

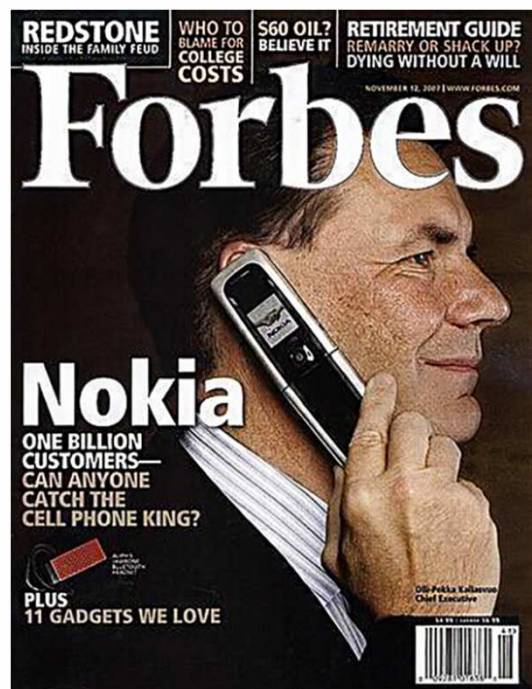
L'identikit del professionista 4.0

LE PROFESSIONI
DEL FUTURO

Alessandro Gallo

agallo@Linkedin.com

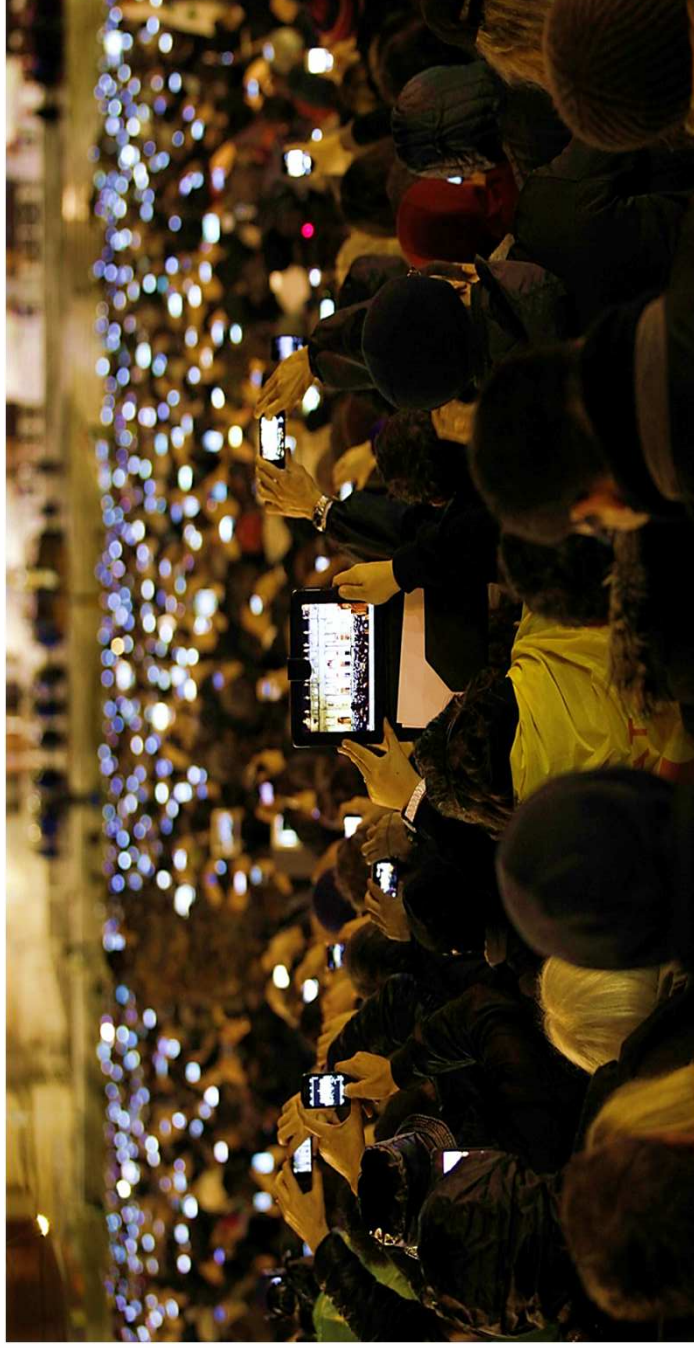




DIGITAL TRANSFORMATION... O LA CAVALCHI O TI TRAVOLGE!

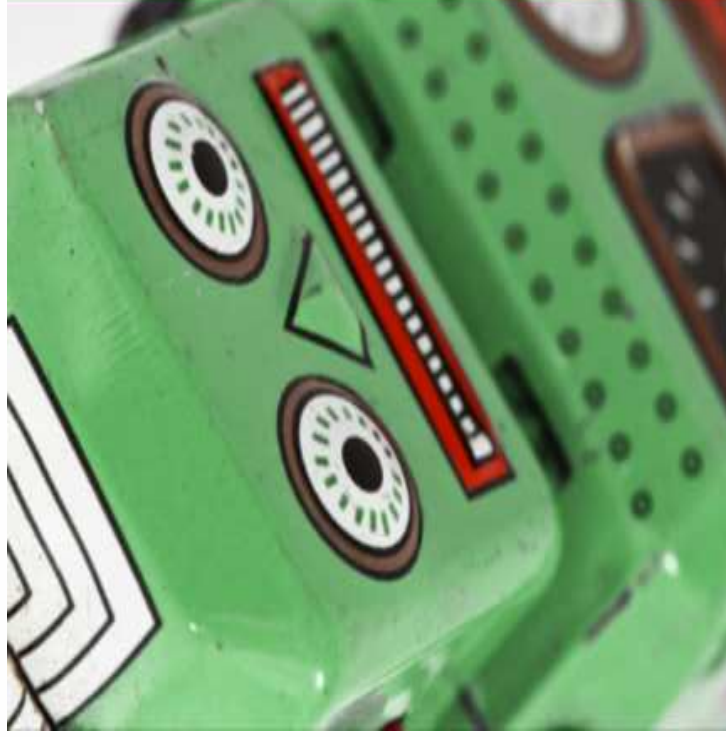
Forbes, 12 Novembre 2007





IL MONDO STA CAMBIANDO...I 3 SIMBOLI CHE PIU' OGGI CI SPAVENTANO!!!





Don't Be Fooled.
The Digital Transformation
Is Not Only About Technology!



Find the hottest tech talent.
Dice.com/openweb

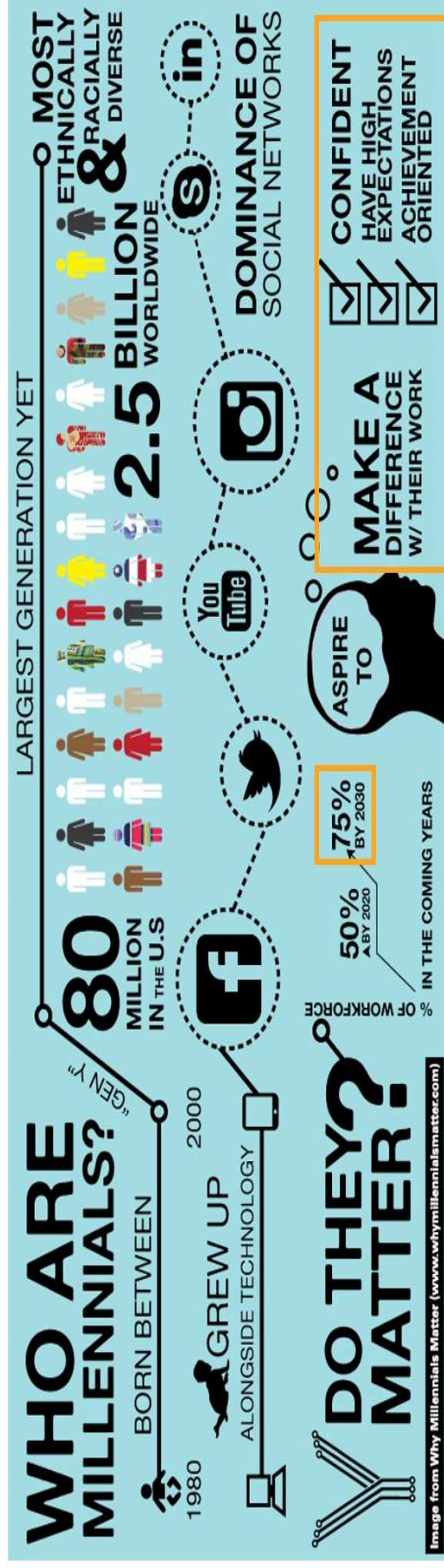
Matt, Sr. Hardware Engineer

Dice

- I migliori ingegneri possono essere da 3 a 10 volte più produttivi della media
- Possono far risparmiare dal 20 al 30% dell'investimento impattando sull'accelerazione del processo di trasformazione
- La domanda di competenze è 4 volte superiore all'offerta*

*Fonte: McKinsey&Company – «The new tech talent you need to succeed in Digital» – Sept 2016

I Millennials ... Conoscerli per il successo!



5 Million

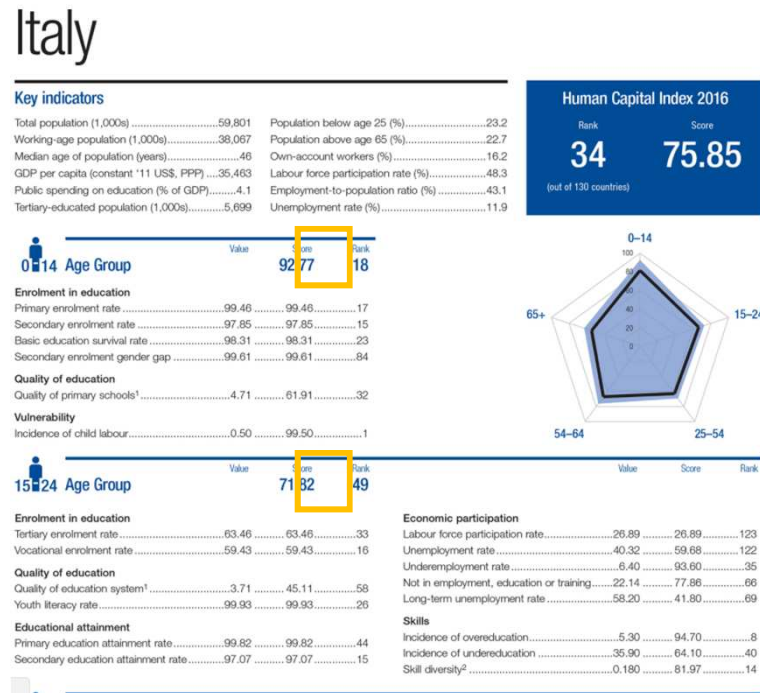
Net Jobs displaced
by tech 2020

<5 Years

Useful shelf-life
of skills



Formazione e competenze, le leve per vincere!



Generazioni Connesse
SAFER INTERNET CENTRE

Direzione Generale per lo Studente, l'Integrazione e la Partecipazione

Co-financed by the European Union
Connecting Europe Facility

HOME SAFER INTERNET CENTRE SCUOLE DOCENTI GENITORI RAGAZZI/E BAMBINI/E SUPERERRORI NEWS

educazione civica DIGITALE

Home Page

INTERNET E IL CAMBIAMENTO IN CORSO

EDUCAZIONE AI MEDIA

EDUCAZIONE ALL'INFORMAZIONE

QUANTIFICAZIONE E COMPUTAZIONE: DATI E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

CULTURA E CREATIVITÀ DIGITALE

“La dotazione di capitale umano di una nazione – la conoscenza e le competenze di cui sono portatori gli individui e che li abilitano nella creazione di valore economico – può essere un fattore più importante per il successo a lungo termine virtualmente di qualsiasi altra risorsa”
(World Economic Forum)

What can you do about the skills gap?

UPSKEILL YOUR
EXISTING TEAM

HIRE FOR THE
RIGHT SKILLS

LEVERAGE
EXTERNAL
PARTNERS

RETAIN THE
RIGHT TALENT



Cosa chiedono oggi i Talenti ?

LE IMPRESE SONO A VOLTE FRENATE DAI COSTI PER IMPLEMENTARE E REALIZZARE INIZIATIVE DI WELFARE. NON SI TRATTA DI UNA SEMPLICE PERCEZIONE DELLE MISURE CONCRETE CHE SONO RICHIESTE PER MIGLIORARE IL WELFARE DEI LAVORATORI, MA DI UNA MANO PUBBLICA MITIGASI SEMPRE PIÙ LO DICE UNO STUDIO

Sibilla Di Palma

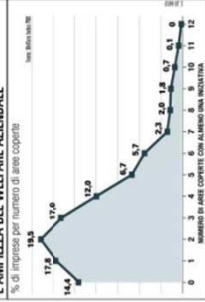
Le aziende sono consapevoli che i dipendenti sono un capitale prezioso, ma in molti casi stentano ancora a passare all'azione. Frequenti talvolta dal costo delle iniziative di welfare e in altri casi dalla mancata percezione delle misure che possono essere messe in atto. In un'epoca che vede la mano pubblica ritenersi sempre più, il quadro che emerge è quello di un settore che non ha ancora adottato dalla società di consulenza Willis Towers Watson attraverso interviste a 1.274 aziende operanti nell'area del welfare (in Italia, Germania, Francia e Regno Unito).

Tra i dati che cresce la consapevolezza che le aziende hanno del grado di rispondere alle esigenze delle loro forze di lavoro, ma sono ancora poche quelle che mettono in campo iniziative di welfare. In particolare, il 38% delle aziende non ha ancora implementato programmi per il benessere dei dipendenti. Inoltre, meno della metà delle aziende ha una strategia in tema di salute e benessere per i propri dipendenti. Inoltre, meno della metà delle aziende ha una strategia in tema di salute e benessere per i propri dipendenti. Inoltre, meno della metà delle aziende ha una strategia in tema di salute e benessere per i propri dipendenti.



Tra i dati che cresce la consapevolezza che le aziende hanno del grado di rispondere alle esigenze delle loro forze di lavoro, ma sono ancora poche quelle che mettono in campo iniziative di welfare.

L'AMPIEZZA DEL WELFARE AZIENDALE



venti sulle reali necessità di ciascun comparto e non solo basandosi su categorie e benchmark che hanno dimostrato di non essere più valide. Inoltre, molte aziende tendono a volerlo implementare poche fatto da altri», sottolinea il report. Il welfare aziendale è visto come un'opportunità per le aziende di attrarre e trattenere i talenti, ma anche come un modo per migliorare la produttività e la fidelizzazione dei dipendenti.

Secondo l'indagine, i dipendenti desiderano in primo luogo piani che regolano la loro salute e il loro benessere. Inoltre, i dipendenti desiderano piani che regolano la loro salute e il loro benessere. Inoltre, i dipendenti desiderano piani che regolano la loro salute e il loro benessere.

Prossimi tre anni, mentre il 44% manterrà l'intenzione di attuare una chiara strategia di welfare, il 35% e da budget insufficienti per realizzare i programmi necessari. I piani di welfare aziendali sono ancora in fase di sviluppo e non declinati in progetti concreti. Passando a chi invece ha già messo in atto una strategia di welfare, oltre il 50% delle aziende ha adottato una risposta adeguata a tutte le esigenze.

Quando si parla di welfare aziendale, si intende un insieme di iniziative che le aziende adottano per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti. Queste iniziative possono essere di natura fisica, mentale o finanziaria.

Regalare benessere attrae i talenti l'industria lo sa, non ne approfitta

Tra i dati che cresce la consapevolezza che le aziende hanno del grado di rispondere alle esigenze delle loro forze di lavoro, ma sono ancora poche quelle che mettono in campo iniziative di welfare.

L'AMPIEZZA DEL WELFARE AZIENDALE

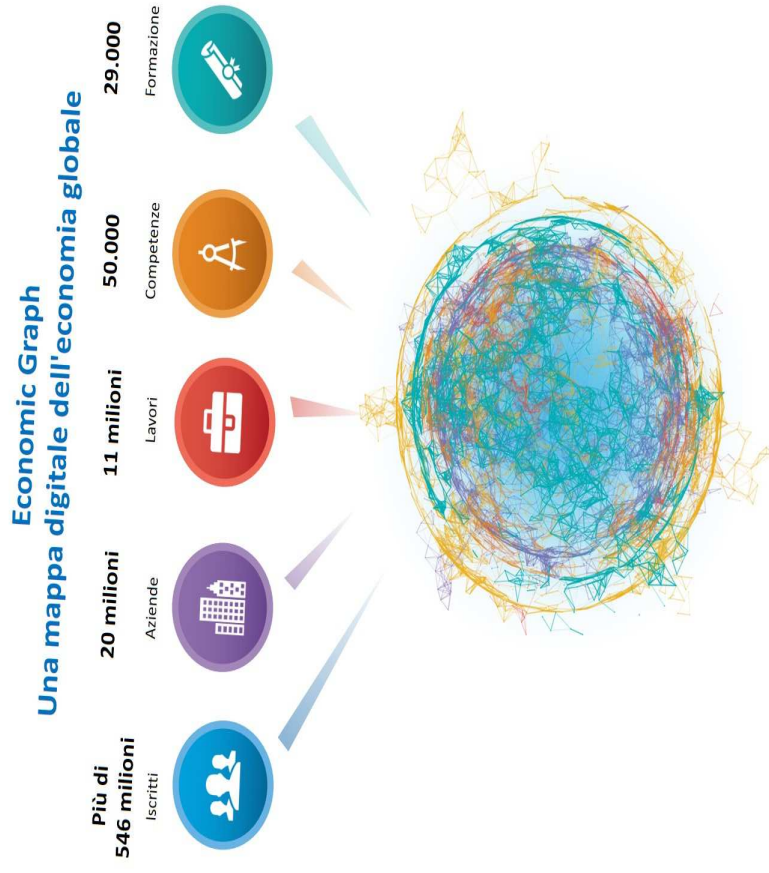


Prossimi tre anni, mentre il 44% manterrà l'intenzione di attuare una chiara strategia di welfare, il 35% e da budget insufficienti per realizzare i programmi necessari. I piani di welfare aziendali sono ancora in fase di sviluppo e non declinati in progetti concreti. Passando a chi invece ha già messo in atto una strategia di welfare, oltre il 50% delle aziende ha adottato una risposta adeguata a tutte le esigenze.

Quando si parla di welfare aziendale, si intende un insieme di iniziative che le aziende adottano per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti. Queste iniziative possono essere di natura fisica, mentale o finanziaria.

La Repubblica, Affari & Finanza
Sibilla Di Palma - 12 Febbraio 2018

LinkedIn



I profili degli iscritti costituiscono un vasto set di dati che LinkedIn aggrega per comprendere il mercato del lavoro di una determinata area geografica

Experience
User Experience Designer
April 2014 – Present (9 months) | Data Francisco Bay Area
Taking care of user experience design work for mobile and tablet products in the team

Education
Purposes School of Design
Master, Design and Technology
2010 – 2012
Research in Digital Product Design, study in programming and motion graphics, while freelancing for various projects and startups
• 2 honors and awards

Skills
User Interface Design
User Experience
Graphic Design
User Interface
User Experience Design
Adobe Creative Suite

Lavoro

Gli iscritti indicano il proprio curriculum professionale nella sezione del profilo dedicata alle esperienze. Quando viene aggiunta una nuova posizione con una sede o un datore di lavoro diversi, LinkedIn usa questi indicatori per rivelare le tendenze. Le informazioni vengono sempre riassunte per proteggere la privacy degli iscritti.

Formazione

Gli iscritti indicano i propri titoli di studio nella sezione del profilo dedicata alla formazione, ad esempio l'istituto di formazione superiore e il tipo di diploma.

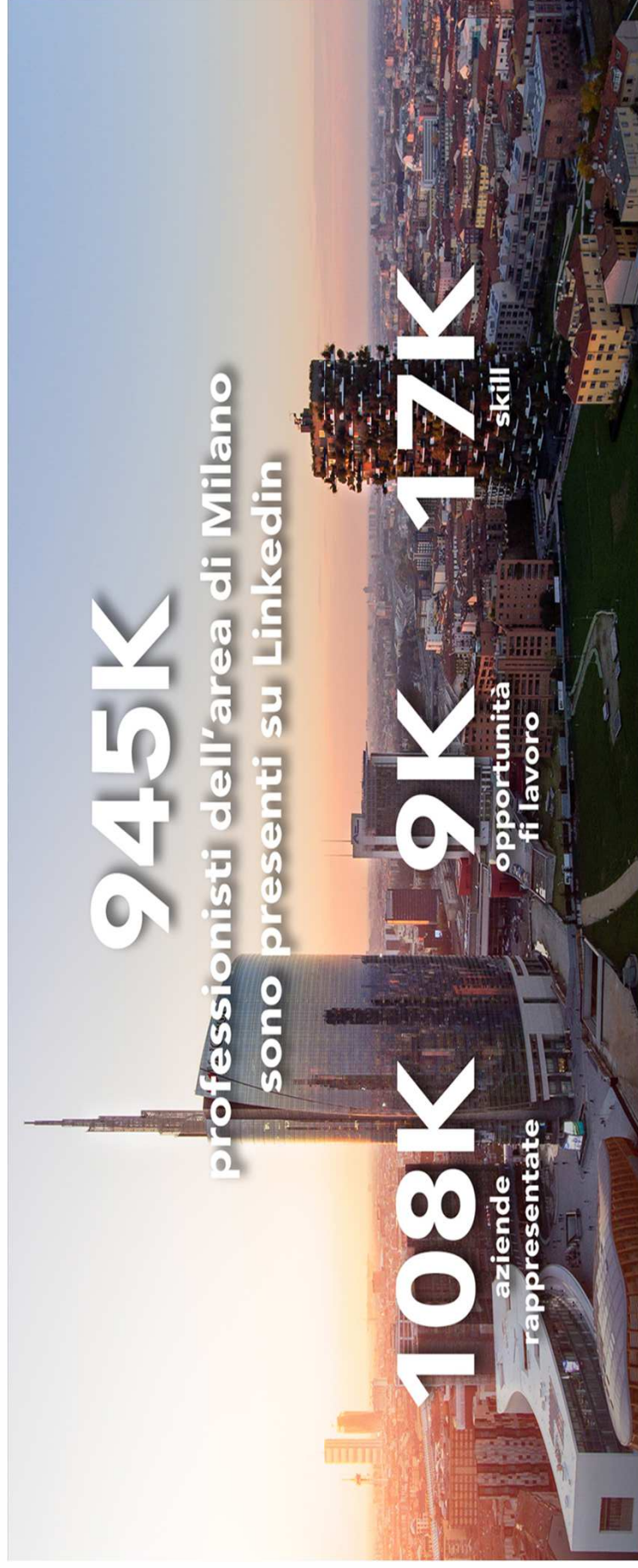
Competenze

Gli iscritti indicano le proprie esperienze nella sezione del profilo relativa alle competenze. LinkedIn raggruppa in categorie per l'analisi decine di migliaia di singole competenze che gli iscritti scelgono

Tecnologia

Gestione della progettazione software
Design di processi e modellazione software
Programmazione Web



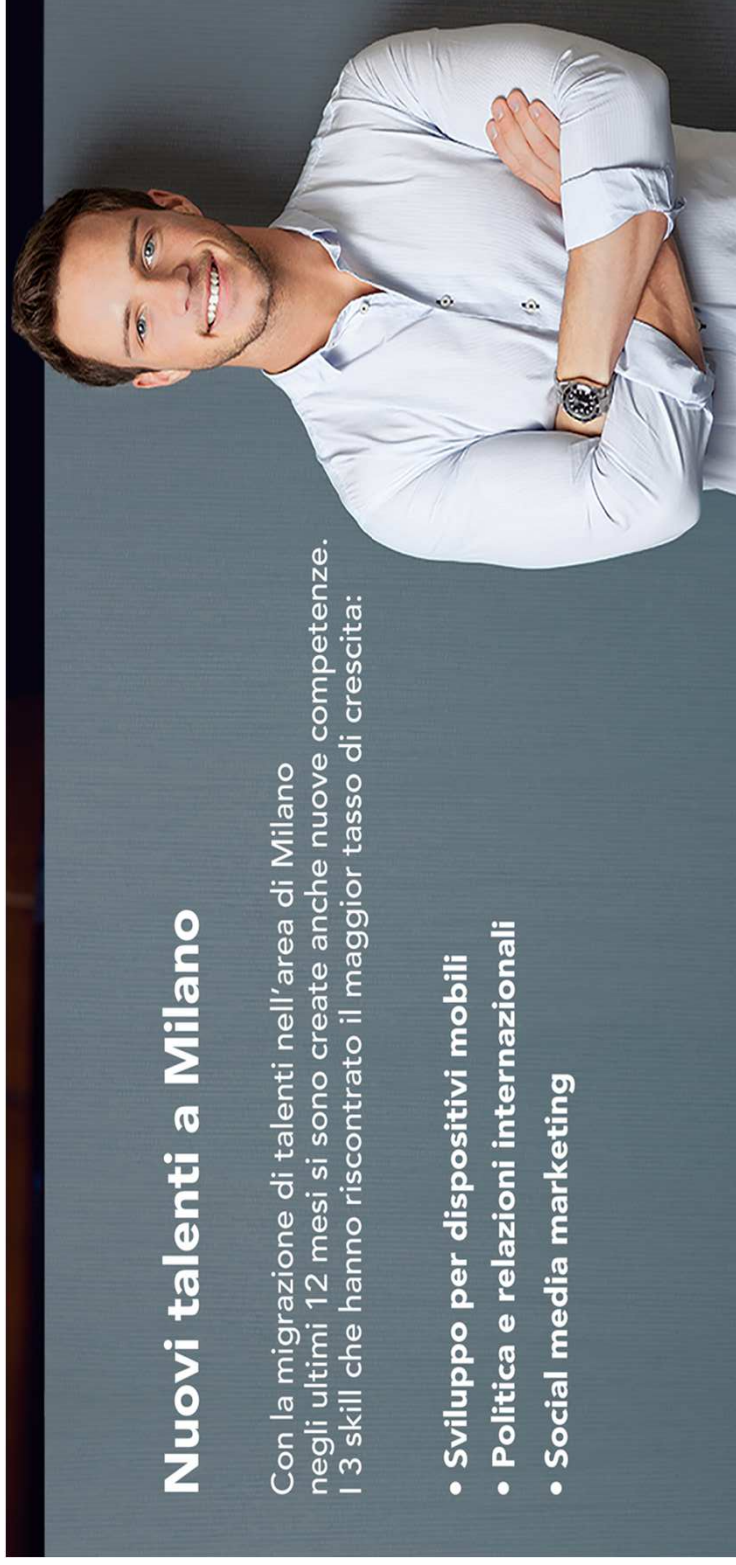




Nuovi talenti a Milano

Con la migrazione di talenti nell'area di Milano negli ultimi 12 mesi si sono create anche nuove competenze. I 3 skill che hanno riscontrato il maggior tasso di crescita:

- Sviluppo per dispositivi mobili
- Politica e relazioni internazionali
- Social media marketing



Variazioni 2016 vs 2017

MEMBERS BASE



+ 14% v/y
945.000 UTENTI

LinkedIn

POSIZIONI APERTE SU 2016



+ 80% v/y
9.000 POSIZIONI

AZIENDE RAPPRESENTATE



+ 12,5% v/y
108.000 AZIENDE

TOP 3 Geo di Destinazione (analisi delle migrazioni)

20

