

هناك طريقة أخرى لجعل شركتكم جذابة للمواهب الرقمية، وتتمثل في منح هذه الكفاءات أكبر قدر ممكن من الحرية الإبداعية، وحاليًا، بدأت العديد من المؤسسات والشركات من تمكين الموظفين المتعاملين مباشرة مع العملاء من خلال إنشاء فرق صغيرة ومرنة متعددة الوظائف، مسؤولة عن الربح والخسارة في قطاعات السوق الخاصة بهم، ويساعد هذا في القضاء على الاعتمادية بين وحدات الأعمال، وتسهيل عملية الاتصال، وإتاحة مساحات العمل الإبداعية في المؤسسة.

من المهم تشجيع الموظفين العاملين في شركتكم وتزويدهم بالموارد وتركهم يتخذون القرارات بأنفسهم، وينبغي أن يكونوا قادرين على متابعة أفكارهم وأن يشعروا بالمسؤولية عنها، كما يمكن أن يساعد توفير فرص التطوير الدورية في تحقيق أقصى استفادة من الكفاءات في شركتكم.

وفي معظم الحالات، لن تقوموا باختيار عرض تعليمي من دليل تدريبي عام كما كانت الحال في مرحلة ما قبل العصر الرقمي، بل يجب تخصيص فرص التطوير لتناسب مع كل فرد، وقد يكون ذلك عن طريق إقامة دورة أو إتاحة فرصة قيادة مشروع أو اكتساب رؤية جديدة من خلال العمل في قسم آخر من الشركة.

مطلوب موظفين يتمتعون بمهارات متنوعة

وتتمثل الطريقة الأخرى لجذب أفضل الكفاءات الرقمية في مراقبة المتقدمين الذين يتمتعون بمزيج متنوع من المهارات، وهنالك شيئان حاسمان هنا.

أولاً، تحتاج الشركة إلى أفراد موهوبين يرغبون في أن يتمحور عملهم حول العملاء، وقادرين على عبور الحدود التنظيمية التقليدية "الداخلية" للعملاء وتكنولوجيا المعلومات من أجل أن يتمكنوا من استشعار ما يريده العملاء بالفعل، وفي بعض الحالات، قد يكون من المفيد أيضًا دمج موظفيكم مع العملاء لفترة من الوقت

ثانيًا، من الواضح أن نماذج الأعمال الرقمية تتطلب وجود الخبراء الذين ينظرون إلى البيانات كعنصر أساسي من أجل خلق القيمة المستقبلية، بصرف النظر عن الخبرات المحددة التي يجلبونها إلى الشركة

إفساح المجال للمغامرة

ينبغي أن تكونوا مدركين للتأثير الذي تتركه ثقافة الشركة، حيث تسعى الكفاءات الرقمية اليوم إلى المغامرة والعمل الذي يمنحهم معنى لجهودهم، وكلما شعروا براحة أكبر في مكان العمل، كانوا أكثر رغبة في العمل بجدية أكبر لتحقيق نجاح شركتكم

كما يجب أن يكونوا محاطين بزملائهم من ذوي التفكير المماثل، لذا يجب أن تتبنى الشركات ثقافة قادرة على تلبية هذه التوقعات، ويمكن أن تميز الشركة نفسها من حيث الثقافة من خلال اتخاذ موقف قوي بشأن القضايا التي تهم موظفيها، ومن خلال وجود مبادئ للقيادة لا تقتصر على الورق فحسب، وإنما تنعكس بين الموظفين كل يوم

إننا نشهد اليوم تحولاً رقمياً سريعاً ولكن لا ينبغي أن يكون ذلك عذراً للاستعجال في التوظيف، هذا ما يستدعي من أقسام الموارد البشرية أن تكون سباقة في ما يتعلق بالتحول الرقمي نظراً لدورها المهم في تشكيل الهوية الرقمية للشركة