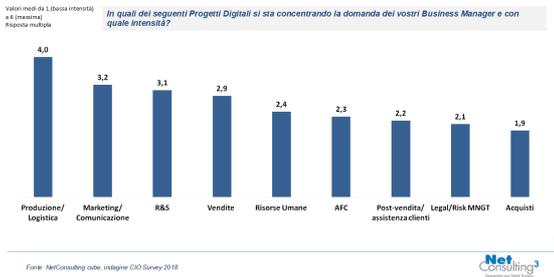


Digital skill, la domanda vola oltre l'Ict: mismatch un nodo del sistema-Paese

LINK: <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/digital-skill-la-domanda-vola-oltre-lict-mismatch-un-nodo-del-sistema-paese/>

I principali progetti digitali non impattano solo l'IT...



Digital skill, la domanda vola oltre l'Ict: mismatch un nodo del sistema-Paese Home Cultura digitale Condividi questo articolo Cambiano le configurazioni di competenze richieste dal mercato del lavoro per la digital transformation. E si impennano le difficoltà di reclutamento. Ecco l'analisi del panorama italiano e le strategie in grado di dare una svolta 2 ore fa Roberto Bellini **Aica** Giancarlo Capitani Netconsulting Cube Il gap fra competenze digitali richieste dal mercato del lavoro per i processi di digital transformation e le difficoltà di reclutamento è un argomento all'ordine del giorno. Ma abbiamo bisogno di un quadro di riferimento aggiornato e sufficientemente dettagliato per guidare gli investimenti in formazione necessari alla copertura dei bisogni emersi ed emergenti. Ci aiuta in questo senso un'analisi proposta dall'Osservatorio delle Competenze Digitali sulla composizione delle nuove competenze dei profili professionali, sviluppata per conto della Palestra del Professionista Digitale, da NetConsulting Cube, sulla base dei rapporti dell'Osservatorio 2017 e 2018, promosso da **AICA**, Anitec-Assinform, Assintel, Assinter. Il filo conduttore dell'analisi è costituito dal monitoraggio delle competenze digitali per tutti i livelli di professionalità coinvolti nei percorsi di trasformazione digitale e quindi del modo in cui la digitalizzazione va a toccare poi processi primari e secondari in vigore nella realtà organizzativa. Le considerazioni svolte sono applicabili soprattutto a imprese grandi e medio grandi, perché purtroppo sappiamo che la maggioranza delle imprese italiane è costituita da microimprese (circa il 94% delle imprese italiane ha meno di 10 addetti) poco attrezzate, come dice Istat, rispetto alla trasformazione digitale, seria, strategica, che implichi investimenti importanti con il conseguente utilizzo di risorse skillate in un quadro digitale. Indice degli argomenti La trasformazione digitale trascina la spesa ICT Difficoltà di reclutamento delle competenze digitali La trasformazione digitale trascina la spesa ICT La rilevazione dei progetti prioritari per la trasformazione digitale (tabella-Principali progetti digitali) evidenzia due fenomeni importanti; il primo è l'accelerazione, tra il 2017 ed il 2018, con cui questi progetti oggi vengono implementati dalle aziende. È possibile osservare alcuni focus particolari, come ad esempio quello della cyber security e della direttiva europea sulla Privacy e del GDPR: la priorità di questi progetti sale dal 48% del 2017 all'88% del 2018, a causa della entrata in vigore della direttiva europea. Gli investimenti sono generati da questi progetti di compliance sulle indicazioni europee, a cui seguono il tema molto importante della mobility, e sicuramente quello dei Big Data, che tenderà nei prossimi mesi a risalire verso le prime, primissime posizioni. Le conseguenze di questa progettualità estesa sulla domanda di competenze digitali vedono una più decisa articolazione di queste aree della domanda, che ci spingono ad aggregare 5 aree di competenza come cloud computing, Big Data, Internet delle cose, robotica e l'intelligenza artificiale: stiamo rilevando i sintomi dell'ingresso in una "fase 2" dei processi di

trasformazione digitale. Anche la tipologia dei progetti si modifica: siamo in presenza infatti non più di progetti di natura sperimentale, ma di progetti che vengono considerati strategici all'interno delle aziende e determinano una domanda più matura, più articolata, di competenze e professionalità, che prima era molto più superficiale. L'Osservatorio delle Competenze Digitali 2017 ci aiuta ad identificare i profili degli specialisti più richiesti nelle 5 aree: nell'area del Cloud Computing: Cloud Security Architect, Cloud Solution Architect, Cloud Networking consultant nell'area della Cyber Security: Cyber Security Consultant, Cyber Security Architect nell'area del Big Data: Big Data Architect , Big Data Scientist, Big Data Specialist nell'area dell'Internet of Things: IoT Consultant, Architecture Mobile & IoT Solution Engineer nell'area della Robotica e della Intelligenza Artificiale: Robotics & Automation Manager, Robotics System Engineer, Artificial Intelligence Software Engineer

Associano alle professioni e alle competenze più richieste la percentuale di crescita di questa domanda tra il 2014 e il 2017 rileviamo che la domanda cresce in modo esplosivo: la domanda di Data Scientist cresce del 369%, quella del Cloud Computing Expert del 280%, e così via. Quindi, da una parte la domanda cresce in modo molto rilevante, ma dall'altra viene assai poco soddisfatta dalle risorse disponibili nel mercato del lavoro. Le professioni e le competenze digitali più richieste

PROFESSIONE	VARIAZIONE % VACANCIES 2014-2017	PRINCIPALI SKILL RICHIESTE	HARD	SOFT
Data Scientist	369	modelli statistici, machine learning, datawarehouse	Capacità relazionali, lavorare in gruppo, professionalità	Cloud Computing Expert 280
Cloud Computing Expert	280	Linux, Vmware Database, Java	Lavorare in gruppo, professionalità	Cyber Security Expert 388
Cyber Security Expert	388	Security Systems, Firewall, Malware analysis, security knowledge	Professionalità, problem solving, senso di responsabilità	Business Intelligence Analyst 32
Business Intelligence Analyst	32	Business Intelligence, SQL, Data Base Knowledge	Capacità relazionali, lavorare in gruppo, professionalità	Big Data Analyst 97
Big Data Analyst	97	Cloudera, Hadoop, Python	Abilità relazionali , professionalità	Social Media Manager 240
Social Media Manager	240	Photoshop, Web Edit, Html 5	Capacità organizzativa, abilità relazionale, lavoro in team	Fonte: WollyBI, 2018

La seconda novità emerge dalle due colonne successive: si rileva una richiesta di competenze cosiddette hard, di natura prevalentemente tecnologica, accompagnate ad una domanda combinata, quindi sulla stessa figura professionale, di competenze dette di soft skills, di cui si parla sempre di più soprattutto da parte dei responsabili delle risorse umane, che sono competenze di natura diversa da quelle tecnologiche: capacità relazionali, capacità di lavorare in gruppo e capacità di problem solving, attività relazionali e capacità di comunicazione all'interno dell'azienda. E tutto questo sullo sfondo di un fenomeno di pervasività delle tecnologie digitali all'interno dei processi di trasformazione digitale, che toccano sia il contesto che tutti i processi aziendali: il CIO e gli specialisti ICT della Funzione SI sono protagonisti di un processo di trasformazione che coinvolge anche i responsabili di business e, in qualche misura, anche il top management. Di questo si trova evidenza in un'altra rilevazione sui CIO da cui emerge che i principali progetti digitali non impattano solo l'IT ma tutte le funzioni aziendali; il panel intervistato comprende le prime 100 aziende italiane, al netto della Pubblica Amministrazione. Il grafico mostra come, nei progetti digitali tutte le aree funzionali sono coinvolte in misura rilevante: produzione e marketing, ricerca&sviluppo, vendite&risorseumane, sono toccate in misura molto forte dal processo di digitalizzazione che si trasforma in progetti. L'Osservatorio delle competenze digitali del 2018 offre importanti conferme a questo trend: e cioè che anche alle professioni NON ICT (quelle che operano nelle aree funzionali sopraindicate) oggi è richiesta una quota di competenze digitali non indifferente, che non è più soltanto saper lavorare con i classici strumenti di Office ma piuttosto incorporare competenze digitali hard e soft all'interno

della propria professione. Se analizziamo la seguente tavola su 'competenze digitali richieste per area aziendale', nell'area arancione è possibile valutare quanto importanti siano i Soft Skill Rate, correlati agli Hard Skill Rate di natura digitale. E si può constatare che, al di là della ovvia domanda di competenze di questa natura nell'area marketing e comunicazione, che è quella che negli anni scorsi è stata forse la più investita dalla digitalizzazione, anche l'amministrazione, finanza e controllo, la produzione, le risorse umane, cominciano ad avere una quota importante di questa natura. [infografica id="62489" class="attachment-full infoImg infoImg-contain-width infoImg-contain-width-transform hide"].

Difficoltà di reclutamento delle competenze digitali Abbiamo rilevato una domanda crescente di specialisti ICT dotati di nuove competenze digitali sofisticate, che ha cominciato ad essere oggetto di attento monitoraggio lo scorso anno; se ora sommiamo a questa domanda specialistica anche una domanda di competenze digitali in area non ICT, emerge un problema reale di recruiting e di disponibilità sul mercato del lavoro di risorse di questa natura. Ne abbiamo conferma anche dalla indagine dell'osservatorio Excelsior-Unioncamere, che ci restituisce una realtà molto critica da questo punto di vista. Dalla tavola 'le difficoltà di reclutamento delle competenze digitali' costruita con i dati di Excelsior emerge una realtà drammatica: non ci sono candidati, e quelli che ci sono hanno una preparazione inadeguata. Le motivazioni alla base delle difficoltà di reclutamento delle competenze digitali

Motivi per cui è difficile reperire profili professionali in possesso di e-skill	46,2%	44,8%	9,0%
Mancanza candidati	46,2%	44,8%	9,0%
Preparazione inadeguata	45,9%	45,1%	9,0%
Utilizzo di linguaggi matematici e informatici	46,4%	45,6%	8,0%

Fonte: Excelsior 2017

Questo ci rimanda a un problema che deve essere in capo al sistema della Formazione pubblica. Ovvero, oggi le università, gli istituti tecnici, non sono in grado di produrre, in giusta quantità e in giusta qualità, risorse di questa natura. Inoltre, c'è un problema, all'interno delle aziende, di competenze ICT che diventano rapidamente obsolete, nella misura in cui sul mercato si affacciano con grande velocità nuove tecnologie digitali, che richiedono evidentemente, per essere utilizzate al meglio, competenze adeguate. Allora il che fare è molto complesso. Il problema riguarda il Paese e richiede soluzioni sistemiche. Quindi, va riconfigurato il sistema dell'istruzione, va avvicinato molto di più alla natura della domanda. Ma c'è un altro tipo di intervento da promuovere, che riguarda l'aggiornamento di una figura assai importante per il successo della trasformazione digitale: il responsabile delle risorse umane. La figura del responsabile HR deve evolvere e innovarsi per supportare la Trasformazione digitale. In particolare deve fornire le linee guida per: l'evoluzione in chiave digitale dell'azienda attraverso le persone, con la comprensione adeguata della trasformazione digitale e del modo in cui supportarla facendo applicare la mappatura delle competenze e la gap analysis il processo di change management e il cambiamento culturale necessario attraverso strumenti e piattaforma evoluta di HR management e strumenti di open innovation, lateral thinking, accompagnati dalla individuazione dei talenti interna la crescita delle competenze digitali, matematiche e dei soft skill necessari, attraverso strumenti evoluti di recruiting e il miglioramento della capacità di attrazione e fidelizzazione dei talenti. Riteniamo infine che il responsabile delle risorse umane debba avere da un lato un forte sostegno da parte del top management e, dall'altro, impegnarsi in una solida alleanza con il CIO e viceversa.

Ci sono quattro novità nell'impostazione dell'analisi che vogliamo sottolineare: La nuova tecnica di rilevazione sul web delle offerte di lavoro che vengono ricercate (web vacancies); questa tecnica viene applicata alla totalità delle offerte di lavoro

ricercate sul mercato del lavoro con due caratteristiche molto importanti. Le competenze ricercate sono descritte con il linguaggio e i significati correnti per cui rappresentano le esigenze reali dell'organizzazione richiedente (non quelle definite in termini di pianificazione come avviene di solito). La tecnica del monitoraggio, cioè della rilevazione continua e dell'analisi sistematica a livello mensile che permette di costruire i trend di evoluzione delle ricerche in termini di bisogni attuali e anche in termini predittivi legati alla evoluzione dei processi di cambiamento. L'adozione degli standard europei e-CF ed ESCO per la classificazione e l'utilizzo delle competenze digitali richieste per le attività operative, professionali e manageriali che nascono dallo sviluppo dei percorsi di trasformazione digitale; stiamo parlando, da una parte per e-CF di 40 competenze informatiche di base che danno luogo alla costruzione di 23 profili specialistici adottati come riferimento a livello europeo, mentre per quanto riguarda ESCO dall'insieme di 13.485 competenze, per circa 3.000 tipi di occupazione. Quindi, una rilevazione e una analisi delle competenze condotta su tutti i mestieri riconosciuti come standard e convenzionalmente acquisiti dalla Comunità Europea. La analisi delle competenze digitali sia delle professionalità ICT che di quelle NON ICT, che riguardano quindi sia gli specialisti di informatica e telecomunicazione sia tutte le altre professionalità che operano nelle organizzazioni pubbliche e private. La costruzione di un indicatore della intensità delle competenze digitali (DSR-Digital Skill Rate) richieste per profilo professionale ricercato, sia specialistiche che non specialistiche, che permette di avere una lettura trasversale delle diverse professionalità, e quindi a introdurre elementi di confrontabilità dei diversi tipi di aggregazione di competenze e profili ad esempio fra diverse organizzazioni, filiere, settori di industria, paesi. Secondo il modello sviluppato dal CRISP di UniBicocca le professionalità vengono misurate dalla configurazione di 3 indicatori: Digital Skill Rate (DSR), Soft Skill Rate (SSR), Hard Skill Rate (NON Digital-HSR, per tutte le competenze su tecnologie di natura diversa come quelle chimiche, elettroniche, meccaniche, delle costruzioni, ecc.) @RIPRODUZIONE RISERVATA