

Concedierile din domeniul IT - Incident izolat sau o noua tendință în domeniul resurselor umane?



În ultima vreme, industria IT pare să fi suferit o lovitură majoră, din ce în ce mai multe companii hotărând să concedieze sute sau chiar mii de angajați și/sau să implementeze o înghețare a recrutărilor până anul viitor. Când vedem că FAANG (Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Alphabet) anunță concedieri masive, nu are rost să ne întrebăm dacă acest lucru va afecta întreaga industrie IT. Cu toate acestea, rămâne întrebarea dacă acest lucru va declanșa un efect de domino pe piața sau dacă acesta este începutul unei tendințe noi de resurse umane și cum ar trebui să abordeze companiile această situație.

De ce se întâmplă?

De-a lungul anilor, pe măsura ce totul în viața noastră a devenit mai digitalizat, companiile de IT au prosperat ca o sursă sigură de locuri de muncă bine plătite. Apoi, pandemia a lovit, iar oamenii au început să lucreze „remote”, să facă cumpărături de acasă sau să vizioneze filme și serial prin platformele de streaming - pe scurt, viața online a devenit mai mult o necesitate decât o dorință. Acest lucru a declanșat o nevoie și mai mare de servicii IT. Companiile de IT au simțit cu siguranță presiunea de a asigura atât calitatea, cât și cantitatea într-un timp scurt, oferind de la infrastructura bazată pe cloud până la servicii de găzduire web. Astfel, pe măsura ce veniturile companiilor IT au crescut semnificativ, a crescut și nevoia de forță de muncă.

Companiile de IT au început să facă angajări, estimând că online-ul va continua să crească cel puțin în același ritm. Piața IT a devenit și mai competitivă, creând un război pentru talente. Companiile de IT au trebuit să ofere pachete de remunerare excelente pentru a atrage noi angajați. Angajații Microsoft, de exemplu, au plecat pentru a se alătura Facebook pe un salariu dublu față de cel anterior.

Cu toate acestea, în 2022, boom-ul internetului a dispărut, iar viața offline începe să se intensifice din nou. Din ce în ce mai mulți angajați se întorc la birou, iar oamenii cheltuiesc mai mulți bani pe servicii decât pe bunuri, astfel încât companiile de IT înregistrează o scădere a veniturilor, salariile angajaților lor devenind brusc prea scumpe. Presiunea de reducere a costurilor și inflația în creștere, împreună cu o piață în declin și creșterea ratelor dobânzilor, au forțat companiile IT să concedieze un număr mare de angajați sau să înghețe recrutările în 2022.

Impactul asupra companiilor non-tehnologice

Deoarece companiile IT sunt cele care stabilesc ritmul pentru viitor, aceste reduceri de personal pot, de asemenea, să creeze un precedent alarmant și să aibă un efect în lanț în multe industrii.

Concedierile din sectorul IT ar putea afecta industriile care depind de tehnologia IT și pe angajații acestora - și să

fim sinceri, totul în jurul nostru este IT: de la comerțul cu amanuntul la construcții, toate industriile au o componenta IT pe care se bazează. Iar în situația actuală, se poate spune cu siguranță că întreaga gamă de servicii și abonamente pe care le oferă companiile IT resimt durerea.

Această situație ar putea provoca un efect de domino pe piață. În cazul în care companiile nu mai pot furniza servicii la același nivel și folosind aceeași infrastructură IT, investitorii vor fi mai precauți în ceea ce privește investițiile în companii. În plus, întreaga afacere ar putea fi afectată, ceea ce ar putea duce la mai multe concedieri sau la o înghețare a recrutărilor.

Cu toate acestea, concedierile pot avea și un aspect pozitiv. Înghețarea recrutărilor ar putea crea o oportunitate pentru companii de a moderniza procesul de angajare și de a elabora și implementa politici de resurse umane mai adecvate și mai atractive. Aceasta este o problemă și mai mare în industria IT, unde procesul de angajare nu a ținut cont de criteriile de gen, de exemplu.

Ce pot face companiile?

În opinia noastră, există câteva lucruri pe care companiile trebuie să le rețină în acest val de concedieri din domeniul IT:

1. Companiile care se bazează pe IT ar putea profita de această ocazie pentru a lua în considerare posibilitatea de a își internaliza serviciile IT. În acest caz, companiile ar trebui să fie atente la pachetul pe care intenționează să îl ofere candidaților. Pe de o parte, candidații vor fi probabil nevoiți să accepte oferte financiare mai puțin atractive decât cele pe care le găsesc până acum în inima sectorului IT; cu toate acestea, este mai puțin probabil ca aceste persoane să aibă încredere deplină în capacitatea unui angajator de a le păstra în vremuri grele - astfel încât companiile vor trebui să le convingă că sunt o soluție bună pentru viitor.

2. Iar acest lucru ar putea însemna un interes mai mare pentru resurse umane și o concentrare asupra:

□ investiției în departamentul de resurse umane. De exemplu, o mai bună pregătire a angajaților din departamentul de resurse umane ar putea asigura practici de recrutare mai bune, astfel încât angajații din acest departament să fie capabili să caute și să angajeze cei mai buni candidați pentru nevoile companiei. De asemenea, având în vedere că departamentele de resurse umane au un rol important în determinarea ratei plecarilor din companie, este important ca angajații din HR să fie instruiți pentru a observa care sunt cauzele unei rate de plecări ridicate sau scăzute și pentru a propune soluții.

□ elaborării sau modificării politicilor de resurse umane. De la diversitate, egalitate și incluziune până la politici de beneficii, candidații încep să fie mai interesați de faptul că o companie a implementat astfel de politici de resurse umane și de modul în care acestea sunt implementate în cadrul companiei. Astfel, politici de resurse umane mai bune înseamnă oportunități mai bune pentru o companie de a recruta candidați mai potriviți.

3. În cazul în care compania se afla de partea cealaltă a poveștii și, prin urmare, ar putea lua în considerare concedieri, este important de reținut că legislația românească este foarte strictă în ceea ce privește concedierea angajaților. Astfel, trebuie adoptată o abordare foarte atentă, în primul rând pentru a stabili dacă societatea ar trebui să efectueze concedieri individuale sau colective și, în al doilea rând, pentru a respecta procedura legală relevantă.