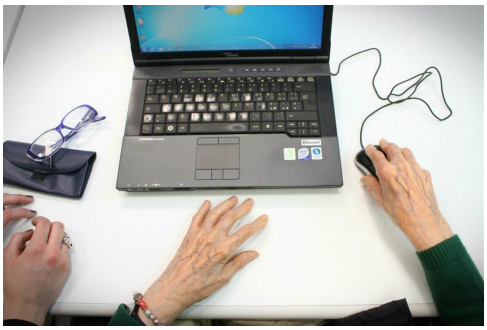
Avvenire.it

Competenze digitali La richiesta di professionisti torna ai livelli pre-Covid

LINK: https://www.avvenire.it/economia/pagine/competenze-digitali-la-richiesta-di-professionisti-torna-al-periodo-pre-covid



Competenze digitali. La richiesta di professionisti torna ai livelli pre-Covid Maurizio Carucci giovedì 27 gennaio 2022 Dopo un calo nei primi mesi del 2020, la domanda è tornata ad aumentare, con la pubblicazione nel primo semestre 2021 di circa 51.700 annunci. Le Academy per la formazione e l'inserimento Le competenze digitali distinguono sempre più le vecchie e nuove generazioni di lavoratori - Fotogramma L'emergenza sanitaria degli ultimi due anni ha penalizzato solo temporaneamente la crescita della richiesta di figure professionali Ict. È quanto emerge dalle rilevazioni del primo semestre 2021 dell'Osservatorio Competenze Digitali sulle ricerche di personale Ict effettuate via web dalle aziende di tutti i settori. Dopo un calo nei primi mesi del 2020, la domanda è tornata ad aumentare, con la pubblicazione nel primo semestre 2021 di circa 51.700 annunci relativi alle 37 professioni Ict, suddivise in otto famiglie professionali: Business, Design, Development, Emerging, Process Improvement, Service & Operation, Support, Technical. Un dato che torna ad avvicinarsi ai valori pre-Covid: nello stesso periodo del 2019 erano stati rilevati circa 57mila. I risultati sono stati presentati nel corso dell'evento virtuale Analisi, trend e impatti della pandemia sulle professioni Ict, organizzato dalle maggiori associazioni del comparto: Aica, Anitec-Assinform, Assintel e Assinter Italia, insieme all'Università Bicocca che, in qualità di promotori dell'Osservatorio, hanno analizzato il cambiamento della domanda di professionisti Ict, indagando quali figure hanno più risentito della crisi e quali sono invece in crescita, nonché il ruolo delle competenze digitali nelle altre professioni. Competenze digitali, donne più predisposte Sviluppare competenze digitali sarà un fattore chiave per entrare nel mercato del lavoro, alla luce degli obiettivi del Pnrr, e tra le ragazze sembra esserci una migliore predisposizione. Tuttavia, nei primi anni di pratica in azienda, si genera un divario di competenze tecniche a favore degli uomini. Lo rileva uno studio realizzato da DigitAlly, start up che punta a formare e inserire i profili digitali più richiesti, in un network di oltre 80 aziende. L'indagine ha preso in esame 1.500 figure junior, chiamate a rispondere a un test di Digital Assessment. Il 70% del cluster femminile ha ottenuto i punteggi più alti, contro il 65% di quello maschile. Osservando però le skill tecniche più spesso acquisite in azienda, le cose cambiano. Infatti, se i risultati in ambito di digital strategy sono simili alle prime esperienze di lavoro, intorno ai 30 anni tendono

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

a essere superiori tra gli uomini. Un dato che fa riflettere sugli stereotipi di genere, che spesso influenzano processi di selezione e crescita a inizio carriera. I punteggi migliori appartengono a chi ha un background in comunicazione (75%) ed economia (73%), davanti anche a chi proviene da lauree Stem (65%). I più bassi si riferiscono invece a lauree umanistiche e scienze politiche-legali (63%). La filosofia accompagna la trasformazione digitale La trasformazione digitale in aziende passa (anche) attraverso la filosofia. Alcune aziende hanno iniziato ad assumere laureati in Filosofia come manager per guidare la trasformazione organizzativa e digitale. Una tendenza che, come spesso accade, arriva dagli Usa e che sta prendendo piede, da qualche tempo, anche in Italia. «Gli americani - spiega Francesca Contardi, managing director di EasyHunters - lo hanno chiamato Chief Philosophy Officer (o Cpo), ma indipendentemente dal nome con il quale vogliamo definirlo, si tratta di una figura strategica all'interno delle aziende e che, con il passare del tempo, potrebbe assumere un ruolo sempre più centrale nell'organigramma. Questo professionista, infatti, può accompagnare le aziende e le risorse in ogni genere di trasformazione, organizzativa o digitale. Pensiamo ai cambiamenti che abbiamo vissuto negli ultimi due anni, con il diffondersi di nuovi modelli organizzativi e di lavoro a sempre più a distanza: guidare in modo corretto le risorse all'interno di questi cambiamenti è fondamentale per non compromettere la produttività e, nei casi più difficili, la sopravvivenza del business». Data la complessità del ruolo, una laurea in filosofia può non essere sufficiente. In azienda, potremmo definire filosofia la capacità di prevedere, gestire e risolvere eventuali problemi. La filosofia, inoltre, è molto vicina ad alcune competenze trasversali indispensabili: la capacità di comunicare, l'empatia e la rapidità nell'individuare e risolvere problemi. Le Academy per formare le nuove generazioni Aristoncavi, azienda del settore dei cavi elettrici speciali, ha avviato la prima edizione di The cable ACademy 4.0, con la partecipazione di dieci neoassunti. Sono già in programma altre tre edizioni ad aprile, giugno e settembre, che garantiranno la possibilità di assunzione a 40 nuove risorse in totale nell'arco del 2022. Un'accademia delle competenze che prevederà l'inserimento di personale neoassunto in ambito produttivo tramite un percorso strutturato di formazione professionale della durata di 40 ore orientato a trasmettere il know how alle nuove generazioni e contribuire a preservare la conoscenza e le professionalità che hanno reso Aristoncavi un'eccellenza italiana nel proprio settore. Il settore dei cavi elettrici speciali richiede una preparazione specifica, per la quale non esiste oggi un percorso di studi dedicato. Diventa quindi fondamentale l'impegno delle aziende affinché vengano tramandate alcune specifiche abilità, l'Academy prende forma in qualità di declinazione strutturata dei progetti di formazione e valorizzazione del personale in cui Aristoncavi è sempre stata impegnata. La scuola di formazione è frutto della collaborazione con Performando, studio di consulenza per il training esperienziale ed il business coaching, che ha affiancato Aristoncavi nella progettazione dell'Academy e nella formazione del proprio personale che farà da coach alle nuove risorse durante il percorso formativo. Moduli d'aula con

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

alto contenuto digitale si alterneranno a momenti di formazione e test pratici in reparto durante i quali i professionisti avranno modo di tramandare le proprie competenze specifiche e quelle tecniche perfezionate in oltre sessant'anni di storia aziendale, ma anche la cultura e l'organizzazione di una delle aziende più tecnologiche del territorio. Prenderà il via il 2 febbraio la Digital Challenge Academy, il percorso di Alta Formazione dedicato ai giovani talenti in ambito Ict realizzato da Umana per il gruppo Maschio Gaspardo, azienda leader nella produzione di macchine agricole. Le selezioni (per info e candidature: informatica@umana.it) sono attive in tutta Italia mentre la formazione preassuntiva e il successivo inserimento in azienda sono previste presso una delle sedi in provincia di Pordenone. L'Academy ha l'obiettivo di plasmare una figura professionale complessa, il business developer su tecnologia Sap: uno specialista nello sviluppo di software Erp che possieda una particolare attitudine verso i processi gestionali per essere in grado di operare anche su attività di integrazione con applicazioni satellite utilizzate per il mondo della produzione. Ideata per accelerare l'inserimento di queste figure professionali all'interno del dipartimento ICT del gruppo Maschio Gaspardo, la Digital Challenge Academy, strutturata in 248 ore di formazione complessiva, metterà a disposizione un percorso formativo basato su un mix di concetti di natura tecnico-operativa, con casi-studio ispirati a problematiche reali, in modo da consentire agli allievi un rapido apprendimento. I candidati ideali sono giovani laureati in Economia, Statistica, Matematica, Fisica o Ingegneria, diplomati e laureati con curriculum di tipo tecnico funzionale (o diplomati Its) e appassionati del mondo It. È inoltre richiesta una conoscenza di base della lingua inglese, scritta e parlata, per poter interagire efficacemente in un contesto aziendale internazionale. Bein e beanTech assumono nell'Ict Bein, l'azienda che proprio grazie al digitale innova e semplifica le comunicazioni tra amministratori e condòmini, garantendo il valore legale delle missive cartacee grazie all'autenticazione tramite Spid alla piattaforma, nell'ultimo anno è cresciuta del 20%. Sono una trentina gli studi di amministratori condominiali diventati "Bein friendly". La piattaforma è maggiormente presente a Milano, Roma e Napoli e raggiunge circa 120mila unità abitative. Per il 2022 l'obiettivo è quello di consolidare la piattaforma sul territorio nazionale e ampliare la gamma di servizi offerta. Per farlo Bein ha aperto anche una nuova posizione per il ruolo di full-stack developer. La risorsa da inserire avrà la possibilità di lavorare da remoto o nella sede di Milano. Requisiti richiesti: una laurea preferibilmente in Ingegneria informatica; conoscenza linguaggi di programmazione di ultima generazione; conoscenza Laravel, Angular e react-native (Non è richiesta un'esperienza minima). È possibile candidarsi tramite Linkedin: https://www.linkedin.com/jobs/view/2869231607/. Tra le pmi innovative alla ricerca di personale nel settore dell'industria 4.0 c'è anche la friulana beanTech (www.beantech.it), azienda specializzata in trasformazione digitale per le imprese, che apre a 13 nuove posizioni in azienda, per le sedi di Udine e Mestre (Venezia), a profili nel settore Ict. Tra le prospettive, inoltre, la pmi promuove la digitalizzazione al Nord Est favorendo l'attivazione di corsi di alta formazione in azienda per formare figure manageriali nell'It, come il corso di formazione avanzata per It

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

manager 4.0, ma anche giornate di orientamento e corsi gratuiti nelle scuole superiori per avvicinare al settore nuovi talenti e favorire un loro potenziale inserimento in azienda dopo il percorso di studi. Myllenium Award, premio multidisciplinare rivolto ai giovani Aperta la partecipazione al primo premio generazionale in Italia, promosso dal Gruppo Barletta e dalla Fondazione omonima, giunto alla sua ottava edizione. In palio premi in denaro e opportunità professionali, con diversi premi speciali. Il Myllennium Award è dedicato alle ragazze e ai ragazzi di età compresa tra i 18 e i 30 anni. Sarà ancora una volta il merito a essere al centro del premio, che nella sua storia ha già premiato - con riconoscimenti concreti per il futuro professionale e formativo - ben 235 talenti provenienti da tutta Italia. Il Myllennium Award 2022 si articola in dieci sezioni: Saggistica "MyBOOK", Start up "MySTARTUP", Giornalismo "MyREPORTAGE", Opportunità di lavoro e formazione "MyJOB", Architettura/Street art "MyCITY", Cinema "MyFRAME", Musica "MyMUSIC", Dual Career "MySPORT", Imprenditoria sociale "MySOCIALIMPACT" e la nuova sezione Arti e maestranze "MyBRICKS". A valutare i progetti sarà un comitato composto da professionisti del mondo accademico e scientifico, dell'economia, dell'industria, del giornalismo, del cinema, delle istituzioni e dello sport. Candidature aperte fino al 9 maggio su http://myllenniumaward.org/. © Riproduzione riservata

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato