

Kompetence

Pomanjkanje strokovnjakov za IT, pa kljub temu le peščica podjetij omogoča izobraževanje na področju digitalnih veščin

Razumevanje digitalizacije in različnih dimenzij računalništva in informatike je del veščin, ki jih v 21. stoletju potrebuje vsaka oseba. Po drugi strani pa morajo podjetja poskrbeti za to, da digitalno pismeni pri njih tudi ostanejo.



Andreja Lampe, IKT horizontalna mreža, ZIT, GZS

Danes je digitalizacija del skoraj vsega, kar se dotakne našega življenja kot državljana in zaposlenega: od pametnih domov, prevoznih sredstev, načina učenja do bolj kompleksnih sistemov delovanja prometa, pametnih mest ter sodelovanja z digitalno družbo in državo.

Razvoj digitalnih kompetenc od vodstva podjetja do skoraj vsakega posameznika je nujni del naložb in osnovni pogoj za uspeh. Zaposleni morajo prepoznati potencial tehnologij, ki lahko organizaciji prinese konkurenčno prednost. Hkrati digitalizacija odpira možnosti za »digitalno poslovno preobrazbo« podjetja, s čimer vstopamo na področje večjih poslovnih sprememb v podjetju, kar je priložnost za konkurenčni razvoj podjetja. Pristop »digitalno na prvem mestu« (»digital first«) se mora odražati v poslovni strategiji in mora vsebovati digitalizacijo poslovnih procesov, predvsem pa digitalno nadgradnjo produktov in storitev.

V Sloveniji na področju digitalnih kompetenc zaostajamo za evropskim povprečjem, še posebej pri starejši populaciji, ki predstavljajo tudi večji del zaposlenih v podjetjih. Zavedati se moramo, da je v prejšnjih industrijskih revolucijah večina vrednosti izhajala iz vlaganj v fizični kapital, medtem ko se za četrto industrijsko revolucijo pričakuje, da se bo razmerje obrnilo v smeri vlaganj v človeški kapital – torej v znanje. Po podatkih SURS je v letu 2019 le 29 % iz zahodne statistične regije in 22 % iz vzhodne statistične regije svojim zaposlenim omogočilo izobraževanje na področju digitalnih veščin. Največ podjetij ne glede na velikost ima pri digitalni preobrazbi težave zato, ker jim primanjkuje ustreznih kadrov ali znanj. S to težavo se je namreč spopadalo 30 % malih, 42 % srednjih in polovica velikih podjetij.

V Sloveniji bomo do leta 2030 potrebovali 100.000 strokovnjakov informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT), na ravni Evropske unije pa 20 milijonov. S to problematiko se sooča Evropsko zavezništvo za veščine na področju programske opreme, European Software Skills Alliance – ESSA, ki predstavlja štiriletno vseevropsko pobudo, financirano s strani Evropske komisije. S projektom, v katerega je vključena tudi IKT horizontalna mreža pri Združenju za informatiko in telekomunikacije (ZIT) na GZS, želimo razviti in izvajati novo evropsko strategijo in učni načrt poklicnega izobraževanja na področju razvoja programske opreme.

Foto: Kreditart

Foto: Depositphotos



Foto: osebni arhiv

Tina Kastelic, direktorica podjetja Kompetenca

Trg digitalnih talentov, če jim lahko tako rečemo, je trenutno na veliki preizkušnji, saj lahko opazimo veliko pomanjkanje IT kadra in digitalno pismenih zaposlenih.

Pri omembi digitalnih talentov mislim predvsem na posameznike s specifičnim IT znanjem na različnih področjih, pri čemer imajo nekateri veliko izkušenj, ni pa to nujno. Pri tistih z manj izkušnjami sta ključni močna motivacija in želja po učenju in napredovanju. Kandidati se danes odločajo za delo med več podjetji, pri čemer imamo številne dejavnike, ki vplivajo na končno odločitev.

Kaj vpliva na odločitev digitalnih talentov, da pridejo v vašo organizacijo? Najprej so tu zanimivost dela in strokovni izzivi določene položaja ali specifike podjetja. Bolj ko imajo podjetja zanimivo področje dela in bolj ko so strokovni izzivi zanimivi, večja je možnost, da se talenti odločijo za vas. Vsekakor lahko opazimo, da je reševanje zahtevnih in kompleksnih izzivov pri marsikom velika motivacija. Potem sta tu blagovna znamka delodajalca in organizacijska kultura. Ne glede na to, če je podjetje privlačno in »pozitivno pozicionirano«, to ni zagotovilo, da bodo talentirani kadri ostali v njem. Morda res privabi najboljše kadre, vendar je zagotovilo na dolgi rok tudi kultura podjetja, saj se pravi »obraz« podjetja hitro pokaže. Potem je tu še vprašanje svobode. To so posamezniki, ki jim veliko pomenita

neodvisno delo in svoboda – tako pri reševanju izzivov, kot tudi pri načinu dela (npr. delo od doma). In seveda je treba omeniti še dobro plačilo. Plačilo je higienik, ki načeloma ne vpliva ključno na motivacijo, vsekakor pa se moramo zavedati pomena ponudbe in povpraševanja: ko govorimo o velikem povpraševanju po določenem kadru, cena le-tega raste, zato je dobro poznati cene na trgu in biti konkurenčen. Če imamo odlično klimo, bodo ljudje ostajali, vendar mora biti plačilo tudi konkurenčno. Pri digitalnih talentih je konkurenca zelo velika, saj danes vsako podjetje potrebuje strokovnjaka za IT. Trg je postal globalen, saj sodobne tehnologije tovrstnim strokovnjakom omogočajo, da delajo za kogarkoli na svetu.



Foto: osebni arhiv

Ines Gergorić, specialistka na področju razvoja človeških virov (HR) za SRIP-e

Povpraševanje po strokovnjakovih s področja IT in razvijanja programske opreme je večje kot kadarkoli prej, predvsem zaradi procesa digitalizacije in vpeljevanja industrije 4.0 v podjetja.

Znotraj Strateško razvojnih inovacijskih partnerstev (SRIP) so v ospredje stopili tudi IT profili in profili, ki stojijo na križišču med družboslovjem in naravoslovjem – in imajo povezovalno vlogo. Premalo usposobljenega kadra na področju IT je spodbudilo povezovanje med institucijami znanja in izobraževanja ter podjetji, v upanju na hitre rešitve in povečanje bazena potencialnih kandidatov.

Kako lahko prispevamo k večanju deleža strokovnjakov IT na trgu dela? Najprej z ozaveščanjem o pomembnosti zaposlovanja profilov IT izven panoge IT, kar zahteva prepoznavanje njihove umestitve v organizacijo in potrebo po kompetencah v luči dvojnega prehoda. Predvsem je treba ozavestiti, katere profile bo podjetje potrebovalo za digitalno transformacijo ter kje in kako umestiti strokovnjake za IT v obstoječe procese. Pomembno je tudi povezovanje različnih deležnikov, od šolskega sistema, inštitucij znanja do podjetij ter države z namenom identificiranja priložnosti in aktivnosti, ki lahko prispevajo k večanju bazena strokovnjakov IT. Omeniti je treba tudi delitev dobrih praks pri iskanju in selekciji ter ohranjanju in razvoju IT strokovnjakov znotraj organi-

zacij. Izmenjava informacij z namenom iskanja metod, ki so delovale, in izogibanju tistih, ki so bile manj učinkovite, ter iskanje načina, kako dobre prakse drugih uspešno izkoristiti za vpeljevanje in implementacijo v procese podjetja, je ključnega pomena. Ob tem je bistveno sodelovanje vseh ključnih deležnikov na področju oblikovanja, ohranjanja in razvoja IT strokovnjakov. Povezovanje je le prva stopnička k sodelovanju, ki zahteva vključenost vseh relevantnih deležnikov za analizo in iskanje rešitev ter implementacijo teh rešitev. Pomembno se je zavedati, da lahko le s povezovanjem in sodelovanjem vseh deležnikov zagotovimo zadostno število strokovnjakov IT za učinkovit dvojni prehod in izzive, ki jih le-ta prinaša.



Foto: osebni arhiv

Branka Slinkar, direktorica Kompas Xnet

Digitalne kompetence so skupek osebnostnih lastnosti, spretnosti, znanj, stališč in zmožnosti, ki so potrebni za uspešno delovanje posameznika v pogojih, ki

jih zahteva današnje poslovanje. Ker se zelo hitro uvajajo nove tehnološke

in poslovne rešitve, se nenehno razvijajo tudi večšine, ki jih potrebujejo zaposleni. Znanje danes zastara mnogo hitreje kot nekoč, denimo strokovnjak IT mora nadgraditi svoja znanja vsakih 12–18 mesecev. Podobno velja tudi v drugih panogah (ne zgolj tehnoloških) in v oddelkih kot npr. finance, marketing, prodaja. Vseh prihajajočih sprememb seveda ne moremo predvideti, lahko pa zagotovimo, da bo naša organizacija

nanje mnogo bolj pripravljena. Ker se spremembe ne zgodijo same od sebe, saj jih poganjajo ljudje, je potrebna kultura, ki spodbuja vseživljenjsko učenje in zavedanje, da se sleherni zaposleni lahko razvija in raste. To pa lahko naredimo z razvojem organizacijske kulture, ki zaposlene navduši za spremembe ter podpira sistematičen in stalni razvoj vseh v organizaciji. [gg](#)