

尋找優秀人才永不停歇

尋覓搶手IT人才的七項創新方法

人才匱乏，然而需求卻不少。合乎所需的專家短缺，迫使 IT 領導人想方設法從各類領域尋找技能純熟的專家。

文 / John Edwards 譯 / 黃貝玲

分析、人工智慧、物聯網及許多其它形式的科技大變革，正使得從軟體開發到網路、從安全到資料分析等領域合乎所需的專家供不應求。

「我們不再只依賴張貼求職廣告、或在LinkedIn上搜索人才，」求職搜索引擎開發商Adzuna的共同創辦人Andrew Hunter表示。「我們需要採取積極主動的方法確保我們維持競爭力，並在適當的時間找到適當的人才。」

以下介紹在由來已久的IT招募市場中，尋找具備相關技能人才的七項創新方法。

一、善用內部人才

找一種方法激勵你所有IT員工推薦合乎所需的候選人。「你的團隊很可能與一批人才保持互動，因此，善加利用他們的人際網絡，並提升你可以觸及的人數，」Hunter表示。他建議，公司可以利用給付獎金的推薦計畫來激勵員工，「這是尋覓候選人的好方法，可以聽取第一手的建議。」

客製化軟體開發及IT委外公司Ciklum的人事合夥人主管Kateryna Suchova同意，員工推薦可以是一種強而有力的招募工具。「如果你的員工擁有一個良好的工作環境，讓他們感覺獲得適足且公平的補償、讚賞與重視，並相信這麼做有讓自己成長的潛力，那麼他們肯定認識樂意擁有相同經驗的人。」

SaaS管理平台供應商Zylo的人才招募合作夥伴

Emily O'Connell表示，她鼓勵任何人提供建議，包括員工、同事、事業夥伴、朋友及家庭成員。「如果有人盡心盡力舉薦人才，我們會鼓勵那類行為，」她表示。「我們會捐贈250美元給推薦人選擇的非營利組織，藉以鼓勵推薦人。」

二、病毒式傳播

雖然傳統的招募市集、社交活動及校園徵才活動目前因為疫情而暫頓，但是虛擬世界已準備好提供一種方法可以輕鬆聯繫上合乎所需的求職者。許多熱門的招募環境如今都在線上進行。正如當前COVID-19危機顯示的，諸如 Microsoft Teams、Google Meet及Zoom之類的會議技術，可以提供一種方便、且無風險的方式，讓人們聚集在一處。

程式設計馬拉松/駭客松、案例挑戰及其它允許軟體開發人員、介面設計師及其他參與者展示自己技能的活動，也逐漸虛擬化。「這些活動似乎吸引學生至少將某組織視為他們的職業選項，而那選項是一般他們可能忽略的，」卡內基美隆大學的Heinz College的生涯服務主任Ron Delfine表示。

Delfine建議讓可能雀屏中選的候選人與高層主管及決策者接觸。「與會的候選人可以提出解決方案給可能是勝出團隊選拔流程一環的組織領導階層，」他解釋。「如果組織領導人撥冗參與招募活動，這可能意味著潛在獲聘者受到組織上下的重

視，而且他們的工作在成為正式員工的第一天起也受到重視。」

三、提升內部員工技能

內部訓練計畫是最適合較大型組織的方法，它可以建立一個一致的招募管道，讓管理者可以在任何需要的時候善加利用。員工再訓練的缺點在於，它可能是一個耗時且所費不貲的流程。「為了彌補之，招募經理可以安排讓員工與經驗豐富的員工緊密合作，藉以進行在職訓練，即時教授他們新技能，」油電混合IT服務廠商Ensono的人才招募副總裁Robin Monical建議。

Monical建議建立聚焦特定內部需求的內部訓練計畫。例如，Ensono便建立滿足自身需求的「大型主機學院」，那是一套為期12個月、旨在建立內部人才渠道的計畫。「該計畫允許我們聘雇對老舊科技有經驗的專業人士，這類人才在當今技術人員中是罕見的，」她指出。

四、善加利用資料分析

分析被廣泛運用來呈現對銷售趨勢、顧客情感、網路效能及無數其它業務與IT營運的見解。可惜的是，鮮少IT組織意識到，分析還可以被運用於找出招募趨勢與模式。

Hunter表示，了解不同行為與趨勢很重要，因為這些是形塑你招募策略的要素。「看看你過去是如何獲取IT人才，」他建議。工作應聘者及新進員工是否來自某特定大學或網路？如果是的話，將招募精力聚焦在這些地點大肆宣傳便是值得的。

五、融入在地社區

不要被動等待合乎所需的求職者上門敲打就業辦公室大門。反之，積極主動的IT組織了解，與鄰近的大專院校、商業協會、研究中心及類似組織建立聯繫，讓他們知道他們正在尋找特定領域學有專精的人才，至關重要。

IT部門藉由穩固社區關係的建立，讓招募策略不再局限於求才啟事的張貼及冷外展接觸(cold outreach)的努力。「身為一間組織，你的市場的人

才庫將會吸引一群聽眾，一群現在更從善如流於傾聽、或或許也分享他們各自的網絡的群體，」招募公司WinterWyman的軟體技術群資深總監Jamie Chafel解釋。

Chafel警告表示，儘管建立穩固的社區關係可以是一種非常有效的招募技巧，而且有長期投資報酬的巨大潛力，但是它相當程度也是一種「種因得因」的觀點。「這類人才追隨者需要投入大量時間與精力經營之，而且通常不會立即獲得回應，」他表示。「但是，對那些願意投入且耐心經營的人而言，這類網絡絕對值回票價的。」

六、提升工作誘因

宣揚企業文化、價值及願景，是除了年薪以外，另一項能吸引人的好方法。「我們的資料顯示，有60%的員工會為了更好的福利而選擇薪資較低的工作，」Hunter表示。「思索能吸引IT人才的其它好處，像是訓練、升遷機會、私人醫療保健、產假/陪產假薪酬及彈性工時等。」

法律實務管理及案件承接軟體廠商Clio的人事副總裁Lyndsey Hannigan表示，她公司致力於幫助員工實現他們個人的目標。「我們通過內部指導、領導力發展研討會、個人發展規畫及支持大量的學習與教育來支援我們的同仁，」她解釋。

七、堅持不懈

持續招募人才。O'Connell表示，最成功的IT領導人永遠不會停止尋找優秀人才。「隨時保留時間和可能的候選人喝杯咖啡，或打電話給他們保持聯繫，即使離相關職位開放徵才還有幾個月之久，」她表示。「合適的人或許願意等上一等。」

一些組織竭盡全力尋覓合乎所需的專家。IT技術招募機構Kovasys的客戶經理及資深招募主管Alex Kovalenko回想起某次他的組織採行動方法吸引頂尖IT專家的經驗。招募主管將車停在一間咖啡店旁邊，那間咖啡店據聞經常吸引大量在附近公司上班的開發人員。那輛色彩繽紛的車塗有直接且吸引目光的訊息：「尋找新的IT挑戰嗎？請將你的履歷傳送給我們！」