

## ENI, EY, Amplifon e Falck Renewables: strategie e suggerimenti per sviluppare le competenze digitali

LINK: <https://www.digital4.biz/hr/professioni-digitali/eni-ey-amplifon-falck-renewables-sviluppare-le-competenze-digitali/>

ENI, EY, Amplifon e Falck Renewables: strategie e suggerimenti per sviluppare le competenze digitali Home Digital4HR Professioni digitali Condividi questo articolo Dagli ambassador al competence center, come si possono creare e potenziare le competenze digitali in azienda? Le testimonianze di quattro importanti realtà raccolte da **AICA** in un recente evento milanese, che ha avuto come protagonisti gli attori principali dello sviluppo delle competenze - HR manager e IT manager -, ma anche chi queste skill le possiede, consulenti e data scientist in testa 1 minuto fa Annalisa Casali Sviluppare le competenze digitali è, oggi, un requisito fondamentale per qualsiasi professionista. Il digitale trasforma il quotidiano di tutta l'organizzazione, dagli impiegati del backoffice ai tecnici "sul campo", senza contare quadri e manager. «Cambiano i fondamentali della computer science e questo impone un cambio di passo - spiega Gloria Gazzano, Presidente di **AICA** Lombardia -. Le competenze digitalipermeano tutti i mestieri e la loro evoluzione è ormai un requisito chiave per la trasformazione digitale dell'azienda». E proprio per fare un punto sull'evoluzione delle competenze digitali in Italia, **AICA** Lombardia ha chiamato a raccolta i membri della sua community dedicata ai protagonisti della Digital Transformation: i D-Avengers. "L'alba del pianeta delle macchine: la rivoluzione", questo il claim dell'evento che si tenuto alcuni giorni fa a Milano. Un pomeriggio di confronto, che ha avuto come protagonisti gli attori principali dello sviluppo delle competenze digitali in azienda - HR manager e IT manager - ma anche i detentori di queste skill, consulenti e data scientist in testa. Gloria Gazzano Presidente di **AICA** Lombardia Indice degli argomenti Come sviluppare le giuste competenze digitali Recruiting, retention e reskilling dei talenti digitali Il mestiere più sexy del mondo: la parola al Data Scientist Come sviluppare le giuste competenze digitali Donato Ferri, PeopleAdvisory Services Mediterranean Leader di EY, ha parlato di una vera e propria metamorfosi delle competenze, che il mercato del lavoro chiede a gran voce. «Mancano le tech capabilities ma mancano soprattutto le human capabilities - sottolinea -. Mentalità aperta, intelligenza emotiva, agilità di pensiero... E sono proprio queste che frenano la diffusione in azienda delle tecnologie di ultima generazione come l'Artificial Intelligence, che secondo i nostri dati è presente solo nel 4% delle aziende italiane». Un "freno" che, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, non è legato a fattori di natura puramente tecnologica ma più che altro alla carenza delle cosiddette soft skills. Ma quali sono le competenze trasversali più richieste? La "Attractiveness Survey 2018" di EY indica la capacità di execution, il problem solving e l'attitudine al lavoro in team tra le più ricercate dalle aziende, seguite da leadership, intraprendenza e creatività. Donato Ferri People Advisory ServicesMediterranean Leader di EY Recruiting, retention e reskilling dei talenti digitali Il digitale impatta in modo considerevole anche la divisione Risorse Umane. Negli ultimi anni, infatti, HR analytics e AI hanno rappresentato un sostegno molto efficace alle strategie di recruiting, retention e reskilling dei talenti. L'analisi del clima, il tracking delle attività e la previsione di percorsi di formazione in linea con le aspettative del personale genera engagement e previene malumori e fughe. «La guerra tra i candidati - ha premesso Letizia Chlapoutakis, Digital Workplace Manager di Amplifon - si giocherà sul corretto "cultural fit", quindi sulla capacità dell'azienda di trovare persone con valori e comportamenti in linea con la propria cultura. I Millennials si annoiano molto, vogliono fare tante cose, quindi la possibilità di muoversi da un paese all'altro, di

lavorare su progetti e aree diverse, così come la formazione continua sono la chiave per attrarre e fidelizzare questitalenti». Talenti che nel caso dei Millennials sono nativamente digitali, avvezzi all'uso quotidiano delle tecnologie di ultima generazione sin dall'adolescenza. Ma una parte della popolazione lavorativa, invece, si dimostra ancora piuttosto restia ad abbracciare in modo pervasivo il digitale. Ecco perché l'azienda ha sviluppato un programma specifico di potenziamento delle competenze digitali, creando una squadra di ambassador chiamata Digital Ninja. Un team di persone dalle competenze diverse, non tutti con un background IT e non tutti manager, con skill trasversali altrettanto eterogenei - empatia, propensione a lavorare in team, pensiero laterale. Tutti insieme aiutano Amplifon a fare una formazione peer-to-peer sul digitale, in modo che le nuove tecnologie possano entrare in azienda nella maniera più fluida possibile. Il mestiere più sexy del mondo: la parola al Data Scientist Sostegno alla diversità e apprendimento continuo sono le leve su cui punta invece Falck Renewables per attrarre i talenti migliori e sviluppare le competenze digitali. «Le tecnologie IT, e in particolare l'AI, sono già usate in azienda sia nella selezione preventiva dei curricula sia all'interno dei digital workplace. Ecco perché nei prossimi anni avremo bisogno di data scientist ed esperti di Symbolic Systems\*, che si rivelano fondamentali per gestire al meglio le interazioni uomo-macchina», ha commentato Anastasia Titova, Responsabile Organizzazione del Personale Gruppo Falck Renewables. A riprova del fatto che il Data Scientist è "il" mestiere del momento, all'evento **AICA** ampio spazio è stato riservato alle testimonianze dirette degli scienziati del dato. Tra queste, anche quella di Diletta Milana. Una laurea in ingegneria informatica e una grande passione per i viaggi, Diletta è Data Scientist in ENI da poco più di un anno. La società, da sempre in prima linea sulla frontiera della Digital Transformation, ha anche creato lo scorso anno un Digital Competence Center nel quale conoscenza delle tecnologie ed esperienze sul campo sono messe a fattor comune e condivise, sfruttando l'ottica della rete. «Lo scopo principale di noi Data Scientist - ha spiegato - è trovare modi innovativi e veloci di risolvere un'esigenza ed è in quest'ottica che credo sia fondamentale, per noi, verticalizzarci. Ma gran parte del nostro lavoro può essere facilmente riutilizzata in azienda in ambiti diversi, per garantire quella velocità che è oggi un requisito chiave dei percorsi di Digital Transformation». Anastasia Titova Responsabile Organizzazione del Personale Gruppo Falck Renewables \*Figure che hanno una preparazione trasversale che abbraccia la computer science, la semantica, la filosofia e la psicologia.

@RIPRODUZIONE RISERVATA