

## مواصفات كبار مديري تكنولوجيا المعلومات التنفيذيين من الجيل

زد في عام ٢٠٤٠<sup>١</sup>

إفجينا روسكيخ

مديرة مجموعة الشؤون الأكاديمية في أكاديمية كاسبرسكي

يتقدم الجيل الصاعد Z بخطى كبيرة في مختلف جوانب الحياة. ولمواكبة ذلك، تقوم العديد من العلامات التجارية في الوقت الراهن بمواءمة منتجاتها وإستراتيجيات الاتصال الخاصة بها مع رغبات هذا الجيل وما يناسبهم، فضلاً عن أن تأثير هذه الظاهرة طال حتى سوق الموارد البشرية.

يبدو أن الشركات تخوض سباقاً من أجل تعديل عملياتها التجارية لتكون على أتم استعداد عندما يصل الجيل ذاته إلى صفوف القوى العاملة لديها. ولو أخذنا كاسبرسكي نموذجاً، نجد أنها ترحب بالمئات من المتدربين من أفراد هذا الجيل سنوياً، ليكون ذلك دافعاً لإثارة خيالنا حول طبيعة قادة قطاع التكنولوجيا في المستقبل، وكيفية تطوّرهم بحلول عام ٢٠٤٠.

يمثل الجيل Z الجيل الأول في عصر الإنترنت والأدوات الذكية التي أسهمت في تشكيل نظرتهم إلى العالم بشكل أساسي. وأصبحت المعلومات المتاحة عبر الهواتف الذكية والإنترنت تشكل جزءاً جوهرياً من خبراتهم ومعارفهم الطبيعية. ونتيجة لذلك، يمكنهم الانتقال بمهارة في عالم مليء بالمعلومات، فضلاً عن قدرتهم على استيعابها بسهولة.

وتتبع قدرتهم على الوصول بسرعة إلى الإجابات عن طريق عملية بحث بسيطة عبر جوجل. ومع ذلك، فإن هذا الميل إلى البحث السريع عن الحلول قد يدفعهم دون قصد إلى التفكير البسيط بدلاً من التفكير العميق.

ونظراً إلى عدم وجود نهج نقدي، فإن ذلك قد يفرض تحديات بالنسبة إليهم كقادة مستقبليين في قطاع التكنولوجيا. وهنا تبرز ضرورة تحقيق التوازن بين الاستفادة من المعلومات الهائلة المتاحة في متناول

<sup>1</sup> البوابة العربية للتكنولوجيا، تاريخ النشر: ٢٣ سبتمبر ٢٠٢٣، رابط.

أيديهم، وبين تعزيز قدراتهم على التفكير التحليلي العميق، لضمان تطورهم ليصبحوا قادة عالميين يتمتعون بخبرة جيدة في مجال التكنولوجيا.

ويواجه هذا الجيل صعوبة في التوافق مع النظام التقليدي للسلطة، حيث يشعرون أنهم مقيدون بالتسلسلات الهرمية الرأسية الصارمة. ولاحظ الباحثون أن أفراد هذا الجيل غالباً ما يحتضنون نموذج التعاملات البشرية الفورية. ويولي هؤلاء الشباب الاعتراف بهم والتعامل معهم كأشخاص، وليسوا مجرد موارد لإنجاز المهام، أهمية.

### عقلية الجيل Z:

يشير هذا الجانب من نمط تفكيرهم إلى أن الجيل Z، باعتبارهم مديريين مستقبليين، قد يميلون نحو إنشاء شركات تعتمد على هياكل إدارية أفقية. ومن المتوقع أن تحتل الشفافية والثقة والعمل الجماعي مركز الصدارة كقيم أساسية في مثل هذه الشركات.

ومن خلال إعطاء الأولوية لهذه المبادئ، يرجح أن يُوجد قادة هذا الجيل بيئة عمل تعزز التعاون وتعمل على تمكين الموظفين، والاستماع إليهم واحترامهم. ويعتبر هذا النهج تحولاً نحو نظام إداري يتسم بمستوى أعلى من الشمول، الأمر الذي يمهّد الطريق لأعمال مبتكرة ومتقدمة في المستقبل.

ويولي أفراد الجيل Z قيمة عالية للحفاظ على التوازن الصحي بين العمل والحياة، ويؤمنوا بأن العمل يجب أن يحقق الرضا، تماماً مثل التواصل الاجتماعي مع الأصدقاء، أو الانخراط في الأنشطة الترفيهية. ومن السمات المميزة الأخرى لهذا الجيل أنه لا يبدي تفضيلاً صارماً ولا ولاءً مطلقاً للعلامات التجارية. وبما أنهم ينطلقون من رؤية واسعة للحياة، تتيح لهم هذه الخاصية تصور العديد من الاحتمالات، مما يقودهم إلى استكشاف فرص جديدة بلا خوف، مع استعدادهم الدائم لاحتضان التغيير.

ونتيجة لذلك، نراهم لا يترددون في تبديل الشركات، أو حتى الانتقال بين المجالات الوظيفية المختلفة. ومع أن الشخص العادي قد يغير مهنته بواقع ثلاث إلى سبع مرات طوال حياته، قد يتخطى الجيل Z هذا المسار بشكل أسرع، وربما يلجأ الواحد منهم إلى ما بين ١٠ و ١٥ مجالاً متنوعاً خلال مسيرته المهنية. وبسبب هذه الرحلة المتطورة المستمرة، سيكونون قادرين على جمع المعرفة من مختلف المجالات، والاستفادة من المعلومات التي حصلوا عليها من التجارب السابقة في كل دور جديد يقومون به. وبفضل

قدرتهم على إدماج هذه الخبرة عبر المنصات الأساسية، ستكون الفرصة متاحة أمام الأساليب المبتكرة وتطوير منتجات جديدة عبر القطاعات المختلفة .

ولاحظ العديد من المديرين أن أفراد هذا الجيل يتميزون بقدراتهم الاستباقية الرائعة، كما يتحلون بالشجاعة عندما يتعلق الأمر باقتراح أفكار إبداعية ومبتكرة تتجاوز حدود أدوارهم وأقسامهم . وهناك أمر آخر يبدو أكثر إثارة للدهشة، ألا وهو استعدادهم لتقبل أخطائهم كجزء من عملية تعلمهم .

وعلى العكس تماماً من الأجيال السابقة، لا ينتظر هؤلاء اللحظة المثالية لإطلاق منتج ما، بل هم مستعدون للتصرف الفوري، فهم لا يخشون ارتكاب الأخطاء، ولكنهم بدلاً من ذلك يتبنونها ضمن عملية التعلم . وستؤدي هذه الجرأة والمواقف الحاسمة إلى انخفاض كبير في متوسط عمر الرؤساء التنفيذيين للشركات الناشئة، بعد أن أثبت الشباب والمراهقون بالفعل قدرتهم على تحقيق النجاح في إدارة أعمالهم الخاصة .

وينبغي الاعتراف في هذا الشأن بأن الجيل Z يمثل بحق مستقبل قطاع تكنولوجيا المعلومات . وترحب كاسبرسكي بالمئات من أفراد كل عام للانضمام إلى برامجها التدريبية الداخلية، وهذا ما يتيح لهم الفرصة لإطلاق مهاراتهم كقادة لهذا القطاع في المستقبل .

وعلاوة على ذلك، يمتلك هؤلاء الأفراد بالفعل السمات الأساسية، ومن ثم يُنتظر منهم اتخاذ الخطوة التالية ورعاية إمكاناتهم مع تحسين مهاراتهم البدائية وخبراتهم الفنية الحالية . ومن خلال المشاركة في المسابقات الطلابية، مثل: مسابقة كأس Secur'IT التي تنظمها كاسبرسكي، قد تكون مفيدة في هذه الرحلة . من خلال التصميم ودعم الفرص مثل: التدريبات والمسابقات، سيتمتع هؤلاء الأفراد الشباب بالقدرة على تشكيل قطاع تكنولوجيا المعلومات وترك بصمة دائمة .