

# I NUOVI RUOLI IT NELL'ERA **DIGITALE**

*Qualifiche & competenze tecniche*

***Clicca qui per scoprire i servizi di consulenza avanzata per il technical recruiting di Albelissa***

## Sommario

**Introduzione** | Digitalizzazione aziendale: lo scenario attuale

**Capitolo 1** | L'evoluzione dell'IT in azienda come mezzo per ottimizzare i processi e migliorare i profitti

**Capitolo 2** | I ruoli IT: professioni emergenti

**Capitolo 3** | Recruitment tecnico vs recruitment generico

**Conclusioni**

# Digitalizzazione aziendale: lo scenario attuale

## *Cosa significa "digitalizzazione"*

All'interno di un'azienda, digitalizzazione significa ridurre una grandezza continua a grandezza discreta quindi numerabile, permettendo così l'automatizzazione dei progressi. Ciò permette di trasformare le interazioni, le comunicazioni, le funzioni e i modelli aziendali in progetti digitali.

Come? Attraverso la combinazione di asset digitali e fisici, come servizi per il cliente omnichannel, piattaforme di marketing e sales integrate e software di smart manufacturing che prevedono un'interazione codipendente tra essere umano e supporto tecnologico.

In generale, quando si parla di digitalizzare un'azienda, il pensiero prevalente è quello di dover **implementare nuove tecnologie**. In realtà il processo è ben più complesso e presuppone la rottura con i vecchi modelli di business in essere per **instaurare un mindset** orientato all'interazione e al miglioramento delle performance basato sui dati. Nel caso specifico, la raccolta di informazioni consente di adottare e sviluppare delle strategie basate su modelli con cui è possibile realizzare in minor tempo, con un utilizzo ottimizzato delle risorse e una personalizzazione più profonda il proprio prodotto.

Questo è possibile solo nel caso in cui tecnologia ed essere umano riescono a dialogare in modo produttivo e, quindi, nel momento in cui le aziende comprendono l'effettiva necessità di assumere persone qualificate in grado non solo di affrontare la trasformazione digitale in atto ma di sfruttarla per portare risultati incredibili in ambito lavorativo.

## *Le difficoltà riscontrate dalle imprese che attivano una trasformazione digitale*

Nonostante la digital transformation possa essere considerata un'attività complicata e costosa, frutto di ore di apprendimento e di impegno, la maggior parte delle aziende non ha dubbi che l'IT sia la chiave per aumentare il proprio fatturato.

Quali sono le difficoltà riscontrate dalle imprese che già hanno iniziato una trasformazione digitale interna da cui imparare una lezione significativa?

### **1. Creare un'esperienza customer-centric**

Viviamo in un'economia che si basa sull'esperienza: il cliente non desidera solamente comprare un prodotto, ma vuole provare determinate sensazioni mentre lo fa, assumere uno status. Chi utilizza Amazon lo fa per la comodità del servizio, chi compra Apple lo fa perché desidera uno

smartphone elegante e performante (oltre a far sapere di essere il possessore di un iPhone).

Non c'è da stupirsi se il servizio clienti diventerà l'asso nella manica per differenziarsi dalla concorrenza.

Ciò che corrisponde a una sfida per le aziende è adattarsi il più presto possibile al continuo cambiamento per costruire un'esperienza indimenticabile per il cliente. Tale processo parte da un'analisi preventiva frutto di anni di dati raccolti sul proprio compratore e quindi sulla sua esperienza di acquisto. In seguito sarà possibile anche adattare e ottimizzare le fasi di produzione aziendali per offrire esattamente il tipo di prodotto o di servizio richiesto in tempi ridotti ma senza rinunciare alla qualità.

## **2. Combattere la reticenza dei dipendenti**

Le persone sono e saranno sempre i pilastri portanti di ogni business. Senza il loro supporto, un'azienda non può raggiungere i propri obiettivi né tantomeno iniziare un piano di digitalizzazione. Se da un lato, l'intelligenza umana, la destrezza e l'abilità sono un plus del capitale umano dell'azienda, dall'altro la capacità di adattarsi a nuove situazioni o tecnologie possono diventare un limite allo sviluppo.

Spesso, la paura del cambiamento risiede nel fatto che i dipendenti vedono minacciata la propria posizione, rischiando di influenzare in negativo la produttività e il morale dell'azienda. La soluzione risiede nel puntare su una cultura della formazione, attraverso cui insegnare nuove competenze ai dipendenti e sviluppare un mindset orientato alla visione della tecnologia come un ausilio indispensabile.

## **3. Trascurare o sbagliare l'analisi dei dati**

La mole odierna di dati da raccogliere raggiunge livelli proibitivi per alcuni vecchi sistemi di analisi. Il dato costituisce una miniera di informazioni preziosissima per un'azienda che desidera rimanere competitiva sul mercato.

La soluzione è l'implementazione di tecnologie per la raccolta e l'elaborazione, quanto più automatica, dei dati: in questo modo sarà possibile individuare un percorso predittivo con cui capire quale sarà la mossa successiva da compiere nei vari ambiti di business.

#### **4. Portare avanti un modello di business superato**

Strettamente legato al punto precedente, un'azienda che non riesce a rinunciare ai vecchi modelli, sicuramente vincenti - ma per quanto ancora? -, rischia di perdere la propria competitività a causa di un'eredità che corrisponde più ad un peso che ad un vantaggio.

Iniziare un processo di digitalizzazione richiede un vero e proprio cambiamento culturale all'interno di ogni funzione aziendale, in cui i responsabili iniziano a chiedersi quali siano le competenze necessarie da sviluppare.

Il vantaggio di abbandonare i modelli di business tradizionali offre l'opportunità di sfruttare la tecnologia e la rete digitale per avvicinare la domanda all'offerta e, soprattutto, per garantire al cliente un'esperienza di brand unica con cui non si vende più solamente il prodotto ma un servizio memorabile.

Costa di più acquisire un nuovo cliente o fare in modo che chi ha acquistato lo faccia ancora? Come ben sappiamo, trovare nuovi clienti è più costoso pertanto garantire un'esperienza indimenticabile e impeccabile sia per quanto riguarda l'utilizzo dello stesso ma anche per il servizio di assistenza e supporto è fondamentale.

*L'esigenza di  
trovare le giuste  
figure professionali*

Per cambiare modello di business è necessario trovare le competenze digitali più adatte. Le professionalità legate al digitale sono difficili da reperire sul mercato e i pochi professionisti a disposizione sono già impiegati. Come muoversi allora per scovare i nuovi talenti del digital?

Le competenze del candidato sono la prima cosa da valutare nel contesto di assunzione e trasformazione del modello aziendale, ma non l'unica: inserire una figura all'interno dello staff è un'operazione che prende in considerazione anche le attitudini e il carattere del candidato, per massimizzare il suo rendimento all'interno della realtà aziendale ed eventualmente la sua cooperazione con un team già consolidato.

*"L'evoluzione è  
la legge della  
vita"*

*- Pitagora*

# L'evoluzione dell'IT nelle imprese

## *Per ottimizzare i processi*

L'innovazione del settore IT può rivoluzionare drasticamente i meccanismi di un'azienda, migliorando tanto le tempistiche di esecuzione quanto il rendimento dei processi aziendali: strumenti più evoluti rendono possibili iniziative di marketing più performanti e più semplici da monitorare, grazie a una tecnologia più avanzata - che spesso si fa forte di sistemi di automazione - e analisi più puntuali ed approfondite dei dati ottenuti.

Inoltre, affidandosi maggiormente alla tecnologia la possibilità di errore umano viene ridotta al minimo: questo si traduce in un sensibile risparmio di tempo, denaro e risorse mentali per i diversi reparti aziendali, tutte variabili che permettono di dedicarsi ad altre mansioni che non possono essere delegate alle macchine - relazioni con i clienti, gestione amministrativa, analisi delle spese, ecc...

L'influenza dell'IT nel marketing ha dirette ripercussioni sui profitti aziendali: un potenziamento delle iniziative pubblicitarie si traduce in un flusso di contatti più importante, e di conseguenza a migliori possibilità di concludere con nuovi clienti.

L'IT porta alcuni vantaggi pratici anche per il commerciale: un CRM può semplificare enormemente sia la registrazione di nuovi contatti che la gestione di quelli già acquisiti, oppure strumenti di monitoraggio delle conversioni possono suggerire informazioni di importanza vitale per aumentare le vendite.

## *Per migliorare le interazioni dentro e fuori l'azienda*

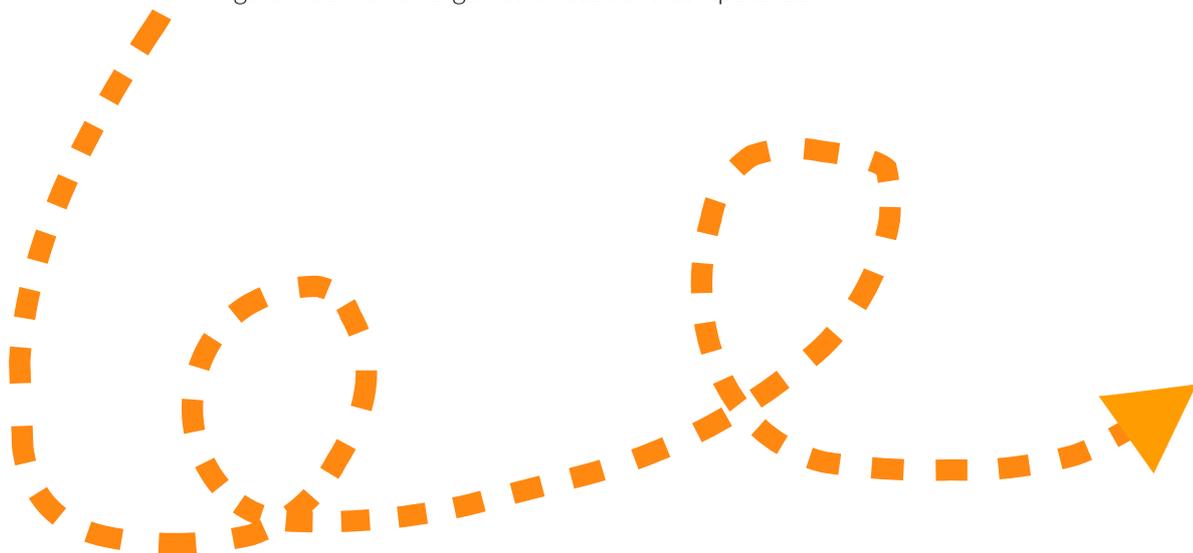
Potenziare la comunicazione e le relazioni all'interno e all'esterno dell'azienda servirà a rendere più fluido il lavoro tra colleghi e a migliorare la soddisfazione dei clienti:

- Una migliore comunicazione interna significa una maggior reattività nell'apprendimento e nello svolgimento dei compiti, e facilita il rispetto delle deadline e l'organizzazione interna.
- Non si parla più di vendere un prodotto, ma un'esperienza: la giusta tecnologia può fare la differenza nel servizio riservato ai clienti, stupendoli, soddisfacendoli e anticipando le loro esigenze prima ancora che le esprimano.

# I Ruoli IT

La semplice introduzione di un nuovo software o di un device in azienda porta ad un repentino cambiamento del mansionario dei lavoratori dipendenti, ma molte volte adattare le proprie attività non basta. Sono necessarie, invece, nuove figure specializzate che possano portare l'innovazione e la digitalizzazione in azienda e che ne sappiano cogliere ogni vantaggio.

Nelle prossime pagine raccoglieremo un profilo tecnico dei ruoli IT più ricercati nel panorama lavorativo moderno per comprendere quale figura inserire nell'organico in base alle competenze.



# DIGITAL SYSTEM ARCHITECT



Architetto dei sistemi che si occupa di realizzare l'architettura del sistema informatico (IS) e si occupa della sua evoluzione e delle sue differenti componenti.

## Responsabilità e mansioni svolte

- Conoscere l'organizzazione aziendale e
- l'infrastruttura tecnica
- Analisi dei processi aziendali e dei bisogni del cliente
- Ricerca di nuove soluzioni architettonali
- Scelta di hardware e software

## Skills

- Orientamento ai risultati
- Capacità organizzativa e relazionale
- Competenze nel project management

## Educazione e certificazioni

Laurea in ingegneria elettronica o analoghe in sistemi informatici

# VERIFICATION ENGINEER



Costruisce ambienti e controllo per identificare i punti deboli del design dell'hardware e per verificare che il prodotto funzioni come previsto.

## Responsabilità e mansioni svolte

- Simulazione digitale e verifica funzionale, approcci e metriche basati su analisi di regressione
- Verifica DfT, sviluppo di Testbench e creazione di tecniche di verifica
- Partecipazione nelle discussioni tecniche con clienti e fornitori esterni
- Responsabilità tecnica lungo tutto il ciclo di vita del progetto

## Skills

- Esperienza nell'utilizzo di codici C/C++, Perl
- Esperienza nell'utilizzo di verification languages (Vera, Specman, System Verilog, VMM, OVM, UVM)

## Educazione e certificazioni

Laurea in ingegneria elettronica o similari

## DEEP LEARNING ENGINEER



Molto simile al computer scientist, questa professione prevede l'utilizzo di piattaforme deep learning per svolgere specifiche attività di programmazione e relazionate all'intelligenza artificiale e allo sviluppo di sistemi che replicano le funzioni cerebrali.

### Responsabilità e mansioni svolte

- Scrivere e revisionare il codice del sistema sviluppato
- Svolgere test ed esperimenti di machine learning
- Svolgere analisi statistiche e implementare algoritmi e strumenti di machine learning

### Skills

- Conoscenza di linguaggi di programmazione tra cui Python, Matlab, Linus e C++
- Esperienza di metodi di machine learning e statistiche data-driven

### Educazione e certificazioni

Laurea in robotica, machine learning o intelligenza artificiale

## ROBOTICS EXPERT



Ingegnere specializzato in robotica, o flexible automation, responsabile del design, test, e realizzazione di robot produttivi e sicuri da utilizzare

### Responsabilità e mansioni svolte

- Supporto al team di sviluppo per definire il design, i costi, i calcoli tecnici per il funzionamento dei robot
- Scrittura di algoritmi e codice di programmazione
- Implementazione di test e troubleshooting in supporto agli sviluppatori

### Skills

- Esperienza nell'utilizzo di modelli C++, motion planning e robot programming

### Educazione e certificazioni

Laurea in robotica, automazione/meccatronica, machine learning o intelligenza artificiale

## DIGITAL LAYOUT ENGINEER



Ingegnere che si occupa di progettazione dei nuovi prodotti digitali e di creazione della circuiteria necessaria per il funzionamento del prodotto

### Responsabilità e mansioni svolte

- Verifica e test del mixed signal circuitry
- Esecuzione, progettazione, analisi e valutazione dei progetti attraverso l'utilizzo dei principi del sound engineering aderendo ai principi e alle pratiche aziendali
- Utilizzo di strumenti di design e simulazione quali Verilog RTL, Cadence a Spice

### Skills

- Esperienza nell'utilizzo di semiconductor technology e implementazione della stessa
- Background nei processi di supporto quali requirement engineering o gestione dei cambiamenti e delle configurazioni

### Educazione e certificazioni

Laurea in ingegneria elettronica o similari

## EMBEDDED SOFTWARE ENGINEER



Professionista che progetta e scrive il livello più profondo del codice che fa funzionare un dispositivo. L'obiettivo è quello di vedere come interagisce il codice con l'hardware sottostante

### Responsabilità e mansioni svolte

- Sviluppo software per soluzioni 3D e di prodotto
- Misurazione delle performance di efficienza, stabilità e scalabilità dei sistemi
- Design e implementazione di software di sistemi e dispositivi embedded
- Design, sviluppo, coding, debugging di sistemi software

### Skills

- Utilizzo di sistemi quali C, C++, ADA, Windows CE, LINUX, TreadX, Nucleus RTOS, OSE
- Esperienza nella comprensione di piattaforme mobile

### Educazione e certificazioni

Laurea in computer science, ingegneria elettronica o similari

## TECHNICAL LEADER



Responsabile del team di sviluppo di software development

### Responsabilità e mansioni svolte

- Tracking delle parti per le engineering build
- Follow up delle attività di sviluppo e di approvazione finale in laboratorio
- Gestione degli ordini
- Gestione della documentazione interna per la release ufficiale dei disegni
- Tracking del plan di progetto

### Skills

- Capacità gestionali e manageriali

### Educazione e certificazioni

Perito tecnico / laurea in ingegneria meccanica/industriale o gestionale

## MACHINE LEARNING ENGINEER



Software engineer specializzato in ambito machine learning

### Responsabilità e mansioni svolte

- Creare e sviluppare appositi sistemi di machine learning e deep learning
- Svolgere test ed esperimenti in ambito machine learning
- Implementare algoritmi di machine learning

### Skills

- Conoscenza di strutture di dati, modelli e architettura software
- Conoscenza di matematica, probabilità, statistica e algoritmi
- Conoscenza nello sviluppo di codici Python, Java e R

### Educazione e certificazioni

Laurea in computer science, matematica o similari

## INFORMATION SECURITY ANALYST



Professionista nello sviluppo e implementazione di strategie di computer science e sistemi per la protezione delle informazioni da parte di cyber criminali

### Responsabilità e mansioni svolte

- Monitoraggio dei network per il controllo di eventuali falle nel sistema di sicurezza
- Tutelare le attività da accessi non autorizzati
- Analizzare le violazioni alla sicurezza e determinare le cause primarie
- Condurre analisi dei rischi e test di vulnerabilità

### Skills

- Abilità nella formazione dei dipendenti sulle procedure di sicurezza
- Creatività e capacità comunicative oltre che analitiche
- Attenzione ai dettagli

### Educazione e certificazioni

Laurea in sicurezza informatica, network security, computer science o similari

## CLOUD SOLUTIONS ARCHITECT



Specialista nella progettazione di soluzioni ad hoc per le aziende che desiderano muovere la propria infrastruttura IT da service on-premise a una soluzioni di archiviazione in cloud

### Responsabilità e mansioni svolte

- Definizione struttura cloud aziendale
- Collaborazione con i business analyst per realizzare un'architettura in linea con le idee di business
- Creazione di una soluzione efficiente, scalabile, priva di falle

### Skills

- Conoscenze di base dell'architettura aziendale
- Esperienza nell'utilizzo di linguaggi di programmazione quali Python, Ruby e Elixir
- Background nell'ingegneria IT
- Comunicazione verbale e scritta

### Educazione e certificazioni

Laurea in computer science, sistemi informatici, information technology o similari

# DEVOPS ENGINEER



Acronimo per development Operations. Figura che si occupa di collaborare con gli sviluppatori di software per la creazione di codici facendo da figura intermedia tra software development, testing e team operativo

## Responsabilità e mansioni svolte

- Design, sviluppo e implementazione di integrazioni software
- Implementazione di tool di automazione e frameworks quali CI/CD
- Analisi codice e comunicazione revisioni ai team di sviluppo per garantire un netto miglioramento delle applicazioni e il completamento tempestivo dei progetti.
- Risoluzione problemi di produzione e coordinazione con il team di sviluppo per semplificare la distribuzione del codice.
- Ottimizzazione dell'architettura informatica dell'azienda

## Skills

- Flessibilità e multitasking
- Esperienza in code deployment e utilizzo tool associati (Puppet, Ansible, Chef)
- Esperienza in network, server e application status monitoring
- Conoscenza di Ruby, Python e strumenti DevOps quali Git e GitHub

## Educazione e certificazioni

Laurea in computer science, ingegneria informatica o similari

# DATABASE ADMINISTRATOR



Responsabile delle performance, dell'integrità e della sicurezza del database aziendale

## Responsabilità e mansioni svolte

- Assistenza nella progettazione di database
- Aggiornamento e modifica di database esistenti
- Installazione e test di nuovi database e sistemi di gestione dei dati
- Monitoraggio dell'efficienza del database
- Controllo dei sistemi di sicurezza e per garantire l'integrità dei dati
- Creazione di definizioni di query complesse che consentono di estrarre i dati
- Formazione dei colleghi su come inserire ed estrarre i dati

## Skills

- Capacità analitiche e organizzative
- Attenzione ai dettagli e precisione
- Comprensione del linguaggio SQL
- Conoscenza di "sistemi di gestione di database relazionali" (RDBMS), "sistemi di gestione di database orientati agli oggetti" (OODBMS) e sistemi di gestione di database XML
- Conoscenza aggiornata della tecnologia e della legge sulla protezione dei dati

## Educazione e certificazioni

Laurea in computer science, information technology o similari

# Recruitment tecnico vs Recruitment generico

## *Le Differenze*

Prima di tutto, è bene distinguere il concetto generale di “recruitment” da quello più specifico di “recruitment tecnico”: il primo indica un processo di ricerca, selezione ed inserimento di personale attuato da un’azienda che necessita di nuovi membri, mentre il secondo si riferisce al servizio specializzato (messo in pratica da professionisti) che si occupa della ricerca e della segmentazione di profili tecnici per altre aziende.

Il recruitment tecnico è dunque più adatto a identificare un particolare tipo di figura, che spesso non è già presente nell’azienda cliente: anzi, nella maggior parte dei casi, il responsabile delle risorse umane di quest’ultima, se presente, non ha neppure idea di quale figura ha realmente bisogno. Affidarsi ad agenzie specializzate, che sanno identificare quale sia la figura più adatta alla loro situazione, è la soluzione ideale.

## *Perché affidarsi al processo di selezione tecnico*

Se si conosce ciò di cui l’azienda ha bisogno ma non la figura professionale giusta per soddisfare queste esigenze, la soluzione migliore è quella di farsi supportare da un’agenzia di technical recruiting. Questi i vantaggi: rilevanza dei risultati ottenuti: il rapporto tra i contatti ottenuti e i candidati a target ricopre un’importanza fondamentale nel processo di assunzione: una profilazione troppo generica genererà elevate candidature - la maggior parte delle quali sarà infruttuosa.

- Delineare in maniera troppo netta la figura rischia al contrario di non generare risultati; un esperto di technical recruiting è in grado di garantire un buon numero di profili restando sempre all’interno delle indicazioni che ha ricevuto;
- professionalità assicurata: una delle parti più frustranti della selezione è la quasi inevitabile “perdita di tempo” causata dall’incontro con candidati non adatti al ruolo di cui si ha bisogno: un technical recruiter possiede la capacità e l’esperienza per ridurre al minimo il rischio di proporre profili non idonei, scartandoli durante la fase di ricerca;
- Ottimizzazione dei tempi e delle risorse: assumere una nuova figura non è questione di tentativi e fortuna, ma di conoscenza del settore di riferimento e di esperienza nel reclutamento: affidarti ad un’agenzia professionista ti farà risparmiare tempo (incontrerai un numero limitato di candidati, tutti potenzialmente adatti al ruolo) e risorse (non spenderai denaro alla cieca).

# Come può aiutarti Albelissa?

Insomma, per trovare il giusto professionista in tempi brevi e senza sprecare inutilmente risorse la scelta migliore è affidarsi agli esperti.

Ed ecco dove entriamo in gioco noi: con 15 anni di esperienza nel settore del digital recruitment e sedi distribuite in tutto il mondo, Albelissa è in grado di fornirti una consulenza approfondita su quale figura professionale sia la più adatta a ricoprire il ruolo che vuoi introdurre nella tua attività, e di individuare i migliori candidati per la tua azienda in tempi brevi e senza sprechi di risorse.

Se invece non è una nuova figura che cerchi e desideri invece formare uno dei tuoi collaboratori per svolgere nuove mansioni, mettiamo a tua disposizione anche alcuni corsi di formazione professionale per introdurre nella tua azienda tutto il know how di cui hai bisogno. Questo processo, detto re-training, si è rivelato la carta vincente per molte aziende, che anziché assumere nuovi dipendenti hanno preferito formare persone già presenti in azienda per svolgere nuove mansioni, evolvendosi dall'interno.

Infine, non è da sottovalutare la formazione non solo del singolo, ma dell'intera azienda: introdurre nuovi strumenti tecnologici e nuove figure tecniche in una realtà statica e desueta non è una buona scelta, poiché l'IT va valorizzato da tutta la struttura. Parliamo della famosa digital transformation, quella dirompente rivoluzione che, ponendo le sue basi sulla tecnologia IT, mira a scardinare i vecchi modelli di business e creare un'infrastruttura dinamica, capace di evolversi costantemente grazie ai continui aggiornamenti del mercato.

Albelissa può aiutarti anche in questo: analizzando la struttura della tua azienda e consigliandoti quale soluzione sia la più adatta, è in grado di avviare e supportare la trasformazione digitale che farà fare il salto di qualità che ti serve.



***Clicca qui per scoprire i servizi di consulenza avanzata per il technical recruiting di Albelissa***

# I NUOVI RUOLI IT NELL'ERA **DIGITALE**

*Qualifiche & competenze tecniche*

©2019 Albelissa all rights reserved.  
P.IVA 09157330011. REA TO 1029114.  
Capitale sociale interamente versato €60.000,00

In possesso di autorizzazione all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e iscrizione all'Albo informatico delle agenzie per il lavoro - Prot. 39/0003564 del 09/03/2016.

