

因應時勢

資訊長接受遠距招募 尋求新舞臺

Okta 及 Quick Base 新的資訊長討論他們的招募經驗，並為願意或積極在疫情流行期間尋求新進人才的 IT 領導人提供一些提示。

文／Clint Boulton 譯／黃貝玲

在COVID-19席捲美國之前沒多久，Okta的主管階層招募人員與 Alvina Antar 聯繫。在擔任Zuora的資訊長六年後，Antar對進入熱門的數位身份辨識軟體廠商帶領IT團隊可感興趣？Antar對此是嚮往的。

但是辦公室因為疫情日益嚴峻而於2020年3月中旬關閉，Antar的求職路也被迫暫停。Antar回憶自己那時的想法，認為或許當下不是轉換跑道的適當時機。她有一個不錯的舞臺，而疫情爆發帶來很大的不確定性。但是，招聘人員過了幾週又重新開始人才搜尋流程，Antar透過Zoom和Okta執行長 Todd McKinnon、營運長 Frederic Kerrest 及其他高階主管一起進行面試。她在2020年8月份正式接掌Okta資訊長一職，從頭到尾沒有進過Okta的辦公室進行面對面的面談。

百分之百的虛擬求職或許並不常見，但是它能帶來雙贏。「重大聘僱需要持久進行，」Antar表示。「你需要變革代理人帶領我們走過不確定性，找到好的位置以便擺脫疫情泥沼，進而驅動成長與提升規模。」

領導一家美國管理諮詢和獵才公司的羅盛諮詢(Russell Reynolds Associates)資訊長 Eric Sigurdson表示，如果此次疫情有凸顯出哪句格言，那肯定是「別平白浪費一個大好危機」(never let a good crisis go to waste)。Sigurdson表示，機會取向的公司會藉由挖角頂尖技術人才來好好利用此次疫情，尤其

是高階主管。在那幾個月，The Walt Disney Co.、Cigna、Bed Bath & Beyond及H&M Group等頂尖品牌紛紛宣布新接任的IT領導人。

熟悉衍生文化契合

Antar的求職相當自然，因為她任職Zuora期間，曾獲得該公司的單一登錄軟體的授權。此外，Zuora與Okta已經合作多年，因此Antar認識多數主管階層。Antar欣賞Okta設計軟體時會聽取顧客意見的企業文化，這是當她以顧客身份出席Okta全員會議時，她覺得是促成彼此達成交易的重要因素。

「你身為局外人有如此感覺，但是一旦你進入這家公司做為一個局內人，卻讓我震驚每個人都是多麼真誠和熱情，」Antar表示說。

就任新職時，Antar思考如何利用資料分析協助改善顧客體驗，包括找出「衝突點」(points of friction)與「顧客流失指標」(indicators of churn)。有助於推動向上銷售(upselling)及交叉銷售(cross-selling)機會的見解也至為重要。Antar期望能建立一個「資料驅動型擁護者」的企業文化，幫助利害關係人做出最佳決策。「該企業是依靠我們技術單位來推動Okta的發展，」Antar說。

因應時勢而生的資訊長

與Antar一樣，Deb Gildersleeve 的求職過程開

始、停止，然後又短暫恢復，之後她於2020年6月加入低程式碼軟體供應商 Quick Base，成為該公司第一位資訊長。她自認為是「COVID-19資訊長」的 Gildersleeve，於2020年2月首度透過LinkedIn與主管招募人員取得聯絡。她在3月封城之前一週與 Quick Base 領導人碰面，再透過Zoom參與後續的面試。

然後，當該公司努力讓員工可以在家遠距工作之際，招募工作冷卻了數星期。招募活動認真地在2020年4月重新展開，Gildersleeve與即將離開的執行長與即將上任的執行長，還有幾位其他企業領導人會晤。當雙方2020年4月份達成協議時，Gildersleeve回憶當時的想法，她以為每個人都會在2020年5月回到辦公室，但是這顯然是一廂情願的想法。

Gildersleeve目前正打算搬至麻州，以便更接近 Quick Base 劍橋的總部，不過隔離防疫法及其它未知因素已使得這項規劃往後挪了。「專注於工作更有意義，」Gildersleeve表示，她還補充說，遠距開始一項新職務需要投入相當多的準備工作，包括與關鍵利害關係人碰面。她也需要做好準備，在該公司開始允許員工回到辦公室工作時提供支援。

「那是一個極大的機會，」Gildersleeve表示，她並指出，低程式碼開發已經發展成為一個產業了。此外，她補充道，「你在科技公司的許多領域都可以成為首位資訊長。」

給尋找新舞臺的資訊長的建議

Antar及Gildersleeve皆為IT領導人欲在疫情期間尋找新機會提供一些建議。

- 善加利用LinkedIn

這項Microsoft的資產已成為專業社交網路的重要終點。「它已是我搜索流程的一個環節，」Gildersleeve表示。

- 總是當作主管階層在現場

Gildersleeve表示，當你進入招募流程時，將Zoom面試當做你實際身處潛在雇主的辦公室，這點很重要。

- 對話內容可以幫助確定文化契合度

「進行一段自然且透明的對話，並準備一系列

可以讓你確定職務及公司是否適合你的問題，」Antar表示。「了解公司文化和團隊動態，將允許你評估這個機會是否提供你包容性及多樣化的環境，幫助你成長並成功。」

- 如果適合的話，何妨放手一試

疫情期間，許多專業人士往往坐困愁城，不會突發性地轉換職業跑道。Antar表示，不要這麼做。她補充表示，IT主管必須自問，「你的成長速度是否會令你感到不安？當你找到新的工作機會時，在確保你對自己的能力有堅定不移的信心的同時，也要懷抱一定程度的不安。那是神奇的組合，它將令你立於獲得廣泛成功之地。」

- 與企業利害關係人碰面

一旦就任新職務，努力鞏固良好的職場關係。Gildersleeve表示，這對任何開始一項新職務的資訊長而言，都是至關重要的，但是，當既無法面對面開會，又要維持社交距離的實務時，這一點就顯得倍加重要。她補充表示，必須把與重要利害關係人的聯繫列入上任第一個月內的行事曆。「當IT全然支持企業時，作用才能獲得最大的發揮，」Gildersleeve表示。

- 透明與開放

在與那些利害關係人會晤期間，必須展現深入研究挑戰與機會的意願。IT領導人必須了解企業的需求，而企業也必須願意對IT抱持開放態度。「你必須精打細算，並傾聽企業的期望與優先要務，」Antar表示。