

Technology

by PageGroup



WIE SIE DIE BESTEN
IT-TALENTE
FÜR IHR UNTERNEHMEN FINDEN

Inhalt

Einführung	3
Diese Fähigkeiten gehören in Ihr IT-Team	4
Strategien, um die besten Tech-Talente anzuziehen	6
Kandidaten und Ihre IT-Kompetenz richtig beurteilen	8
IT-Gehälter: Machen Sie es richtig?	10
Warum Sie mit uns arbeiten sollten	11

Einführung

Veränderung ist der Motor jedes Fortschritts und damit der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Dies trifft umso mehr auf die IT-Branche als einem der größten Wachstumsmärkte der letzten Jahrzehnte zu, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, die in jüngster Zeit deutlich an Fahrt gewonnen hat.

Dies sehen wir vor allem am Beispiel der Arbeit im Home-Office: Selbst die konservativsten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern mittlerweile an, von zu Hause aus zu arbeiten, um mit der Zeit zu gehen. Dasselbe gilt für die Online-Präsenz von Unternehmen.

Investitionen in die richtige Technologie lohnen sich: sie ermöglichen Ihren Angestellten, effektiver und effizienter zu arbeiten sowie den Unternehmenswert zu steigern und verbessern gleichzeitig die Zusammenarbeit mit Kunden.

Mit Blick auf die Zukunft wissen wir, dass die Gewinnung und Sicherung von Top-Talenten künftig für alle Unternehmen entscheidend sein wird, besonders angesichts der organisatorischen Veränderungen und Transformationen, die in diesem Jahr erwartet werden.

Wir haben dieses E-Book erstellt, um unsere Kunden bei der Entwicklung ihres Teams zu unterstützen. Wir hoffen, dass es Ihnen dabei hilft, die richtigen IT-Talente für Ihr Unternehmen zu finden.

Mit freundlichen Grüßen,

Michael Baier,
Managing Director, Michael Page

Michael Andris,
Senior Director, Page Personnel



Diese Fähigkeiten gehören in Ihr IT-Team

Informationstechnologie – kaum ein anderer Bereich ist so kritisch für den Erfolg Ihres Unternehmens. Und in keinem anderen entwickelt sich das Know-how dynamischer. Hier die passenden Experten zu finden, die Ihren Anforderungen gerecht werden und am besten in Ihr Team passen, ist eine echte Herausforderung.

Das sind die wichtigsten Fähigkeiten, die Sie in Ihrem IT-Team benötigen und welche Ihnen einen Branchen-Vorteil verschaffen können:

1. Funktionsübergreifende Fähigkeiten

Einer der wichtigsten Trends in der IT-Branche in den letzten Jahren war die Verschmelzung verschiedener Rollen zu einer einzigen. Das bekannteste Beispiel ist der Aufstieg der sogenannten DevOps, eine Rolle, die Softwareentwicklung, Betrieb und Qualitätssicherung miteinander vereint. Auch Stellen wie Solutions Architect, Business Analyst und Softwaretester, die früher klar definiert und getrennt waren, verschmelzen nun zu einer.

2. Kenntnisse in Informationssicherheit

Da Unternehmen ihre Tätigkeiten verstärkt digital und online ausführen und das Remote-Arbeiten zur neuen Normalität geworden ist, ist der Bedarf an Informationssicherheit gestiegen und damit einhergehend auch die Nachfrage nach Talenten in diesem Bereich. Der Bereich der IT-Sicherheit erfordert spezielle Fähigkeiten, um mit der wachsenden Bedrohung durch externe Angriffe fertig zu werden. Besonders gefragt sind hier zum Beispiel Chief Information Officers.

3. Datenschutz-Kenntnisse

Einer der häufigsten Sicherheitsverstöße am Arbeitsplatz ist es, Daten wesentlich länger als nötig aufzubewahren. Hierbei gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, wie sich Unternehmen in die Gefahr einer hohen Geldstrafe bringen können. Kunden wollen einen besseren Schutz ihrer persönlichen Daten. Daher werden Datenschutzkenntnisse und die Notwendigkeit, an Top-Talenten, die über ein kommerzielles Datenschutz-Bewusstsein verfügen, jetzt immer mehr gefordert.

4. SAP-Kenntnisse

SAP ist einer der größten Softwareentwickler Europas, dessen Programme in fast allen Branchen zum Einsatz kommen, sei es in der Logistik, der Telekommunikation, der Automobilindustrie oder im Banken- und Handelsbereich.

5. JAVA-Kenntnisse

Obwohl es Java schon lange gibt, ist es immer noch eine der wichtigsten Programmiersprachen. Es zeigt sich, dass bis zu 40 % der Entwickler auf der ganzen Welt in Java programmieren.

6. Cloud-Kenntnisse

Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften mit Cloud-Computing-Kenntnissen wird weiter steigen. Denken Sie zum Beispiel an Spezialisten für Cloud-Migration und -Einsatz in Multi-Cloud-Umgebungen, Cloud-Sicherheitsspezialisten und Cloud-Entwickler.

7. Fähigkeiten zur Datenanalyse

Big Data hat sich in allen Branchen weiter ausgebreitet und hilft dabei, Strategien auf breiter Front zu formen und zu informieren. Von komplexen geologischen Daten bis hin zu Deep-Learning-KI-Systemen - für Unternehmen, die Kandidaten suchen, sind immer umfangreichere Kenntnisse im Bereich Datenanalyse erforderlich.

8. Fähigkeit, mit KI zu arbeiten

Je nachdem, in welcher Branche Ihr Unternehmen tätig ist, sind alle Fähigkeiten im Zusammenhang mit KI gefragt: Maschinelles Lernen, Data Science und Data Mining gehören zu den am meisten nachgefragten Fähigkeiten.

Allerdings hat sich KI nicht in allen Branchen durchgesetzt. Ein Sektor, in dem sie boomt, ist die Fertigung, denn KI ist der treibende Faktor der Industrie 4.0. Denken Sie zum Beispiel an ein ölbasiertes Kühlmittel, das erkennen kann, ob Teile der Maschine ausgetauscht werden müssen, bevor sie ausfallen. Eine weitere Branche, in der KI auf dem Vormarsch ist, ist die Dienstleistungsbranche, in der Chat-Bots einen Teil des Kundendienstes übernehmen, indem sie häufig gestellte Fragen beantworten.

9. Kombinierte Projektmanagement-Fähigkeiten

Die idealen IT-Projektmanager in einer sich verändernden Welt können agiles Projektmanagement mit dem klassischen Projektmanagement-Ansatz kombinieren. Gerade bei größeren Projekten ist es nicht einfach, diese agil abzuwickeln. Andererseits ist der große Vorteil des agilen Ansatzes, dass man sofortiges Feedback bekommt. Deshalb bevorzugen viele Unternehmen IT-Projektleiter mit einem «agilen Mindset», ohne dass sie «agile Extremisten» sind.



Strategien, um die besten Tech-Talente anzuziehen

Es ist kein Geheimnis: Der Kampf um Talente im Tech-Sektor ist genauso hart wie in jeder anderen Branche, und da immer mehr Unternehmen die Bedeutung ihres Tech-Setups erkennen, wird auch der Kampf immer härter.

Anpassungsfähigkeit ist der Schlüssel zum Erfolg in einem Markt, der sich ständig verändert. Unternehmen in der Technologie- und Digitalbranche sind zwar innovativ und zukunftsorientiert, es kann eine Herausforderung sein, Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten und Erfahrungen zu finden. Was können die Verantwortlichen also tun, um sicherzustellen, dass sie über eine voll besetzte IT-Sicherheitsabteilung verfügen und den sich ständig ändernden Bestimmungen einen Schritt voraus sind?

1. Identifizieren Sie die entsprechenden Fähigkeiten

Informationstechnologie ist nur selten einfach zu handhaben und es gibt keine Einheitslösung. Das Technologieprogramm jeder Organisation wird durch zahlreiche Faktoren definiert, die für sie einzigartig sind und unterscheidet sich demzufolge je nach Unternehmen. Zwei ähnlich qualifizierte Technologieexperten können aufgrund der Art der Arbeit, die sie im Laufe ihrer Karriere ausgeführt haben, sehr unterschiedliche Fähigkeiten haben. Der eine kann ideal für Ihr Unternehmen geeignet sein, während der andere über Fähigkeiten verfügt, die nicht mit Ihren Anforderungen übereinstimmen. Es ist wichtig, genau zu verstehen, welche Art von Fähigkeiten und Kompetenzen in einer Position erforderlich sind, die durch die Stellenbezeichnung allein nicht erkennbar sind.



2. Beziehen Sie Ihr Team in den Einstellungsprozess ein

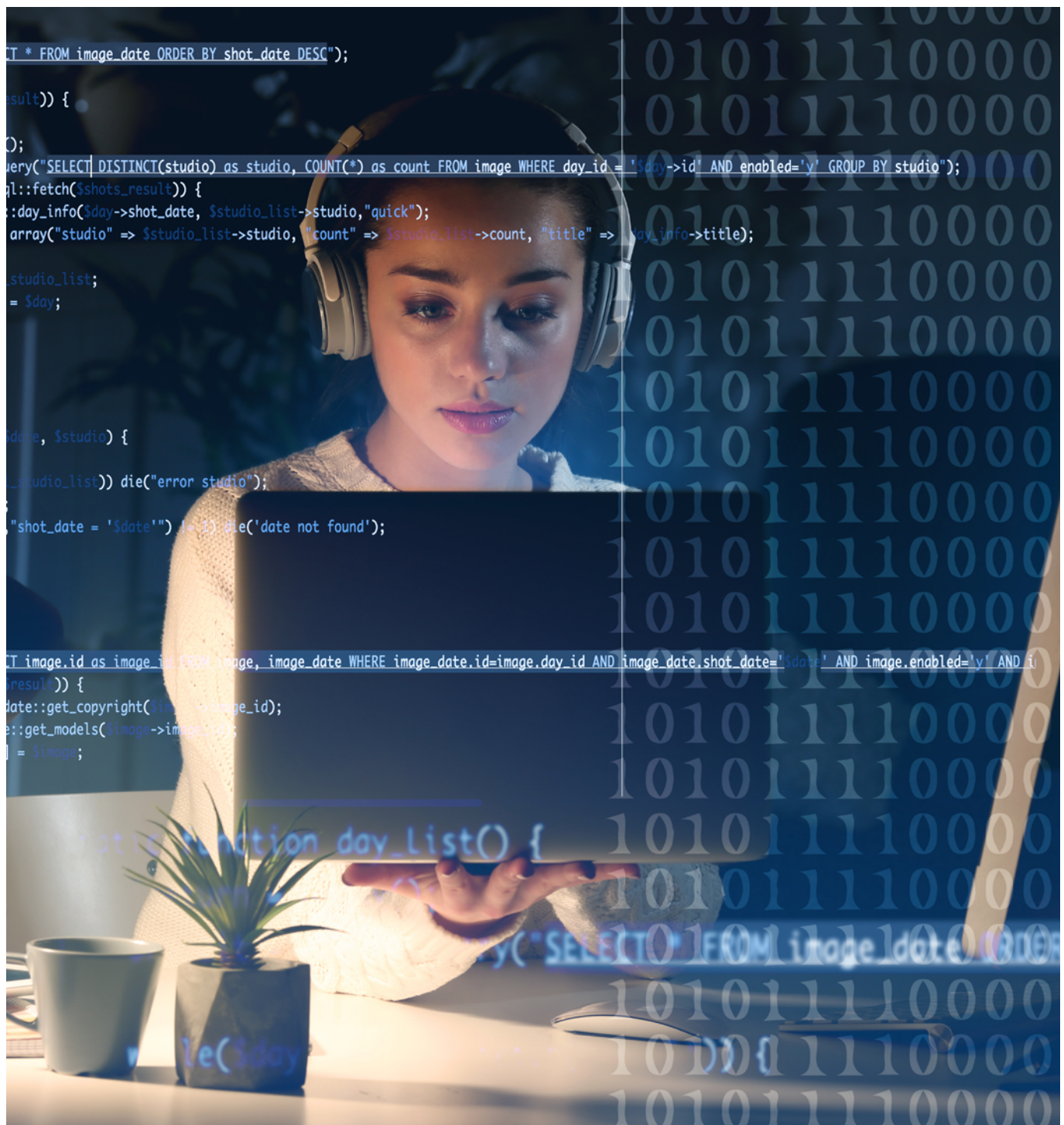
Eine der besten Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass Sie die richtigen Fähigkeiten identifizieren und die richtigen Mitarbeiter an Bord holen, ist die Einbeziehung Ihrer Angestellten in den Rekrutierungsprozess. Es ist durchaus üblich, dass ein Anforderungsprofil erstellt wird und die Führungskraft oder der Hiring Manager daraufhin den Rekrutierungsprozess unabhängig vom betroffenen Team führt. Die Einbeziehung wichtiger Team-Mitglieder hilft Ihnen dabei, sich zum einen ein Bild davon zu machen, wie ein neues Team-Mitglied in das Team passen könnte und zum anderen können Sie sich auf das Urteil einer Gruppe statt auf das von ein oder zwei Einzelpersonen verlassen. Wenn es um spezifische und hochtechnische Fähigkeiten geht, ist es sinnvoll, diejenigen Mitarbeiter zu konsultieren, die genau wissen, wie sie mit der bestehenden Struktur interagieren werden.

3. Investieren Sie sowohl in Technologie als auch in Menschen

Die meisten Menschen, die in der IT-Branche arbeiten, haben ein gemeinsames Interesse: Die Technologie. Es mag selbstverständlich klingen, aber die Mitarbeiter, die Sie einstellen möchten, sind technisch versiert und motiviert von der Aussicht, für einen Innovationsführer der Branche zu arbeiten. Ihre Chancen, die besten Leute einzustellen, werden jedoch stark beeinträchtigt, wenn Ihre IT-Landschaft veraltet ist. Die besten Mitarbeiter wollen mit den besten Technologien und Plattformen arbeiten und werden wahrscheinlich keine Stelle annehmen, bei der sie gezwungen sind, mit einem überholten Setup zu arbeiten. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Sie Ihre Technologien auf dem neuesten Stand halten.

4. Ständige Weiterbildung

Die Informationstechnologie ist ein Bereich, der sich ständig verändert und dynamische Fähigkeiten erfordert, die sich ebenso schnell weiterentwickeln wie die Technologie und die Sicherheitsbedrohungen. Mit der ständigen Schulung Ihrer Mitarbeiter halten Sie nicht nur Ihre Technik auf dem neuesten Stand und fit für den Einsatz, sondern auch Ihre Angestellten. Eine der kosteneffektivsten Strategien zur Mitarbeiterbindung in jeder Branche und für jede Position ist ein solider Schulungs- und Entwicklungsplan. Dies ist in keiner anderen Branche so wichtig wie in der IT, wo sich die Technologie ausgesprochen schnell weiterentwickelt. Fachkräfte, die sich sicher sind, dass ihr Arbeitgeber in ihre Zukunft investiert, sind viel eher bereit, sich an langfristigen Projekten zu beteiligen und ihr Bestes zu geben.



Kandidaten und Ihre IT-Kompetenz richtig beurteilen

Die Rekrutierung von Kandidaten im IT-Bereich ist eine echte Herausforderung. Jeder sucht nach Kandidaten, die sowohl kommunikativ als auch offen für Kritik sowie kreative Teamplayer sind, zu logischem Denken neigen, Einfluss auf andere ausüben können und zudem unbestreitbare Experten auf ihrem Gebiet sind. Leider kaum abbildbar. Sie können aber die Schlüsselkompetenzen, die für die IT-Welt notwendig sind - sowohl Hard- als auch Soft Skills - genauer betrachten und erkennen, ob ein Kandidat ein aufstrebendes Talent ist.

Auf dem Prüfstand: Fähigkeiten mittels digitaler Anwendungen abfragen

Die Fähigkeiten von Software-IT-Spezialisten können schon lange vor der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch überprüft werden. Eine der Optionen, die bei der Einstellung zur Verfügung stehen, sind vorangehende Online-Eignungstests. Sie können Anwendungen wie "Technically Compatible" verwenden. Mit einer Reihe von Aufgaben, die einen bestimmten Schwierigkeitsgrad abdecken, können Sie den Lebenslauf eines Bewerbers mit seinen tatsächlichen Fähigkeiten vergleichen und seine Stärken und Schwächen herausfinden.

Eine mögliche Variante, die für Online-Tests gewählt werden kann, ist der "Gamification-Ansatz". Aufgaben durch Elemente anreichern, die aus Computerspielen bekannt sind, wie etwa interessante Geschichten und ein gewisses Maß an Rivalität. Dies steigert die Motivation und hilft den Kandidaten, über ihre Grenzen hinauszugehen, um ihre Konkurrenten zu schlagen und trotzdem Spaß dabei zu haben.

Hackathons sind ebenfalls eine ungewöhnliche, aber sehr effektive Methode, um Hard Skills zu überprüfen. Der einzige Unterschied ist, dass jeder, der daran teilnimmt, nicht den Status eines Kandidaten hat. Hackathon-Teilnehmer sind jedoch für zahlreiche Unternehmen interessant, da sie ihre Effektivität und Kreativität bei der Ausführung ihrer Aufgaben unter Beweis stellen können. Ein weiterer Vorteil der Beobachtung von talentierten Teilnehmern ist die Möglichkeit zu sehen, ob sie gut unter Zeitdruck arbeiten und mit Anderen kooperieren können.



Die Relevanz von Soft Skills richtig einordnen

Wenn sich dann herausstellt, dass Ihr Kandidat die Erwartungen hinsichtlich der fachlichen Qualifikation erfüllt, kommt es im nächsten Schritt darauf an, festzustellen, ob er oder sie perfekt in Ihr Team passt. Heutzutage sind Menschen, die in der IT arbeiten, keine eigenständigen Freiberufler. Ganz im Gegenteil, sehr oft geht es - wie bei der agilen Softwareentwicklung - um die Kommunikation zwischen den Teams bei täglichen Besprechungen. Diese Kompetenzen sind auf jeder Ebene der Unternehmenshierarchie wichtig, aber wenn es um Menschen geht, die sich für Führungspositionen bewerben, sollten diese Fähigkeiten als gleichwertig mit den Hard Skills behandelt werden.

Die passenden Kompetenzen für die jeweilige Position bestimmen

Je nach Position und Funktion sind einige der Soft Skills von größerer Bedeutung als andere. Im Allgemeinen, sollten Mitarbeiter kommunikativ sein, Probleme schnell lösen können, sehr gut organisiert und offen für konstruktive Kritik sein. Bei den Führungskräften der mittleren Ebene und den Teamleitern ist vor allem die Fähigkeit gefragt, sich schnell an Veränderungen anpassen zu können. Dies bedeutet, das richtige Tempo, den richtigen Zeitpunkt und die richtigen Methoden für die Umsetzung zu wählen. Ebenso das Release-Management, sprich die Verwaltung von Software-Versionen und die Implementierung von Funktionen, spielen hierbei eine wichtige Rolle. Auf den obersten Hierarchieebenen, bei den Chief Information Officers (CIO), ist es wichtig, dass sie schnell Entscheidungen treffen können, Führungsqualitäten haben und gut im Risikomanagement sind. Personen in hochrangigen Positionen innerhalb der IT-Branche sollten sich durch ihre emotionale Intelligenz und die Fähigkeit auszeichnen, anderen zuzuhören, damit sie Autorität aufbauen und ihre Mitarbeiter ermutigen können, ihrem Beispiel zu folgen.



Gute Manager sind Gold wert

Angesichts des Arbeitnehmermarktes und des Fachkräftemangels, der sich in der Anzahl der zu vergebenden IT-Stellen widerspiegelt, ist ein hochqualifizierter Manager ein wichtiger Aktivposten für das Wachstum des Unternehmens. Menschen in dieser Position sollten die Eigenschaften eines Teamkapitäns, eines Psychologen, eines Visionärs und eines Analytikers in sich vereinen. Sie müssen nicht auf jedem Gebiet ein Experte sein; es genügt, wenn sie in der Lage sind, die Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer direkten Mitarbeiter zu nutzen. Ein guter Manager motiviert, inspiriert, löst Probleme und bleibt wachsam gegenüber allen Situationen, die innerhalb eines Teams auftreten. Er behandelt das Team wie einen komplexen Organismus und nicht wie Individuen, die eine Gruppe bilden. Im Zeitalter der Globalisierung und der internationalen Zusammenarbeit in der IT-Branche scheinen Werte wie Toleranz und Respekt für unterschiedliche Weltanschauungen sowie die Fähigkeit, multikulturelle Teams zu leiten, an Bedeutung zu gewinnen. Wobei großer Wert auf die Fähigkeit gelegt wird, Druck abzubauen und die Probleme zu lösen, die durch die Unterschiede zwischen Menschen aus verschiedenen Teilen der Welt entstehen.

IT-Gehälter: Machen Sie es richtig?

Um auf dem heutigen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, können Unternehmen nicht mehr einfach Gehälter im oberen Quartil anbieten und erwarten, dass Top-Talente sich allein davon überzeugen lassen. Die digitale Transformation und die Nutzung der neuesten Technologien müssen ebenfalls berücksichtigt werden. Auf dem heutigen kandidatenorientierten Markt müssen sich die Mitarbeiter mit großzügigen Gehältern, Vergünstigungen und langfristigen Incentive-Plänen (LTIP) angesprochen fühlen.

Angebot vergleichen und von Konkurrenten unterscheiden

Es ist wichtig, die Entlohnungsstrategie bei der Rekrutierung von neuen IT-Mitarbeitern richtig zu gestalten. Unsere erfahrenen Berater unterstützen Sie gern dabei. Als Unternehmen müssen Sie über eine klare Gehaltsskala für IT-Mitarbeiter verfügen, damit Sie wissen, wie Ihr Angebot im Vergleich zu den Angeboten auf dem Markt im Allgemeinen einzuordnen ist. Nicht alle Unternehmen haben bereits eine klare Skala oder wissen, was ein Kandidat auf dem aktuellen Markt wert ist.

Gehaltsvergleich oder Benchmarking liefert Informationen über die Gehälter, die heute auf dem Markt angeboten werden. Es geht um Gehaltsentscheidungen in Verbindung mit der aktuellen Situation auf dem Markt. So können Sie sich mit anderen Unternehmen vergleichen und den besten Kandidaten sowie jenen Mitarbeitern, die Sie mit einem Bonus oder einer Gehaltserhöhung belohnen möchten, faire Gehälter anbieten.

Der heutige Markt ist auch für IT-Führungskräfte von starker Konkurrenz geprägt. Mit dem stetigen Anstieg von E-Commerce und digitaler Transformation in Unternehmen sowie der Menge an neuen Positionen, die geschaffen werden, um den Bedarf in diesem Bereich zu decken, hat die Branche einen Mangel an Top-Kandidaten für IT-Führungspositionen zu verzeichnen.



Was ist das aktuelle Gehaltsband?

Auf dem aktuellen Markt können Sie Gehälter für IT-Fachkräfte - zum Beispiel in den Bereichen 1st. Level Support, 2nd. Level Support von bis zu 45.000 Euro erwarten. Die Gehälter für 3rd. Level Support, Netzwerkadministratoren und Systemadministratoren reichen bis zu 65.000 Euro, sagt Michael Andris Senior Director bei Page Personnel.

In den Bereichen Informationssicherheit, Risiko, Audit und Business Intelligence können Sie wiederum bis zu 100.000 € erwarten. Die Gehälter für CIO- oder CTP-Positionen reichen von 150.000 € und aufwärts, so Michael Baier, Managing Director bei Michael Page.

Die große Bandbreite an Positionen mit unterschiedlichen Entlohnungspaketen zeigt den Bedarf an Fachkräften auf allen höheren Ebenen und unterstreicht die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften im IT-Sektor. Wenn Sie auf einer höheren Ebene einstellen möchten, ist es wichtig, die Pull-Faktoren für Kandidaten zu verstehen. Wir sehen, dass IT-Fachleute nach Unternehmen mit Spitzentechnologien suchen und die Möglichkeit haben wollen, bei Unternehmen mit Greenfield-Ansatz zu arbeiten. Es versteht sich fast von selbst, dass ein Unternehmen, das zukunftsorientiert und innovativ ist, die besten Talente anzieht.

Warum Sie mit uns arbeiten sollten

Wir denken voraus und geben Ihnen als unseren Kunden alles an die Hand, was sie für eine erfolgreiche Zukunft benötigen. Unsere Mitarbeiter haben alle fundierte Erfahrungen in der Rekrutierung und in Sachen Personal. Wir verfolgen Trends, neue Modelle und innovative Lösungsansätze. Aktuelle Entwicklungen und die Herausforderungen des Wandels haben wir permanent im Blick. So bleiben wir – wie auch Sie – auf der Höhe der Zeit.

Unser Schatz ist unser Netzwerk an Spezialisten und Entscheidern. Bei Michael Page stellen wir Ihnen die besten Talente zur Verfügung und helfen wir Ihnen dabei, für jede Ihrer spezifischen Anforderungen den passenden Kandidaten zu finden.

Das dürfen Sie von uns erwarten:

Führende Rekrutierungstechnologie

- Wir garantieren die Sichtbarkeit der Stellenangebote unserer Kunden und stellen sicher, dass sie von Top-Talenten gesehen werden.
- Wir garantieren eine schnelle Reaktion und eine erstklassige Qualität der Kandidaten.
- Wir inserieren und erreichen Kandidaten, bevor unsere Konkurrenz es kann.

Einzigartige Marktdaten und Einblicke

- Wir haben Zugang zu detaillierten Gehaltsinformationen, indem wir die ausgeschriebenen Bereiche nach Standort analysieren und mit den angebotenen Gehältern vergleichen.
- Wir können den aktiven Kandidatenmarkt visualisieren und mit der Anzeigennachfrage in aggregierter Form und auf Jobtitel-Ebene vergleichen, wobei wir Gehälter und Standorte anzeigen.
- Wir liefern Marktanalysen sowohl aus internen strategischen Gründen als auch, um unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten.



Sie suchen qualifizierte Fachkräfte oder freiberufliche Experten im Bereich IT?

Dann klicken Sie hier.

Sie suchen Verstärkung im Bereich der Festanstellung oder im Rahmen der qualifizierten Zeitarbeit?

Dann klicken Sie hier.



Technology

by PageGroup