

Edizione 2 - 2022

ITALIA

Tech

JOURNAL™

UNA NUOVA ERA DEL LAVORO

Registrati

Insight 

Contenuti

Esplorare nuovi orizzonti con Intelligent Edge:	4
Una nuova era del lavoro - Intervista a Emma de Sousa, Presidente EMEA di Insight	10
La guerra per il talento: perché dobbiamo cambiare il modo in cui assumiamo	22
Insight's Skills Academy	26
Progressione di carriera in un Hybrid Workplace	28
Blackbaud al servizio del social con l'app modernization	32
4 modi per proteggere il tuo ambiente di lavoro moderno	38
Il metaverso: un'opportunità per le imprese di tutte le dimensioni?	42
Client Story: Bekaert supera le barriere linguistiche nell'adozione di Microsoft 365 con la formazione e il supporto di Insight	46
Perché l'Application Performance Management dovrebbe essere una Top Priority per le organizzazioni	48

Lettera degli editori

Dopo aver attraversato alcuni anni di drastici cambiamenti nel modo in cui lavoriamo e viviamo, il periodo post-pandemia ha annunciato una nuova era di business. Anche se nulla si ferma mai, naturalmente, gli effetti della pandemia di COVID-19, le fluttuazioni nelle economie mondiali e gli eventi politici hanno avuto un profondo impatto sul modo in cui le organizzazioni possono avere successo. Ogni cambiamento presenta sfide e opportunità, ma come azienda è importante capire e imparare da loro per adattarsi e avere successo negli anni a venire. In qualità di Solutions Integrator Fortune 500, lavoriamo con molte aziende e le aiutiamo a navigare nel cambiamento supportando il loro percorso di trasformazione IT. Pertanto, stiamo assistendo ad alcune fenomenali storie di adozione e trasformazione della tecnologia e stiamo assistendo a organizzazioni che comprendono davvero le esigenze dei loro dipendenti, del mercato e del settore.

In questo contesto, abbiamo dedicato l'ultimo numero di Tech Journal EMEA alla "New Era of Work": come si presenta per le aziende, le opportunità che porta con sé e le tecnologie che possono supportare obiettivi di business nuovi o adattati. Contiene un'intervista approfondita con Emma de Sousa, Presidente EMEA di Insight, sulle sue previsioni di questa "New Era of Work" per i prossimi 12 mesi, nonché sulle opinioni dei country manager di Insight in tutta Europa riguardo le trasformazioni dei luoghi di lavoro a livello regionale. In questa edizione gli esperti discutono di tecnologie come Intelligent Edge e Metaverso, che hanno il potenziale per guidare le strategie e il successo di molte aziende, e Angela Hughes, EMEA HR and People Leadership Director di Insight, discute della "War for Talent" e di come le organizzazioni devono gestire il proprio recruiting. Karen Radford, Director of Talent di Insight EMEA, esamina in che modo la configurazione del lavoro ibrido influisce sulla progressione di carriera dei dipendenti e come le aziende possono garantire le stesse opportunità sia nel lavoro ibrido sia nel lavoro in ufficio.

Speriamo che la lettura sia di tuo interesse!



Jill Murray
Vice President Marketing, EMEA

Editoriale

Capo redazione

Jill Murray

Senior Editor

Amie Mulderrig

Editor

Melissa John

Lead Designer

Julie Eggleton

Designers

Rakhi Vyas

Rovi Neil Sla

Responsabili di produzione

Christian Bertram

Fiona Bursell

Emily Spragg

Becca Ter Meulen

Brendan Walker

Collaboratori speciali

Emma de Sousa

Angela Hughes

Thomas Kuehlewein

Krista Leland

Pietro Marrazzo

Rob O'Connor

Karen Radford

Richard Ramos

Rogier Stolk

Antony Taylor

Santo Orlando

Autori

Kisten Baufeldt

Marco Dho

Sylvie Dubois Janiaud

Julie Joostens

Diego Nobili

Raquel Perez de

Ontiveros

Fernando Pereira

Doris Sallmutter

Jorinde van Brink

Aron Wilmink

Se desideri essere aggiornato sulle ultime tendenze tecnologiche e sui casi di successo della trasformazione digitale delle aziende EMEA, abbonati al [Tech Journal](#).

ESPLORARE

nuovi orizzonti con

INTELLIGENT

EDGE:

strategie per il successo

L'intelligent edge non riguarda solo la raccolta di dati in tempo reale. Si tratta di raggiungere un nuovo punto di osservazione, costruito su mosse strategiche e operazioni su vasta scala.

Continua

Che si tratti di computer vision, manutenzione predittiva o rilevamento di anomalie, non importa quale forma di intelligenza artificiale (AI) l'azienda stia pensando di adottare: senza strategia e operatività, non risulterà mai un buon investimento. L'intelligent edge non fa eccezione. Le aziende sono desiderose di iniziare ad utilizzarlo, ma ciò non può essere fatto senza aver accuratamente esaminato tutte le tue opzioni.

Quindi esploriamo l'intelligent edge: come funziona in tutto l'ecosistema IT e i tipi di conversazioni che sto avendo con i clienti per garantire il massimo ROI e un successo duraturo.

Cos'è il l'Intelligent Edge?

Tradizionalmente, i dati vengono generati, spostati in un data center o nel cloud, vengono elaborati e infine resi accessibili. Ci sono però un certo ritardo e una certa latenza in questo metodo. L'intelligent edge porta quel tipo di elaborazione (o parte di essa) fino al punto in cui vengono generati i dati. Ciò genera una rapida analisi dei dati e quindi decisioni aziendali più consapevoli.

Per ottenere un successo duraturo con l'intelligent edge dobbiamo però iniziare a declinarlo in tutte le categorie: hardware, infrastruttura, software e edge security - e soffermarci su tutta l'attenta pianificazione e orchestrazione necessarie per raccogliere i suoi benefici.

Nuovi percorsi per i dispositivi perimetrali: intelligenza distribuita

Quando si pensa a come raccogliere e [archiviare i dati](#) in modo tradizionale, si potrebbe immaginare un data center con grandi rack di elaborazione. Pensa a fattori di forma ingombranti. Ma i fattori di forma non devono sempre avere un grande ingombro per abbracciare l'intelligent edge. Tutto dipende dal tuo caso d'uso aziendale. Potresti essere in grado di distribuire i tuoi fattori di forma, sfruttando hardware più piccoli con un punto di aggregazione nell'edge stesso e che può avere una componente di elaborazione più grande.

Ricorda: un dispositivo perimetrale è un qualsiasi componente hardware che controlla ed elabora i dati e il flusso tra il luogo in cui vengono generati i dati e la [rete aziendale](#).

È una definizione potenziante, perché puoi ancora eseguire il tuo software su un dispositivo molto piccolo come Intel NUC, Lenovo, HPE o Dell Gateway, che potrebbero essere eseguiti su una CPU, quindi prendere il tuo stack e spostarlo su un'elaborazione più grande. Quel calcolo potrebbe avere GPU dedicate, IGPU o multi-processori.

Le aziende possono persino utilizzare il loro hardware esistente e avvicinare [quell'intelligenza](#) ad esso. Nella produzione e nella vendita al dettaglio, stiamo assistendo all'uso di telecamere esistenti (non speciali) che analizzano come viene utilizzato lo spazio. Hai delle opzioni. Si tratta solo di sapere quali sono queste opzioni (cosa che molte aziende oggi non fanno) e determinare quale funziona meglio per il tuo caso d'uso e i tuoi obiettivi.

Esplorazione delle applicazioni edge

Naturalmente, non possiamo lasciare i dispositivi edge da soli. Le applicazioni che li alimentano sono ugualmente importanti. Oggi ci sono software costruiti appositamente per questa tecnologia. Agli stack software può essere assegnato un modello [AI](#) e tale stack saprà esattamente come funzionare su una GPU, una IGPU o una FGPA. Il modello AI può anche essere accelerato con un toolkit di deep learning come Intel OpenVINO o NVIDIA SDK.

Questa flessibilità è un punto di svolta. I fattori di forma continueranno a cambiare nell'edge, ma non sarà necessario continuare a sviluppare soluzioni separate per ogni nuovo hardware che viene prodotto.

Il futuro del lavoro è agile, il che significa non dover riprogettare un'intera applicazione a causa di un nuovo requisito.

Le applicazioni non devono essere complesse

Molte aziende pensano di aver bisogno di [machine learning](#) o reti neurali profonde per prosperare con l'intelligent edge. Non necessariamente. Anche un'applicazione che esegue un semplice rilevamento delle anomalie basato su soglie è una forma di intelligent edge. Un'applicazione potrebbe avere solo 100 righe di codice ed eseguire la soglia automatica, avvisandoti se un valore raggiunge un livello superiore o inferiore a un livello predefinito. In questo caso, quell'applicazione ti darebbe comunque una business intelligence che è attuabile e quindi preziosa.

Una delle considerazioni più importanti per le applicazioni edge è questa: dovrebbero essere estensibili, non monolitici. Il modo in cui crei le tue applicazioni per oggi e domani è fondamentale. Chiediti: per quali casi d'uso saremo in grado di sfruttare questa applicazione e l'hardware? Ci stiamo fossilizzando pensando solo al presente? Il futuro del lavoro è agile, il che significa non dover riprogettare un'intera applicazione a causa di un nuovo requisito.

Metodi per crescere e minacce da arginare

Le edge location creano una maggiore interconnessione tra hardware, software e applicazioni. Creano però anche più punti di ingresso per i criminali informatici. Pensare in modo più olistico alla [sicurezza](#) non è mai stato così importante. Un codice può essere sviluppato in modo sicuro, ma il modo in cui tale codice funziona in tutta l'organizzazione deve essere preso in seria considerazione. Ciò include la posizione in cui viene eseguito il codice e i dati che sta utilizzando. Pensa alle vulnerabilità di sicurezza come Log4j che possono colpire senza preavviso. Senza alcun meccanismo per aggiornare il codice in tutto l'ecosistema edge, le operazioni aziendali possono essere colte alla sprovvista e gravemente ostacolate.

Non lasciare che le complessità della sicurezza ti scoraggino dal cogliere i vantaggi dell'intelligent edge. La sicurezza è complessa con o senza un intelligent edge. La maggior parte delle aziende con cui lavoriamo ha solo bisogno di una guida per organizzarsi e proteggere strategicamente le molte parti mobili del loro business. La sicurezza è un approccio a più livelli e la complessità di proteggere la soluzione edge da zero (da dispositivo a cloud) dipenderà in gran parte da:

Fare progressi su: computer vision

La computer vision è un componente di base che abilita le applicazioni perimetrali. Ma la computer vision da sola non ha un grande valore.

È necessario utilizzare applicazioni di livello sui modelli di computer vision che tengano in considerazione anche l'operatività stessa di tali modelli.

Ciò significa essere in grado di eseguire più modelli contemporaneamente, fornendo diversi modi per avvisare e intraprendere azioni in base ai risultati di ciascun modello.

- Il caso d'uso aziendale
- I livelli di sicurezza che saranno richiesti (in base al profilo di rischio del risultato aziendale)
- L'architettura della soluzione

Il successo dell'edge inizia con **un potente cambiamento di mentalità** che dovrà portare **strategia e pianificazione al centro di tutto.**

Continua

Gestire su larga scala rende la missione di maggior efficacia

Operare nell'edge in tre sedi è una cosa, ma che dire di 400 sedi? Che dire di 3.000? Man mano che le aziende continuano lungo il percorso dell'intelligent edge, accumuleranno più generazioni di attrezzature sul campo (che coprono diversi tipi di fattori di forma con diversi casi d'uso). Un piano a tutto tondo per il monitoraggio, l'amministrazione e l'ottimizzazione in tutto l'ecosistema garantisce che l'intelligent edge continui a fornire valore all'azienda. Man mano che si scala a più distribuzioni tra le sedi, una strategia [di monitoraggio degli endpoint gestiti](#) sarà fondamentale. Ciò garantirà che i carichi di lavoro che stanno fornendo risultati aziendali siano sicuri e stabili.

Il tuo nuovo modo di lavorare dopo il tuo investimento deve essere sostenibile. [La gestione di tutto l'hardware](#), il software e la sicurezza perimetrali su larga scala ti darà un risultato coerente.

Come iniziare

Il successo all'edge inizia con un potente cambiamento di mentalità che ponga la strategia e la pianificazione al centro di tutto. Il più grande consiglio che diamo alle aziende che pensano di adottare una soluzione di intelligent edge è questo: comprendere il valore della risoluzione di un problema, quindi cercare la soluzione tecnica appropriata. Questo aiuta a creare una strategia di investimento per la soluzione e una chiara proposta di valore. Aiuta anche a determinare il profilo di rischio per quella soluzione. Quindi, cosa dovresti fare una volta che sei pronto a investire tempo e risorse in un'iniziativa di intelligent edge?

Concentrati su un semplice caso d'uso che potrebbe risolvere un problema aziendale che stai affrontando. Qualsiasi attività eseguita in modo ripetibile è un gioco equo per un prodotto minimo vitale (MVP).

I workshop di envisioning sono stati preziosi per i nostri clienti in termini di individuazione di casi d'uso, requisiti e criteri di successo per progetti pilota produttivi. Una volta che hai [la prova del valore](#), assicurati che il tuo MVP passi avanti nella produzione.

L'orizzonte è pieno di opportunità. Godetevi la vista.

Il futuro del lavoro è agile, il che significa non dover riprogettare un'intera applicazione a causa di un nuovo requisito.

Percorso verso la sicurezza: caratteristiche di una forte sicurezza perimetrale

- Allineamento a un framework di sicurezza informatica, come [il National Institute of Standards and Technology \(NIST\)](#) (attraverso hardware, infrastruttura e software edge)
- Politiche e processi ben documentati
- Sicurezza basata su eccezioni (non valida per tutti)
- Visibilità centralizzata e controlli unificati
- Formazione coerente per gli utenti finali
- Sicurezza come continuità aziendale (test, valutazione e modifiche regolari in base alle esigenze)

Casi d'uso: uno sguardo a ciò che è possibile

ENERGIA:

manutenzione della rete elettrica, ottimizzazione delle tubature, turbine intelligenti

TRASPORTI:

Strade e incroci, trasporto di massa, aeroporti

VENDITA AL DETTAGLIO:

controlli dell'inventario, camerini in realtà aumentata (AR), tendenze di acquisto

PRODUZIONE:

reti di fabbrica, efficienza degli impianti, monitoraggio delle risorse

SANITÀ:

monitoraggio delle risorse mediche, monitoraggio della temperatura, monitoraggio dei pazienti, wayfinding

CITTÀ CONNESSE:

illuminazione intelligente, gestione dei rifiuti, sicurezza, connettività pubblica

Inizia il tuo viaggio.

Indipendentemente dai tuoi obiettivi, puoi creare una strategia di intelligent edge vincente che abbraccia hardware, software, sicurezza e altro ancora.

[Scopri come possiamo aiutarti.](#)

Fine

UNA NUOVA ERA DEL LAVORO

Insight | INTERVIEW

Emma de Sousa

Presidente EMEA di Insight



Il mondo è in continua evoluzione. Nel 2000, il mondo aveva 413 milioni di utenti Internet¹ - l'anno scorso (2021), la cifra registrata era di 4,9 miliardi². La tecnologia è in continua evoluzione e la sua implementazione può supportare la crescita aziendale e avere un impatto sul posto di lavoro. Un recente sondaggio di IDC ha rivelato che il 60% dei dirigenti ritiene che "la trasformazione digitale sarà il loro principale motore di crescita nel 2022"³.

Gli ultimi anni hanno avuto un profondo impatto sul tasso di innovazione e cambiamento nella tecnologia – e tutto questo ha influenzato notevolmente gli ambienti di lavoro. Dal lavoro ibrido a quello a distanza, dagli eventi digitali alle conferenze: l'ambiente di lavoro per molte organizzazioni sembra molto diverso da come lo intendevano qualche anno fa. Abbiamo parlato con Emma de Sousa, Presidente EMEA di Insight, delle sue opinioni sul mondo in evoluzione del business e della tecnologia, e delle tendenze nei prossimi 12 mesi.

[Continua](#)



? In che modo la pandemia di Covid-19 abbia avuto un impatto sul business e sull'adozione della tecnologia?

Penso sicuramente che gli ultimi due anni abbiano accelerato la crescita di alcune tecnologie e innovazioni – possiamo vederlo nel lancio della connettività 5G, nell'espansione del cloud e nel rapido slancio che la realtà immersiva sta guadagnando. Il cambiamento degli ambienti di lavoro durante l'epidemia di COVID-19, con il passaggio al lavoro a distanza per molti, ha costretto le aziende a sperimentare nuove tecnologie e soluzioni che potrebbero non aver considerato prima. Molte organizzazioni stanno ora vedendo i vantaggi di queste soluzioni e servizi, e sono interessate ad adottarli a lungo termine. Le aziende stanno vedendo le opportunità che queste soluzioni avanzate creano nella carenza di manodopera post-pandemia, consentendo alle operazioni aziendali di continuare mentre cercano di "riempire" le posizioni aperte. Queste soluzioni creano anche un'opportunità per le organizzazioni di modernizzarsi e rispondere alle crescenti esigenze competitive.

Quello che sto sentendo dai nostri clienti è un chiaro cambiamento di mentalità: mentre prima le aziende investivano e adottavano soluzioni tecnologiche singole, ora stanno pensando più ampiamente al processo end-to-end e stanno investendo in tecnologia su tutto il loro business. La pandemia ha contribuito notevolmente a questa tendenza, poiché le operazioni aziendali al giorno d'oggi sono molto più dislocate geograficamente, coprendo una rete di dipendenti globali e lavoratori da remoto o con modalità ibride. Al fine di abilitare connettività, comunicazione e transazioni attraverso reti così vaste, l'adozione di una tecnologia su larga scala può far risparmiare tempo e denaro.

? Quali sono le tendenze più importanti di cui le organizzazioni devono essere consapevoli e che devono implementare per avere successo in questa nuova era del lavoro?

Ogni organizzazione è diversa pertanto le esigenze e le strategie per il successo dipendono spesso da numerosi fattori. Credo che tenere d'occhio le tecnologie emergenti sia fondamentale. Soluzioni come automazione, IoT, AI, Intelligent Edge e Mixed Reality possono trasformare le operazioni aziendali se adottate nel modo corretto. Durante la pandemia di Covid-19, le aziende che erano all'avanguardia nell'implementazione di nuove tecnologie erano avvantaggiate, e hanno potuto reagire ai rapidi cambiamenti del mercato più velocemente e su larga scala. Le aziende che avevano già esaminato o adottato soluzioni cloud, ad esempio, hanno trovato la condivisione dei dati tra i dipendenti che lavorano in diverse configurazioni di lavoro remoto / ufficio / ibrido molto più snelle di quelle che non lo hanno fatto.

Vedere la tecnologia come un motore per la produttività e la resilienza è importante e le aziende che digitalizzano e abbracciano tale trasformazione tecnologica in tutta la loro organizzazione saranno più preparate per i cambiamenti futuri.

La sicurezza informatica è spesso citata come una tendenza, si tratta di un elemento fondamentale per le organizzazioni e dovrebbe sempre essere al primo posto. Gli ultimi anni, se non mesi, hanno dimostrato che il crimine informatico non sta rallentando. Al contrario, è in continua evoluzione, influenzando i mercati singoli e globali, così come i paesi. L'adozione di un approccio zero-trust nella tua azienda, in tutta la tua organizzazione e nella rete della supply chain, può aiutarti a rinforzare la tua sicurezza IT. Le organizzazioni devono essere preparate e coprire continuamente tutti i punti di accesso per garantire sempre la massima protezione. L'aumento del lavoro ibrido ha sicuramente reso tutto questo più difficile, portando molte persone a lavorare da remoto e spostando molte operazioni aziendali sul cloud. I disordini geopolitici in un angolo del mondo possono avere un impatto e rappresentare una minaccia per la rete di sicurezza della tua azienda globale. Un dipendente che non è aggiornato o informato sul protocollo di sicurezza può mettere in pericolo l'intera azienda. Questo è il motivo per cui la sicurezza informatica rimarrà un obiettivo costante in futuro. Per me, la nuova era del lavoro non significa solo che le organizzazioni incorporano la sicurezza informatica nel tessuto del business, ma monitorano e aggiornano continuamente i processi e le operazioni di sicurezza.

? Quando si parla di tecnologie emergenti, a quali in particolare le organizzazioni dovrebbero prestare attenzione?

Intelligent Edge. Mentre tradizionalmente i dati vengono generati, spostati in un data center nel cloud ed elaborati lì, l'Intelligent Edge porta l'elaborazione al punto di generazione dei dati. Le organizzazioni possono analizzare i dati più rapidamente, con conseguenti decisioni aziendali più rapide e precise. Questo offre incredibili opportunità in ogni settore, ad esempio l'assistenza sanitaria. L'Intelligent Edge può supportare il monitoraggio remoto delle prestazioni cardiache o polmonari di un paziente, dove i dati in tempo reale sono cruciali. In questo caso l'elaborazione di dati su cloud o da remoto potrebbe ritardare i risultati e quindi ostacolare la capacità del medico di rispondere e aiutare rapidamente il paziente. Con l'opportunità creata dall'Edge di dare accesso istantaneo al valore dei dati, i flussi di lavoro sono ridotti e i di conseguenza aumentano i ricavi. L'Intelligent Edge fornisce anche maggiore protezione in termini di sicurezza informatica accelerando i tempi di analisi dei dati.

Anche l'automazione e l'intelligenza artificiale diventeranno parte integrante delle storie di successo di molte organizzazioni, poiché queste soluzioni consentono di abbreviare i flussi di lavoro e aumentare l'efficienza di un'azienda. L'adozione di queste tecnologie permette di concentrarsi sull'utilizzo delle risorse per i lavori più strategici, liberando tempo dei dipendenti in modo che possano dedicarlo a compiti più significativi. Insight ha recentemente supportato un cliente che, come parte dei processi di inventario, ispeziona e scansiona manualmente oltre 300.000 documenti ogni mese. Insight ha supportato l'azienda nella creazione di un processo automatizzato utilizzando l'intelligenza artificiale, al fine di scansionare e archiviare automaticamente le pagine. Ciò non solo ha fatto risparmiare tempo e denaro all'azienda rimuovendo il processo manuale, ma ha anche ridotto l'errore umano nell'elaborazione delle informazioni. Se usata correttamente, l'automazione può diventare uno degli elementi chiave del successo aziendale.

Quelli che continuano ad essere trend dominanti sono il metaverso e la Mixed Reality. Nel settore sanitario, offrire consultazioni nel metaverso potrebbe facilitare il trattamento del paziente e consentire una diagnosi più rapida; nelle impostazioni di produzione, la formazione di ingegneri da remoto potrebbe migliorare le operazioni. Il metaverso segnala una nuova "esperienza coinvolgente", i cui benefici sono ancora in fase di sblocco. Le aziende che hanno approcciato il metaverso e la Mixed Reality potrebbero avere numerosi vantaggi nei prossimi anni. Ad esempio, uno dei nostri clienti, Alder Hey Children's Hospital, sta utilizzando HoloLens 2 di Microsoft in combinazione con Remote Work Assist per fornire formazione medica da remoto e migliorare l'assistenza ai pazienti. La Mixed Reality consente ai medici tirocinanti di osservare procedure cliniche all'avanguardia senza dover essere in sala operatoria, riducendo il numero di personale nelle sale operatorie o nei turni di reparto, limitando così il rischio di infezione e aumentando l'efficienza per i pazienti e il personale. Il personale ospedaliero e i colleghi sono anche in grado di consultarsi l'un l'altro senza dover essere fisicamente nella stessa stanza, consentendo lo scambio professionale e di condividere le opinioni degli esperti senza vincoli geografici.

? Se le tecnologie emergenti possono essere un elemento di differenziazione per il business, quale ruolo vede giocare la tecnologia nella nuova era del lavoro?

La pandemia ha dimostrato che la tecnologia può essere una risorsa enorme per un'organizzazione se implementata correttamente, offrendo flessibilità e coerenza alle aziende in tempi di grandi cambiamenti. Avendo attraversato un periodo così intenso di cambiamento completo del modo in cui le aziende operano, a volte in poche settimane, molte organizzazioni ne sono uscite più flessibili e aperte a nuove possibilità. La tecnologia può servire non solo come strumento per proteggere la tua organizzazione e aggiungere flessibilità alle tue operazioni, ma può anche contribuire a semplificare le pratiche e promuovere la crescita del business.

Lavoriamo con aziende che stanno trasformando digitalmente le loro operazioni, il che significa che non solo sono in grado di semplificare le catene di approvvigionamento e monitorare meglio le proprie performance, ma anche di comunicare molto più velocemente su una scala più ampia, condividere i dati in modo sicuro e collaborare ai progetti. Ritengo che la tecnologia continui a svolgere un ruolo fondamentale e non vedo l'ora di poter supportare ancora più organizzazioni nell'adozione di soluzioni che contribuiranno ad accelerare il loro percorso di trasformazione digitale. **FINE**

1. <https://ourworldindata.org/internet>

2. <https://www.statista.com/topics/1145/internet-usage-worldwide/#dossierKeyfigures>

3. <https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/executive-view-2022.html>

Scopri le interviste agli altri Country Manager di Insight...

Thomas Kuehlewein

General Manager DACH



? Come si presenta la nuova era del lavoro nella tua regione, in particolare dopo gli eventi globali degli ultimi due anni?

Lavorare da casa è diventato un requisito ovvio per tutti. Durante la pandemia abbiamo ripensato il nostro ambiente di lavoro e la cultura della collaborazione. Abbiamo deciso di chiudere gli uffici e abbiamo elaborato una moderna politica di home office con le rappresentanze dei lavoratori tedeschi. Il nuovo modello di lavoro basato sulla fiducia è stato accolto molto bene dalle persone e passeremo a un modello ibrido anche nel nostro ufficio a Raunheim. Dopo la pandemia, il nostro obiettivo è condividere le intuizioni con i nostri clienti e partner per contribuire a fornire un ambiente di lavoro migliore rispetto a prima della pandemia.

? Quali sono le opportunità nella vostra regione per questa nuova era del lavoro??

L'opportunità per i nostri clienti è quella di essere consultati da persone che hanno attraversato la transizione verso un ambiente di lavoro ibrido. Pertanto, possiamo aiutare i nostri clienti non solo con soluzioni tecniche e sicure, ma anche con la nostra esperienza per trasformare la cultura del lavoro. Possiamo offrire ai nostri collaboratori molta più flessibilità in modo da consentire loro di gestire meglio l'equilibrio tra lavoro e vita privata. I nostri dipendenti hanno l'opportunità di assumere una maggiore titolarità su come organizzare le loro priorità. La nostra moderna cultura del lavoro ibrido per questo motivo sta attirando sempre più talenti.

? Quali sono le sfide nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

Socializzazione e benessere sono sfide chiare in questa nuova area del lavoro ibrido. È molto importante promuovere eventi e riunioni in modo che le persone si riuniscano per trascorrere del tempo insieme. Come datori di lavoro siamo obbligati a preoccuparci ancora di più della salute mentale e del benessere delle persone. Pertanto, con un team denominato "Benessere", abbiamo iniziato a lavorare su offerte continue per sostenere la salute, la felicità e la produttività delle persone.

? Che impatto ha avuto la tecnologia nella tua regione e come si prospetta il futuro?

La tecnologia è stata la parte più facile della nuova area di lavoro. La domanda è come mettere insieme i pezzi e come gestire il cambiamento delle nuove modalità collaborative. È interessante notare che abbiamo visto una massiccia crescita nella vendita di dispositivi. Accanto ai servizi di sicurezza e all'abilitazione di ambienti di riunione ibridi, la necessità di servizi di adoption e di change management è aumentata e stiamo riscontrando una crescente domanda per le nostre offerte di Device As a Service. Accanto al cloud vediamo crescere ulteriormente il nostro business di prodotti e i servizi di magazzino. **FINE**

Scopri le interviste agli altri Country Manager di Insight...

Pietro MarrazzoGeneral Manager
Southern Europe

? Come si presenta la nuova era del lavoro in Italia e in Spagna, in particolare dopo gli eventi globali degli ultimi due anni?

La nuova era del lavoro in Italia sembra essere un periodo di grandi cambiamenti e sconvolgimenti. Il paese è stato duramente colpito dalla crisi economica globale e gli ultimi due anni hanno visto una serie di importanti eventi politici e sociali che probabilmente avranno un impatto significativo sul modo di lavorare degli italiani. C'è molta incertezza su ciò che riserverà il futuro, ma ci sono alcune tendenze chiare che stanno già emergendo. Uno dei più significativi è l'ascesa della gig economy, che sta dando a più persone l'opportunità di lavorare in modo flessibile e indipendente. È probabile che ciò continui e avrà un impatto importante sul modo in cui operano le aziende.

Per la Spagna, c'è stato anche un profondo cambiamento negli ultimi anni per plasmare la nuova era del lavoro. La situazione sanitaria ha accelerato i cambiamenti già iniziati in precedenza, scatenando una rivoluzione tecnologica e sociale di vasta portata. Il ruolo che i reparti IT svolgono nelle aziende sta crescendo sempre di più, fungendo da motore e timone dell'innovazione. Sarebbe corretto dire che al giorno d'oggi qualsiasi azienda è un'azienda IT.

Un'altra tendenza che probabilmente si affermerà in Italia e Spagna è il passaggio a un lavoro maggiormente da remoto. Con la tecnologia che rende più facile rimanere in contatto, è probabile che sempre più persone lavorino da casa o da spazi di co-working. Gli ultimi due anni hanno anche visto un aumento del numero di persone che lavorano come freelance o su base autonoma. È probabile che questa tendenza continui, poiché sempre più persone cercano modi per sfuggire al tradizionale modello di lavoro 9-5. È probabile che tutte queste tendenze abbiano un impatto importante sull'economia della regione e sulle future modalità lavorative.

? Quali sono le opportunità nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

Le opportunità nella nostra regione sono enormi. Con l'ascesa di Internet e della tecnologia, ci sono una miriade di opportunità per coloro che sono disposti a lavorare sodo e apprendere nuove competenze. Un'opportunità riguarda il gran numero di persone disoccupate o sottoccupate. C'è un ampio bacino di potenziali lavoratori che potrebbero essere assunti per svolgere molte delle mansioni che verranno create in questa nuova era del lavoro.

Ci sono molte aziende online e offline che sono alla ricerca di dipendenti che possano lavorare da remoto, il che apre un mondo completamente nuovo di possibilità per coloro che vogliono lavorare da casa.

Inoltre, le aziende possono attrarre e assumere persone in tutto il mondo grazie all'approccio di lavoro ibrido

? Quali sono le sfide nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

Le nostre principali sfide sono:

- Garantire che le nostre persone siano sufficientemente qualificate e competenti da poter sfruttare le nuove opportunità
- Incoraggiare le aziende ad abbracciare nuove tecnologie e processi moderni
- Sostenere i nostri lavoratori in questo periodo di transizione
- Garantire che i dipendenti dispongano delle attrezzature e delle risorse appropriate per lavorare da remoto
- Garantire che tutti i dati e i sistemi di comunicazione siano sicuri e accessibili
- Rispondere in modo rapido ed efficace a qualsiasi incidente di sicurezza che si possa verificare

? Che impatto ha avuto la tecnologia nella tua regione e come si prospetta il futuro?

La tecnologia ha avuto un profondo impatto sulla mia regione. Ha cambiato il modo in cui comunichiamo, il modo in cui lavoriamo e il modo in cui viviamo. Ha anche avuto un enorme impatto sull'economia, consentendo alle imprese di operare in modo più efficiente e di raggiungere nuovi mercati. Guardando al futuro, credo che la tecnologia continuerà ad avere un impatto importante sulla nostra regione. Ci aiuterà a comunicare in modo più efficace, a lavorare in modo più efficiente e a vivere in modo più sostenibile. **FINE**



Scopri le interviste agli altri Country Manager di Insight...

Rogier StolkGeneral Manager
Northern Europe**? Come si presenta la nuova era del lavoro nella tua regione, in particolare dopo gli eventi globali degli ultimi due anni?**

Gli ultimi due anni ci hanno insegnato che prenderci cura di noi stessi e degli altri è la chiave per il nostro benessere. Il mondo è un posto migliore se ci teniamo d'occhio l'un l'altro e proteggiamo gli interessi degli altri. La notevole conseguenza della pandemia è il cambiamento di comportamento. Manteniamo le distanze e pensiamo al prossimo. Sappiamo e abbiamo imparato che è nel nostro interesse considerare l'interesse degli altri, e questo principio ha dimostrato il suo valore.

La pandemia di COVID-19 e le misure messe in atto nei Paesi Bassi hanno costretto datori di lavoro e dipendenti ad adottare una nuova visione del lavoro, come il lavoro da remoto. Il lavoro a casa ha un impatto sull'ambiente dell'ufficio tradizionale e sulle implicazioni per i lavoratori e le aziende, e questo non è diverso in altri paesi. Tuttavia, molti lavoratori nei Paesi Bassi hanno già beneficiato della cultura del lavoro flessibile del nostro paese. Oltre il 14% dei lavoratori dei Paesi Bassi era già abituato a lavorare lontano dall'ufficio, prima della pandemia. I Paesi Bassi hanno a lungo guidato il passaggio globale verso modalità di lavoro a distanza.

I vantaggi della nostra cultura del lavoro flessibile hanno portato anche a nuovi sviluppi nello spazio del lavoro ibrido: non solo l'adozione di nuove tecnologie per comunicare e lavorare insieme da remoto, ma anche la creazione di nuove policy dedicate. Molti datori di lavoro offrono ai propri dipendenti un budget per creare a casa propria un ambiente di lavoro confortevole e produttivo, e aiutare a organizzare spazi di coworking se necessario. Oltre a ciò, nei Paesi Bassi abbiamo la fortuna di essere un paese in cui il 98% delle case ha accesso a Internet ad alta velocità, con la giusta combinazione di tecnologia, cultura e approccio per rendere il lavoro a distanza una pratica di successo. Abbiamo imparato che il lavoro ibrido è la via da seguire in cui possiamo beneficiare dei talenti in tutti i paesi e continenti, e che i confini non esistono più.

? Quali sono le sfide nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

Ora che sappiamo che le modalità ibride si sono diffuse drasticamente durante la pandemia dobbiamo rilevare che il quadro giuridico e normativo nei Paesi Bassi è rimasto indietro e i datori di lavoro potrebbero dover colmare il divario con alcune policy interne. La legge olandese non ha ancora molte regole in materia di lavoro da remoto.

Il lavoro ibrido è una condizione occupazionale cruciale dopo i periodi di pandemia da COVID-19.

Un lavoratore olandese su tre afferma che cambierebbe lavoro se il proprio datore di lavoro richiedesse loro di tornare in ufficio a tempo pieno. L'85% dei dipendenti inoltre non vuole che il capo stabilisca i giorni in cui devono venire in ufficio; vogliono deciderlo da soli.

Possiamo affermare che ci manca l'interazione fisica l'uno con l'altro se non stiamo bilanciando la nuova era del lavoro nel modo corretto. Quindi, è imperativo guidare e rafforzare continuamente come leadership l'importanza del contatto umano interagendo fisicamente con i propri colleghi. Quindi, come datori di lavoro, abbiamo la responsabilità di incoraggiare i dipendenti a tornare in ufficio. Altrimenti, come possiamo assicurarci di essere inclusivi, come facciamo a far sentire tutti parte della squadra quando solo una parte del team è insieme durante la settimana? Come puoi crescere e imparare dagli altri in un ambiente ibrido? Questi sono buoni argomenti da considerare e pensare. Sarà una sfida costante rafforzare e sostenere la coesione del team nei modelli di lavoro ibrido. I leader dovranno promuovere e coltivare la coesione del team quando le persone lavorano da luoghi differenti.

? Quali sono le opportunità nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

Ora abbiamo l'opportunità di ripensare il posto di lavoro e la cultura organizzativa: migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, meno stress da pendolarismo, minore impatto ambientale, indipendenza dalla posizione geografica. Inoltre, sembra che se i datori di lavoro non offriranno l'opzione del lavoro ibrido in futuro, ciò potrà portare a un minore coinvolgimento dei dipendenti, a un minore benessere e a un maggiore deflusso dei membri del team.

Il lavoro ibrido in combinazione con le nuove tecnologie consente una migliore collaborazione tra paesi e continenti. Le persone possono ora lavorare dal loro luogo di residenza.

Nei Paesi Bassi accogliamo davvero talenti stranieri. Essere in grado di lavorare in un modello ibrido, è una grande opportunità per attrarre e mantenere questi talenti che lavorano all'interno della nostra economia.

Le riunioni virtuali sono sempre più diffuse nei Paesi Bassi. Le aziende stanno cercando rapidamente di ottenere la tecnologia e gli spazi giusti per rendere possibile e favorire questa nuova modalità lavorativa.

? Che impatto ha avuto la tecnologia nella tua regione e come si prospetta il futuro?

La tecnologia non solo ha cambiato il modo in cui lavoriamo, ma anche il modo in cui viviamo, comunichiamo e ci divertiamo. La tecnologia ha completamente trasformato il nostro mondo. Ha reso la nostra vita più facile e più efficiente. Molti settori, come la produzione, l'assistenza sanitaria e la finanza, sono cresciuti abbracciando la tecnologia, creando anche nuovi sottosectori come il Fintech. Nei Paesi Bassi abbiamo un clima ottimo per le startup. Siamo in cima alla scala europea delle startup digitali su tutti gli indicatori necessari da un punto di vista politico per migliorare e sviluppare gli ecosistemi per gli imprenditori. Ciò è molto vantaggioso per l'innovazione digitale e la nostra economia.

Ora e nel prossimo futuro, l'intelligenza artificiale e il machine learning svolgeranno un ruolo di primo piano nell'influenzare la trasformazione digitale e l'efficienza operativa. Per soddisfare le esigenze in continua evoluzione dei clienti e accelerare la trasformazione digitale, sempre più settori inizieranno a sfruttare l'intelligenza artificiale. L'IT creerà dati ancora più fruibili per sviluppare un mondo più sicuro. Altri sviluppi come il metaverso possono inoltre diventare un ulteriore fattore di crescita per l'economia digitale. **FINE**

Scopri le
interviste agli
altri Country
Manager di
Insight...

Richard Ramos
General Manager France



? Come si presenta la nuova era del lavoro nella tua regione, in particolare dopo gli eventi globali degli ultimi due anni?

La pandemia ha messo in discussione molti elementi della nostra vita quotidiana. Ci ha fatto riconsiderare le nostre abitudini, routine e valori, sia nella nostra vita personale che professionale.

La Francia tende ad essere un paese estremamente centralizzato dal punto di vista economico, e in Francia abbiamo assistito a un grande movimento di famiglie verso le campagne negli ultimi anni. In questo movimento, molte aziende che non sono state in grado di fornire ai propri dipendenti condizioni di lavoro flessibili li hanno visti andare via a favore di organizzazioni che consentono loro di lavorare da remoto con tecnologie moderne.

Dove l'occupabilità e le possibilità sono state estese per i dipendenti, le aziende che di solito potevano assumere solo localmente sono state a loro volta in grado di estendere la loro selezione all'intero territorio nazionale.

Nonostante tutti questi sconvolgimenti, il legame sociale rimane essenziale in Francia come all'interno di tutte le aziende. Spetta alle organizzazioni coltivare e sviluppare le relazioni tra le persone.

? Quali sono le opportunità nella vostra regione per questa nuova era del lavoro?

La maggior parte delle sfide incontrate sono anche opportunità. Le aziende devono quindi ampliare il proprio reclutamento e cercare talenti e profili che non sarebbero stati necessariamente previsti nel periodo pre-COVID-19 e che si adattino al mondo che cambia e alle nuove sfide che le aziende devono affrontare. Un'altra opportunità può essere trovata nell'elevare e migliorare l'ambiente di lavoro attraverso la giusta tecnologia e formazione, e dotare i dipendenti degli strumenti giusti. Alla fine, si tratta di essere innovativi all'interno di un'organizzazione ma anche all'esterno.

? Quali sono le sfide nella vostra regione per questa nuova era del lavoro??

- Comunicare gli obiettivi condivisi dell'azienda in modo chiaro e regolare
- Ripensare il lavoro moderno e l'organizzazione aziendale
- Ricostruire la cultura aziendale concentrandosi sulla formazione dei manager con nuovi stili di performance management
- Essere innovativi nel reclutamento di talenti
- Formare i dipendenti e fornire loro gli strumenti necessari per essere efficaci
- Ripensare la concezione di uffici fisici ormai troppo grandi e troppo vuoti

? Che impatto ha avuto la tecnologia nella tua regione e come si prospetta il futuro?

Uno schema governativo sostenuto da prestiti ha aiutato le aziende a gestire la transizione verso la nuova era del lavoro. Inoltre, tecnologie come Teams hanno cambiato il modo in cui viviamo e le aziende che sono state veloci ad attrezzarsi negli ultimi due anni hanno avuto il maggior successo.

Il futuro della tecnologia rimane la pietra angolare dell'economia del paese e stiamo già vedendo soluzioni come il metaverso in fase di sviluppo in molti progetti futuri.

Il mercato francese ed europeo non può svilupparsi senza tecnologia.

Si tratta di qualcosa di vitale per tutte le organizzazioni e tutti i mercati in termini di collaborazione, sviluppo, sicurezza e innovazione.

In conclusione, le tecnologie offrono una boccata d'aria fresca per collaborazioni nazionali e internazionali. **FINE**

LA GUERRA PER IL TALENTO: PERCHÉ DOBBIAMO CAMBIARE IL MODO IN CUI ASSUMIAMO

La pandemia di COVID-19 e il conseguente flusso di dimissioni hanno contribuito a questo cambiamento di mentalità da entrambe le parti, causando ramificazioni significative quando si tratta di talenti disponibili e, in quanto tali, esercitando ulteriori pressioni sulle organizzazioni. Mentre all'inizio della pandemia erano principalmente professionisti di età compresa tra i 20 e i 30 anni a lasciare il lavoro, questo modello sta cambiando. Secondo il rapporto "Stop the Exit" del fornitore di analisi Visier, che considera l'aumento percentuale del tasso di dimissioni per fascia di età, la fascia di età 20-25 anni ha ancora il più alto numero di dimissioni ma anche i gruppi di età più avanzata si stanno unendo a questa tendenza.¹ In effetti, il tasso di aumento per le fasce di età che sono tipicamente più lente al cambiamento è cresciuto a un ritmo significativo, con tassi di dimissioni per i dipendenti di età compresa tra 30 e 50 anni che sono aumentati di oltre il 38%.² Le ragioni per cui forse le persone di quest'ultima fascia di età stanno lasciando le loro posizioni sono numerose: cambiamenti nelle priorità, pensionamento anticipato, migliori opportunità, motivi di benessere psicologico, ricerca di impostazioni di lavoro più flessibili e così via. Ma penso che ci sia più di questo. La pandemia ha avuto un profondo effetto su come le persone valutano il rapporto tra vita privata e lavoro. Mentre le organizzazioni iniziano a ritrovare la propria

identità dopo due anni di vita pandemica, il lavoro da casa e l'isolamento hanno indubbiamente sconvolto la società, causando un marcato cambiamento di mentalità. Ma molte organizzazioni non si sono preparate a tale stravolgimento e hanno semplicemente ripreso le attività come prima. In un momento in cui il mercato è guidato dai candidati e molte aziende sono alla ricerca di persone qualificate per coprire i numerosi posti vacanti, le organizzazioni devono cambiare il modo in cui assumono per attirare i talenti.

Comprendere il cambiamento delle priorità e le mutevoli aspettative dei dipendenti è la chiave per le organizzazioni per avere successo nel gioco delle assunzioni, a mio parere. Per distinguerti dalla massa, devi sapere cosa attrae le persone in cerca di lavoro e personalizzare di conseguenza la tua strategia di recruiting. Secondo Flexjobs 10th Annual Survey, il 58% degli intervistati ha dichiarato di volere un lavoro completamente remoto e un ulteriore 39% degli intervistati cercherebbe accordi ibridi.³ Questi risultati evidenziano che la mentalità dei dipendenti è cambiata. Mentre cinque anni fa la richiesta di lavorare da casa in modo permanente o in un set up ibrido sarebbe stata rara, ora è vista come un requisito, piuttosto che un benefit. Eppure, secondo un sondaggio di Timewise, solo il 26% degli annunci di lavoro evidenzia un'offerta di lavoro flessibile



Autore

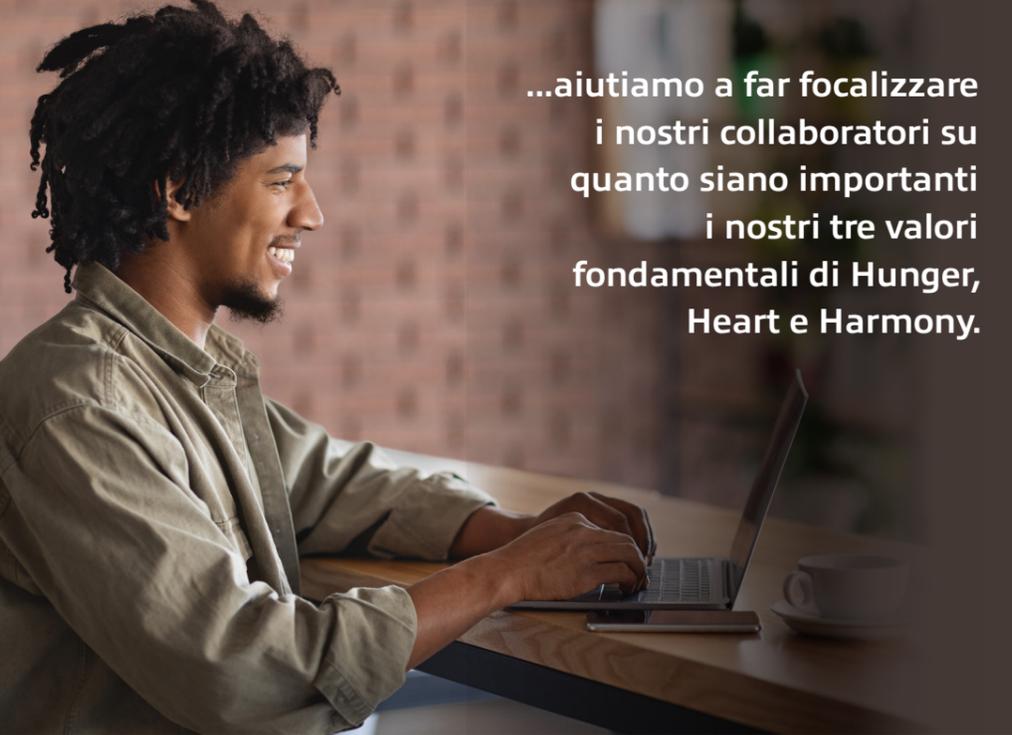
Angela Hughes
EMEA Vice President -
Human Resources, Insight

Per decenni, le organizzazioni hanno cercato di vincere il "gioco delle assunzioni", trovando le persone giuste per la loro organizzazione. Questa non è affatto un'impresa facile, in quanto richiede non solo di trovare candidati con le giuste competenze e capacità per svolgere il lavoro, ma anche il giusto atteggiamento e la corretta mentalità per svilupparsi ulteriormente e raggiungere il loro potenziale. È stato sostenuto che nel clima attuale, le organizzazioni hanno bisogno di altrettanta fortuna dei reclutatori competenti e delle strategie di reclutamento per trovare quel "candidato perfetto". Tuttavia, sono del parere che ciò che le aziende hanno precedentemente definito al "giusto noleggino" si sia adattato e cambiato, così come le aspettative dei candidati, che ora hanno priorità diverse quando si tratta di selezionare il loro prossimo ruolo "ideale".

Comprendere il cambiamento delle priorità e le mutevoli aspettative dei dipendenti è la chiave per le organizzazioni per avere successo nel gioco delle assunzioni, a mio parere.



Continua



...aiutiamo a far focalizzare i nostri collaboratori su quanto siano importanti i nostri tre valori fondamentali di Hunger, Heart e Harmony.

pressione sulle imprese, con le aziende che hanno bisogno di lavoratori con le giuste competenze per guidare e continuare con la rapida trasformazione digitale adottata dalle organizzazioni durante e dopo la pandemia di Covid-19. Le imprese potrebbero quindi prendere in considerazione il passaggio a un modello di assunzione trasferibile basato sulle competenze. Questo non è vero solo per il datore di lavoro, ma anche per la persona in cerca di lavoro, che potrebbe essere stata dissuasa dal candidarsi se riteneva di non avere le qualifiche o l'esperienza lavorativa pertinenti in quel campo.

Riconoscendo che esiste una più ampia carenza di competenze, ma

anche comprendendo le occasioni che si possono avere in questo settore, le aziende dovranno fornire opportunità di investimento, formazione e sviluppo in un ampio spettro di settori. Abbiamo cercato di affrontare questo problema con il lancio della Insight's Skills Academy, un programma di 24 mesi progettato per attirare le persone senza esperienza nell'IT e fornire loro la possibilità di iniziare una carriera nel settore tecnologico. La Skills Academy di Insight ha dimostrato un enorme successo e ha attratto una pleora di candidati, che non solo hanno competenze trasferibili, ma condividono tutti la stessa determinazione ad avere successo in un nuovo campo.

Concentrarsi sulla creazione di una cultura in cui i dipendenti si sentano apprezzati può anche aiutare ad attrarre persone con una mentalità simile, legare i dipendenti a un'organizzazione e potenzialmente aumentare la fidelizzazione dei talenti a lungo termine. Insight è stata premiata come Best Workplace 2021 in EMEA da Great Places to Work®. Ritengo che la ragione di questo riconoscimento, e la nostra più grande risorsa, siano le nostre persone, che a loro volta hanno contribuito a creare una fantastica cultura aziendale, che è un importante punto di forza per i talenti nuovi e già presenti nell'organico. Abbiamo creato

piattaforme per i dipendenti dove poter dare feedback, che ci consente di apportare modifiche e contribuire a mantenere alta la soddisfazione dei dipendenti. In un momento in cui le persone stanno spostando la loro attenzione da carriere altisonanti a stili di vita più flessibili, produttivi ed equilibrati, la cultura di un'organizzazione può essere quel fattore vincente.

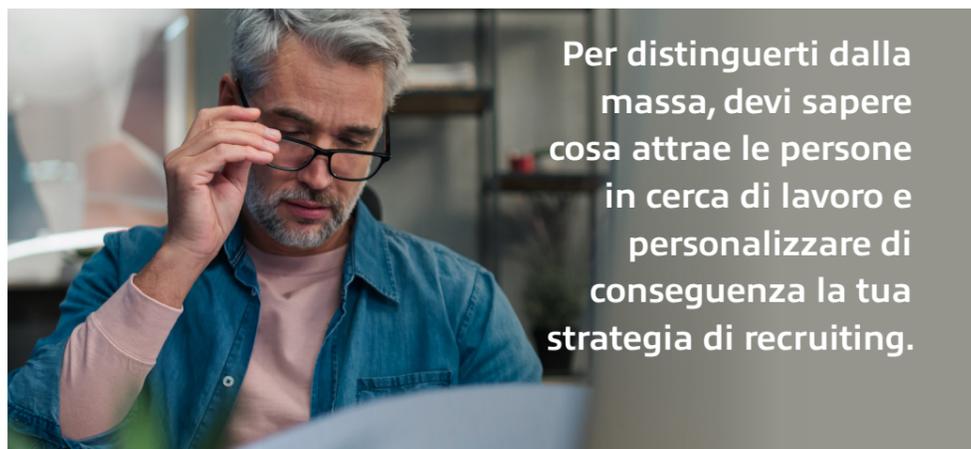
Un sondaggio globale tra i dirigenti McKinsey ha evidenziato che il 7% dei dirigenti non crede che le proprie aziende possano trattenere persone di grande talento.⁸ È imperativo che le organizzazioni affrontino questo problema. In Insight, poniamo molta enfasi sullo sviluppo e sul supporto. Riconosciamo che le persone hanno bisogno di sentire che stanno crescendo sia professionalmente che personalmente, e abbiamo focalizzato i nostri obiettivi di leadership e il programma di sviluppo proprio su questo. Le persone hanno il potere di governare il proprio sviluppo e ci concentriamo sull'ispirare e investire in loro per rendere questi obiettivi una realtà. Abbiamo anche messo particolare attenzione ai risultati dei nostri valori e, fin dalla fase del colloquio, aiutiamo a far focalizzare i nostri collaboratori su quanto siano importanti i nostri tre valori fondamentali di Hunger, Heart e Harmony. Abbiamo scoperto che questo senso di

appartenenza aiuta davvero le persone a sentirsi parte di qualcosa, e questo a sua volta alimenta la nostra cultura aziendale. La fidelizzazione media dei nostri dipendenti nel Regno Unito è di quasi sette anni e il feedback che riceviamo afferma in modo schiacciante che il motivo numero uno per cui scelgono di rimanere in Insight è la cultura aziendale e la qualità delle persone che ne fanno parte.

La "corsa ai talenti" è reale e molte realtà stanno perdendo la partita. Nessuno sembra avere una formula vincente: i lavoratori altamente qualificati non sono numerosi sul mercato e le posizioni di lavoro continuano ad aumentare. Potrebbe però valere la pena rivalutare il modo in cui ricerchiamo questi talenti, come ci prendiamo cura dei dipendenti esistenti e la cultura aziendale che viene coltivata all'interno delle organizzazioni. Anche se non possiamo essere tutti vincitori in questa "corsa ai talenti", è giunto il momento per le organizzazioni di modernizzare e rivedere il modo in cui assumono e cercano di trattenere il personale.

nel Regno Unito.⁴ Ciò significa che tre lavori su quattro non includono offerte di lavoro flessibili. Se offrire un lavoro flessibile è una possibilità, allora penso che le aziende stiano perdendo delle opportunità e potrebbero fare appello a un gruppo molto più ampio di talenti. In Insight, abbiamo implementato opportunità di lavoro flessibili un po' di tempo prima della pandemia da Covid-19. Ciò si basava sul feedback dei dipendenti e sul fatto che lavoriamo in un settore in cui ciò è possibile. Ridurre il numero di ore trascorse a fare il pendolare, avere una maggiore flessibilità quando si tratta di doveri genitoriali come aiutare i bambini con i compiti a casa e dare seguito alle attività scolastiche, e creare un ambiente in cui le esigenze del lavoro e della vita privata possano essere bilanciate, sono la chiave per cui molti dei nostri dipendenti hanno iniziato a lavorare con modalità ibride.

La pandemia ha messo a nudo il valore dei lavoratori qualificati, in particolare quando si tratta di competenze digitali, che sono diventate essenziali nel nostro mondo sempre più tecnologico. Quando Fortune, insieme a Deloitte, ha intervistato un pool di CEO di organizzazioni globali, ha scoperto che il 73% dei CEO concordava sul fatto che la principale minaccia alla loro strategia aziendale per il 2022 sarebbe derivata dalla carenza di competenze e professionisti.⁵ La "ricerca di abilità e competenze" è stata la priorità numero uno per i leader delle risorse umane nel 2022 secondo il sondaggio GartnerHR⁶ e, allo stesso modo, LinkedIn ha registrato negli Stati Uniti un aumento annuale del 21% delle offerte di lavoro che pubblicizzano competenze e responsabilità invece di qualifiche.⁷ Nel settore tecnologico, la mancanza di lavoratori qualificati disponibili alla ricerca di un lavoro specifico sta causando un grave divario di competenze. Ciò pone ulteriore



Per distinguerti dalla massa, devi sapere cosa attrae le persone in cerca di lavoro e personalizzare di conseguenza la tua strategia di recruiting.



In Insight, poniamo molta enfasi sullo sviluppo e sul supporto. Riconosciamo che le persone hanno bisogno di sentire che stanno crescendo sia professionalmente che personalmente.

1. Visier Report: Stop the Exit
2. Visier Report: Stop the Exit
3. <https://www.flexjobs.com/blog/post/workers-quit-employers-revoke-remote-work/>
4. <https://timewise.co.uk/article/flexible-jobs-index/>
5. <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-fortune-companiile-sunt-mai-ingrijorate-de-deficitul-de-fora-de-munca-decat-de-pandemie-in-urmatorul-an.html>

6. <https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/top-priorities-for-hr-leaders-2022.pdf>
7. <https://hbr.org/2021/06/you-need-a-skills-based-approach-to-hiring-and-developing-talent>
8. "McKinsey Global Survey: War for talent 2000," <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent>

FINE

E' TEMPO

di trasferirvi le nostre competenze

Be ambitious

Se stai cercando di fare il tuo primo passo nel mondo della tecnologia Insight Skills Academy può aiutarti. Questo programma biennale è più di un semplice corso. È più di un semplice lavoro. È l'inizio di una carriera.

[Insight's Skills Academy](#)

Insight 

Progressione di carriera in un Hybrid Workplace

Quando si tratta di promozione si sta parlando di qualcosa "lontano dalla vista, lontano dalla mente"?



Autore

Karen Radford
EMEA Director of Talent
di Insight

Puoi progredire nella tua carriera da casa?
Karen Radford, EMEA Director of Talent di Insight, esplora ciò che le organizzazioni devono fare per affrontare le sfide della progressione di carriera in un ambiente di lavoro remoto o ibrido.

[Continua](#)

Le organizzazioni crescono e prosperano solo quando i dipendenti di talento sono incoraggiati a progredire nella loro carriera all'interno dell'azienda. In un ambiente di recruiting altamente competitivo, ha perfettamente senso cercare la prossima generazione di leader senior e collaboratori che desiderano migliorare le competenze e crescere, all'interno della forza lavoro attuale. Questa dovrebbe essere un'ottima notizia per i dipendenti laboriosi che sono desiderosi di crescere, poiché la progressione di carriera si presenta in molte forme e non è sempre un percorso verticale.

Il lavoro ibrido è diventato la norma per milioni di europei, ma questo rappresenta un ostacolo alla progressione di carriera? Il lavoro remoto/ibrido rende visibile un dipendente? Assolutamente no. Dopotutto, un manager sarebbe pronto a identificare un lavoratore remoto con prestazioni insufficienti. Esiste una responsabilità congiunta tra il datore di lavoro e il dipendente per garantire che le persone non si sentano invisibili. Se lo fanno, è sempre più probabile che progrediscano nella loro carriera entrando a far parte di un'altra azienda a un livello più alto.

Una delle principali lezioni che sono emerse dal lavoro remoto / ibrido / flessibile è stato il crescente senso di autonomia che le persone hanno sul loro ambiente di lavoro e sulle loro carriere. Mentre alcune aziende in Europa potrebbero chiedere che le persone tornino in ufficio, molte organizzazioni stanno incoraggiando i propri collaboratori a lavorare dove ottengono i risultati migliori. Gli strumenti e la tecnologia implementati per consentire alle persone di lavorare da casa all'inizio del lockdown sono ancora disponibili e si sono evoluti rapidamente nei due anni successivi. Le persone hanno la libertà di decidere quale sia la soluzione migliore per loro. Potrebbe essere in ufficio, a casa o in un ambiente condiviso multiutente. È importante concentrarsi sui risultati, al contrario di quanto tempo un dipendente è seduto alla scrivania o davanti allo schermo.

Il problema è che potrebbe esserci una paura persistente che "lontano dalla vista", significa "lontano dalla mente" quando si tratta di promozione. Questo potrebbe essere legittimo. Mentre i dipendenti hanno in gran parte abbracciato il lavoro ibrido, alcune organizzazioni hanno ancora uno stigma sul lavoro da remoto. Potrebbero esserci pregiudizi

inconsi in gioco da parte di persone che vedono coloro che lavorano da casa come non impegnati nel business, o non così seri riguardo alla loro carriera come quelli che viaggiano ogni giorno. Le organizzazioni devono affrontare questo problema. Un modo è quello di utilizzare gli stessi strumenti, tecnologie e sistemi che consentono il lavoro a domicilio per migliorare l'esperienza dei dipendenti attraverso un'efficace collaborazione virtuale. I sistemi possono essere utilizzati per incoraggiare l'ascolto dei dipendenti e creare nuovi modi per beneficiare delle opportunità di crescita. L'esperienza digitale dei dipendenti è essenziale quanto quella fisica. Se riesci a eliminare i pregiudizi, l'intera strategia di progressione dell'azienda diventa in realtà veramente equa e imparziale. Porre l'attenzione sulle prestazioni del dipendente per raccontare la storia del loro impegno e idoneità al progresso piuttosto che la loro capacità di presentarsi in un ufficio e ottenere più opportunità di incontro dal vivo con il proprio capo.

Le organizzazioni devono diventare più adattabili e riconoscere che la forza lavoro di oggi – e in particolare di domani – avrà molta più autonomia sulla direzione

che prenderà la loro carriera rispetto al passato. Il vecchio pensiero sul presenzialismo come misura dell'impegno per promuovere la tua carriera non è solo obsoleto, è pericoloso per la salute di un'organizzazione e soffocherà la crescita.

Le aziende possono crescere solo quando danno alle loro persone l'opportunità di crescere. Man mano che il lavoro ibrido diventa più diffuso, le organizzazioni saranno sfidate a trovare modi per incoraggiare la crescita e la progressione in ogni fase della carriera di una persona. In Insight, abbiamo riconosciuto il valore di portare nuove persone nel settore tecnologico. Si tratta di qualcosa di più che riempire i posti vacanti, si tratta di portare nuove idee e dare nuova vita alle soluzioni che sviluppiamo per i clienti. Si tratta anche di incoraggiare le persone a trovare i ruoli che amano al fine di offrire il loro miglior lavoro e progredire in una carriera di loro interesse.

Con la Skills Academy di Insight, le persone senza precedenti esperienze IT hanno ora l'opportunità non solo di iniziare una carriera nel settore tecnologico, ma di scoprire l'area più adatta a loro. Ciò potrebbe riguardare i servizi o le vendite, il cloud e la trasformazione digitale o comunque come la tecnologia si evolva durante la loro carriera.

Per avere successo nel lavoro ibrido, le organizzazioni dovranno lavorare di più e in modo più efficace per offrire pari opportunità di progressione di carriera indipendentemente dall'ambiente di lavoro. Ciò significa garantire un'esperienza inclusiva e supportare i dipendenti a un livello più umano. Si tratta davvero di concentrarsi meno sulla "risorsa" e più sull'"umano".

Karen Radford
EMEA Director of Talent di Insight

FINE

Quando si tratta di progressione di carriera, le persone potrebbero dover lavorare di più per avere pari opportunità di retribuzione, promozione e sviluppo. Ciò significa incorporare il nuovo lavoro flessibile all'interno delle strategie, dei programmi e delle politiche delle risorse umane per garantire che nessuno sia lasciato indietro.

Molti dipendenti Blackbaud si impegnano in attività pratiche di volontariato nelle loro comunità locali.

Blackbaud al servizio del sociale con l'app modernization

Trasferendo le applicazioni business-critical su Azure, questo provider di software migliora le prestazioni e la sicurezza per i propri clienti nella comunità social good.



Autore

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

Come stratega di marketing e scrittrice dedicata per il team Digital Innovation di Insight, Krista dedica le sue competenze alla ricerca, allo sviluppo e al posizionamento di contenuti relativi ad alcune delle tecnologie più all'avanguardia di oggi. Attinge a quasi un decennio di esperienza nel marketing, nell'istruzione e nella scrittura tecnica per distillare argomenti complessi in risorse altamente pratiche e preziose per i leader IT di oggi.

Continua

Blackbaud è la principale azienda cloud al mondo che sostiene il sociale ed è leader nella responsabilità sociale d'impresa con importanti politiche ambientali, sociali e di corporate governance.



all'esecuzione e ha assunto la maggior parte degli sforzi di implementazione. Ciò includeva l'identificazione dei clienti ospitati, la valutazione della fattibilità tecnica della migrazione a Microsoft Azure, la pianificazione e il coordinamento delle migrazioni, quindi l'esecuzione del trasferimento e la convalida delle funzionalità post-migrazione.

Blackbaud CRM è altamente configurabile e i clienti che utilizzano il prodotto hanno spesso ambienti intensamente specializzati. Ciò ha creato ulteriori livelli di complessità quando si è trattato della fase successiva degli sforzi di ricollocazione. Mentre il team di Blackbaud sviluppava processi basati su script per configurare i nuovi ambienti Blackbaud CRM in Azure, Insight ha creato script aggiuntivi per facilitare l'esportazione e l'importazione dei dati dei clienti Blackbaud CRM esistenti. Ciò includeva moduli proprietari utilizzati per semplificare il processo di backup e ripristino delle configurazioni Web IIS, dei database SQL, degli utenti di Active Directory e di molti altri componenti dell'applicazione personalizzati. Il team di Insight ha lavorato direttamente con i clienti di Blackbaud CRM per sviluppare ed eseguire piani di progetto, dalla valutazione e pianificazione al lavoro di codifica personalizzato, test e

supporto. Hanno inoltre aggiunto funzionalità all'ambiente Azure per soddisfare i requisiti dei singoli clienti.

Insieme, Insight e Blackbaud hanno eseguito con successo 14 trasferimenti Blackbaud CRM e oltre 900 trasferimenti Blackbaud NXT nel 2021, con conseguente riduzione dei costi dell'infrastruttura, miglioramento dei tempi di attività, processi semplificati e maggiore sicurezza dei clienti.

Mentre il progetto di migrazione si estendeva in tutta l'organizzazione su scala globale, Insight fungeva da consulente e coordinatore per le parti interessate, interne ed esterne.

Jonathan Doonan, responsabile dei servizi di sviluppo presso la Queen's University di Belfast in Irlanda del Nord, ha spiegato il vantaggio di questo coordinamento: "Per l'implementazione effettiva, abbiamo fatto 'coreografare' tutti fino all'ultimo minuto, quindi sapevamo esattamente dove dovevano essere e cosa avrebbero dovuto fare. Questa è stata una migrazione enorme, e non doveva essere presa alla leggera. Con questa quantità di dati, non puoi mai prevedere quanto tempo ci vorrà". Poiché il team universitario era ben preparato e aveva lavorato a stretto contatto con i team di

Come tutte le organizzazioni moderne, le organizzazioni no-profit dipendono dalla tecnologia per gestire le operazioni e fornire servizi. Fondazioni, gruppi sanitari, musei, università e scuole private: le organizzazioni di beneficenza di tutto il mondo si affidano alle soluzioni di Blackbaud per adempiere alle loro missioni sociali.

Dal 1981, l'azienda fornisce software, servizi, data intelligence e competenze per aiutare i propri clienti a sfruttare al meglio ogni dollaro. Con prodotti per supportare la raccolta fondi, la concessione di sovvenzioni, la gestione dei donatori, il marketing, l'analisi e altro ancora, Blackbaud fornisce soluzioni per massimizzare l'impatto del lavoro dei propri clienti.

Opportunità per la modernizzazione delle app

Per molti anni, le soluzioni software e i dati aziendali di Blackbaud sono stati ospitati in diversi data center in tutto il mondo. Ma l'organizzazione ha riconosciuto l'opportunità di modernizzare e semplificare il modo in cui ha fornito servizi ai clienti offrendo i vantaggi del cloud pubblico.

I loro sistemi di cloud privato limitavano la capacità di espandere i servizi in posizioni senza data center consolidati, aggiungendo complessità alla scalabilità e all'implementazione coerente di funzionalità e personalizzazioni. I responsabili delle infrastrutture di Blackbaud hanno visto un'opportunità per gestire meglio i costi e offrire nuovi servizi. Sapevano che il passaggio al cloud pubblico avrebbe aumentato l'agilità, la sicurezza, la capacità e l'efficienza dei costi, consentendo di soddisfare meglio le esigenze delle organizzazioni in tutto il mondo.

Trovare un partner e un percorso verso il cloud

Durante l'accordo con Microsoft nel 2018, il team IT di Blackbaud ha iniziato a cercare partner per supportare il loro progetto di migrazione. Microsoft ha consigliato Insight come risultato della stretta collaborazione tecnica e della profonda esperienza su Azure. Sono stati presi in considerazione anche altri due fornitori, ma Insight ha dimostrato una capacità unica di lavorare in modo collaborativo all'interno dei requisiti dell'azienda per soddisfare gli obiettivi della migrazione.

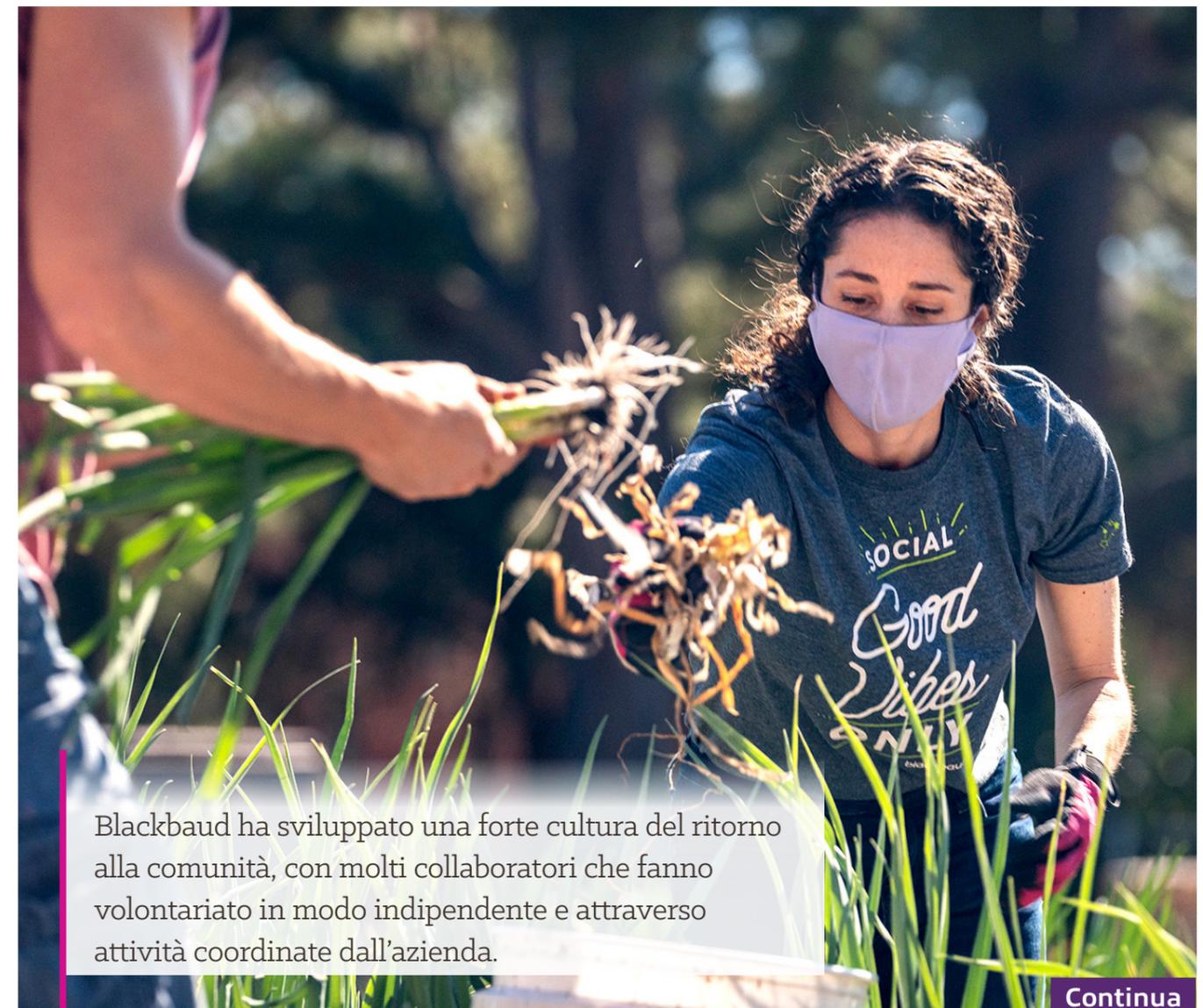
Con l'accordo cloud in atto e il supporto di questa nuova partnership, il progetto era pronto per il lancio.

Un'infrastruttura di hosting su cloud privato e distribuita in numerosi data center globali ha limitato la scalabilità e aggiunto complessità alla gestione dei prodotti software di punta dell'azienda.

Una strategia di migrazione programmatica

Il piano di migrazione si è concentrato sui clienti che utilizzano Blackbaud Raiser's Edge NXT® e Blackbaud Financial Edge NXT® – gli strumenti di raccolta fondi e gestione finanziaria di punta dell'azienda per le organizzazioni no-profit – nonché Blackbaud CRM™, che fornisce una gestione completa delle relazioni con i clienti per le organizzazioni più grandi.

Il team di responsabili dell'infrastruttura di Blackbaud ha creato gli strumenti necessari per trasferire i prodotti NXT e Financial Edge NXT di Raiser in Azure, ma le migrazioni dei singoli clienti sono state inizialmente eseguite una tantum. Insight ha sviluppato un approccio programmatico



Blackbaud ha sviluppato una forte cultura del ritorno alla comunità, con molti collaboratori che fanno volontariato in modo indipendente e attraverso attività coordinate dall'azienda.

Continua



Blackbaud e Insight, ha affermato, “andare live è stato un grande successo”.

Piani futuri per l’impatto sociale a lungo termine

Insieme, Insight e Blackbaud hanno eseguito con successo 14 migrazioni e trasferimenti blackbaud CRM per oltre 900 clienti che coinvolgono Raiser’s Edge NXT, Financial Edge NXT o entrambi nel 2021.

La migrazione ha consentito al team IT di Blackbaud di ridurre i costi dell’infrastruttura sfruttando la capacità burst aggiuntiva di Azure durante gli aggiornamenti principali. Questo approccio ha anche ridotto i tempi di inattività programmati, consentendo di eseguire la manutenzione ordinaria in modo più strategico. Inoltre, i nuovi script, gli standard e l’automazione coerenti, supportati da Insight, hanno semplificato e accelerato l’elaborazione e la consegna generale, garantendo al contempo che eventuali problemi imprevisti possano essere risolti rapidamente.

Ancora più importante, tuttavia, questi sforzi di modernizzazione hanno permesso alle organizzazioni senza scopo di lucro e di bene sociale di continuare a crescere, trasformare e massimizzare il loro impatto in tutto il mondo.

Gli utenti di Raiser’s Edge NXT e Financial Edge NXT come Lambda Legal, che hanno eseguito la migrazione a Microsoft Azure in poche ore, hanno beneficiato di funzionalità senza alcun tipo di interruzione.

“Dopo la migrazione, una delle differenze più evidenti è stata la riduzione del tempo che le query e le esportazioni più complesse impiegano per essere completate”, ha affermato Fran Cohen, direttore dei database dei donatori di Lambda Legal. “Nel complesso”, ha aggiunto, “la migrazione a Microsoft Azure ci sta permettendo di dedicare più tempo alle funzioni chiave del nostro lavoro al fine di supportare meglio la missione di Lambda Legal di ottenere il pieno riconoscimento dei diritti civili delle persone LGBT e di tutti coloro che vivono con l’HIV”.

Coloro che sfruttano Blackbaud CRM hanno ora un ambiente dedicato che offre maggiore sicurezza, maggiore disponibilità e accesso a nuove funzionalità. Benedict Chiu, responsabile dei dati e della tecnologia per l’Australian Conservation Foundation, una comunità di oltre 700.000 persone, ha manifestato il valore del progetto di trasferimento per la sua organizzazione. “La migrazione ad Azure ha dato il via a una nuova cadenza di lavoro che ci avvantaggerà in modo

significativo semplificando le nostre operazioni, consentendo analisi dei dati più avanzate, ottenendo informazioni migliori sui nostri donatori e l’opportunità di utilizzare servizi aggiuntivi”.

Questo impegno iniziale ha stabilito un rapporto continuo di fiducia e collaborazione tra Insight e Blackbaud. Oltre ai continui sforzi di migrazione e modernizzazione, Blackbaud ha incaricato Insight di condurre una valutazione completa della strategia cloud e data center.

“La nostra partnership con Insight ci ha permesso di accelerare la migrazione al cloud pubblico”, ha condiviso John Yeager, senior director of application management di Blackbaud per l’ingegneria dell’infrastruttura e le operazioni cloud. “Questa accelerazione, a sua volta, ha permesso a più organizzazioni clienti di realizzare la flessibilità, la sicurezza, la capacità, la velocità dell’innovazione e la facilità di automazione offerte dal cloud pubblico”.

Krista Leland
Sr. Content Strategist, Insight

La Eden Foundation canadese utilizza soluzioni Blackbaud basate su cloud per supportare le raccolte fondi per la salute mentale.

Le app legacy ti stanno trattenendo?

Qualunque sia la tua missione, Insight garantirà che le tue applicazioni e il tuo ecosistema siano all’altezza del compito.

FINE

4 modi per proteggere il tuo ambiente di lavoro moderno ... e come Microsoft 365 E5 potrebbe supportarlo

Autore

Rob O'Connor

EMEA Technology Lead - Security, Insight



Il passaggio al lavoro a distanza durante la pandemia ha ridefinito il moderno ambiente di lavoro. Il lavoro ibrido flessibile e i modelli decentralizzati hanno portato le organizzazioni a ripensare le loro strategie e operazioni e le soluzioni con licenze Microsoft 365 E3 hanno supportato molti nelle loro esigenze di lavoro ibrido. Ma ora, più che mai, è importante considerare la tua strategia di sicurezza.

Il modello di lavoro ibrido significa che i dati critici per la tua organizzazione non sono più archiviati nel tuo data center, ma distribuiti su più servizi cloud. Questi endpoint – i laptop su cui i tuoi utenti lavorano tutto il giorno a casa, i server nel cloud che mantengono in esecuzione la tua piattaforma di e-commerce – sono un bersaglio costante di attacchi di phishing, malware, ransomware, ecc. I rischi di una tale violazione della sicurezza e la cattiva pubblicità associata, i danni alla reputazione e le potenziali multe sono un rischio troppo elevato da assumere; quindi, le organizzazioni devono assicurarsi di disporre di una solida serie di controlli.

Oltre a stabilire un approccio zero trust, le aziende possono considerare di investire in una soluzione a più punti per proteggere i loro dati, la rete, le applicazioni e il cloud. Tuttavia, ciò può essere costoso e lasciare comunque punto di minore visibilità. La versione Microsoft 365 E5 offre strumenti avanzati per supportare le organizzazioni ad affrontare le crescenti minacce alla sicurezza, ma è questa la soluzione giusta per te?

Per aiutarti a identificare come proteggere al meglio la tua organizzazione (e quale tecnologia può supportarla), ho delineato i punti chiave che dovresti considerare quando proteggi il tuo posto di lavoro.

1. Microsoft Defender per le app cloud

Precedentemente nota come Cloud App Security, questa soluzione offre visibilità sui servizi cloud che gli utenti stanno sfruttando e consente di esercitare il controllo in modo granulare. È possibile impostare i parametri di ciò che gli utenti sono autorizzati a fare all'interno dei servizi cloud. Ad esempio, se scopri che il team che crea le offerte condivide documenti utilizzando un'applicazione cloud non omologata che ritieni rischiosa, ti consigliamo di impedire loro di caricare informazioni, consentendo però di scaricare informazioni da clienti e partner.

Vantaggi per te: oggi, quasi tutte le organizzazioni utilizzano applicazioni cloud e gli utenti troveranno altre applicazioni cloud

per svolgere il proprio lavoro. Alcune di queste applicazioni cloud potrebbero aprire la tua organizzazione al rischio di furto di dati o archiviazione di dati in aree geografiche non conformi al GDPR, ecc. Microsoft Defender for Cloud Apps ti aiuta a rimanere conforme e sicuro, guidando i tuoi utenti verso applicazioni che sai essere adatte allo scopo.

Alternative: è possibile aggiungere un Cloud Access Security Broker (CASB) di un altro fornitore, ma non si tratterebbe vantaggio dalle integrazioni pronte all'uso con altri servizi come Microsoft Information Protection e Data Loss Prevention. Ciò può comportare un total cost of ownership più elevato, con molti servizi professionali necessari per l'integrazione e la manutenzione.

[Continua](#)

2. Azure AD Premium Piano 2

Parte della licenza Microsoft E5, questo piano combina una serie di funzionalità per rafforzare i controlli su chi può accedere a cosa, ovvero può gestire le "identità". Le revisioni degli accessi riducono il sovraccarico IT della gestione di chi può accedere ai documenti in tutta l'organizzazione spostando l'onere di mantenere gli elenchi di accesso dall'IT ai proprietari dei dati nell'azienda. La protezione delle identità, la gestione delle identità privilegiate e l'accesso condizionale basato sul rischio forniscono ulteriori livelli di sicurezza per garantire che gli amministratori si connettano in modo sicuro e da posizioni e dispositivi approvati e all'ora del giorno prevista.

Vantaggi per te: l'identità è un pilastro chiave di un approccio Zero Trust ed è il collante che collega gli utenti remoti ai dati cloud in un ambiente di lavoro moderno

Alternative: è possibile ottenere questo risultato con altri fornitori aggiungendo una serie di strumenti diversi, ma ciò non fornirebbe la semplicità d'uso, l'integrazione e vantaggi di gestione di E5.

3. Defender per Endpoint P2

Questo servizio si basa sulla funzionalità di base "defender for endpoint" per fornire rilevamento e risposta completi degli endpoint, indagini automatizzate e correzione, nonché gestione delle minacce e delle vulnerabilità. Fa anche parte della soluzione E5.

Vantaggio per te: ora che i tuoi utenti stanno lavorando sui loro dispositivi sulle reti domestiche e dagli hotel, non sono più protetti dal firewall aziendale. Ciò significa che devono disporre di un insieme molto più forte di controlli di sicurezza per impedire che i dispositivi vengano violati e utilizzati per accedere alla rete aziendale. Devi essere in grado di identificare, rilevare e correggere le minacce che interessano i tuoi endpoint in tempo reale, ovunque si trovino nel mondo.

Alternative: certamente puoi fornirlo con un prodotto di terze parti, ma perderai la stretta integrazione, la creazione di report e la facilità d'uso di un approccio best-in-suite.

Il modello di lavoro ibrido significa che i dati critici per la tua organizzazione non sono più archiviati nel tuo data center, ma distribuiti su più servizi cloud.

Ora che i tuoi utenti stanno lavorando sui loro dispositivi sulle reti domestiche e dagli hotel, non sono più protetti dal firewall aziendale.

4. Protezione delle informazioni P2

Incluso nella licenza E5, Information Protection P2 offre la possibilità di aiutare gli utenti a classificare i propri dati in modo più efficace. La classificazione dei dati (ad esempio come "Pubblici" o "Sensibili") può aiutare a garantire che a tali dati vengano applicati i controlli corretti. E5 fornisce funzionalità più automatizzate, ad esempio aiutando gli utenti raccomandando la giusta classificazione, guidandoli a seguire le politiche aziendali. Puoi avvisare gli utenti se stanno per condividere in eccesso le informazioni via e-mail e puoi scansionare i tuoi file on-premise e classificarli automaticamente.

Vantaggio per te: sottoclassificare un documento significa che non sarà protetto come dovrebbe essere. Anche la sovraclassificazione dei file è un problema in quanto comporta l'applicazione di una politica di sicurezza troppo rigorosa, con conseguente frustrazione dell'utente e costi aggiuntivi.

Aiutare gli utenti a classificare correttamente i propri dati è particolarmente importante quando la forza lavoro è dispersa negli uffici domestici e potrebbe non avere il supporto IT locale nella loro sede per aiutarli.

Alternative: Non ci sono alternative reali a questo, oltre a sperare che i tuoi utenti classifichino correttamente i loro dati!

Indipendentemente dalle dimensioni, dal settore o dalla posizione della tua organizzazione; il cambiamento del mondo del lavoro ci sta mettendo tutti di fronte alla sfida di proteggere la propria azienda dal rischio di minacce alla sicurezza e di superare le sfide di governance e conformità. In un momento in cui investire nella tecnologia giusta potrebbe prepararti al successo e stabilire un vero ambiente di lavoro moderno per la tua organizzazione, molti stanno vedendo il vantaggio di passare a una suite strettamente integrata di controlli di sicurezza come E5 di Microsoft.

Per scoprire in che modo E5 può apportare vantaggi alla tua organizzazione, scarica il nostro [e-book](#) e parla con i nostri esperti di licenze per discutere di come eseguire l'aggiornamento a Microsoft 365 E5 e mantenere la tua azienda più sicura.

FINE

IL

METAVERSO:

un'opportunità per le imprese di tutte le dimensioni?

Il metaverso promette di essere un punto di svolta, come lo era Internet quando è arrivato per la prima volta. Proprio come Internet di oggi è irricognoscibile fin dai suoi primi giorni, il metaverso seguirà lo stesso tipo di traiettoria. Alcuni si aspettano che, tra appena due o tre anni, ci chiederemo cosa abbiamo mai fatto prima del metaverso.

Senza spendere troppo tempo sulle definizioni, il metaverso è come un Internet "reale", in cui le persone possono interagire in ambienti virtuali senza essere fisicamente presenti. Al momento l'elemento "mondo reale" viene sperimentato attraverso i visori per la realtà virtuale¹.

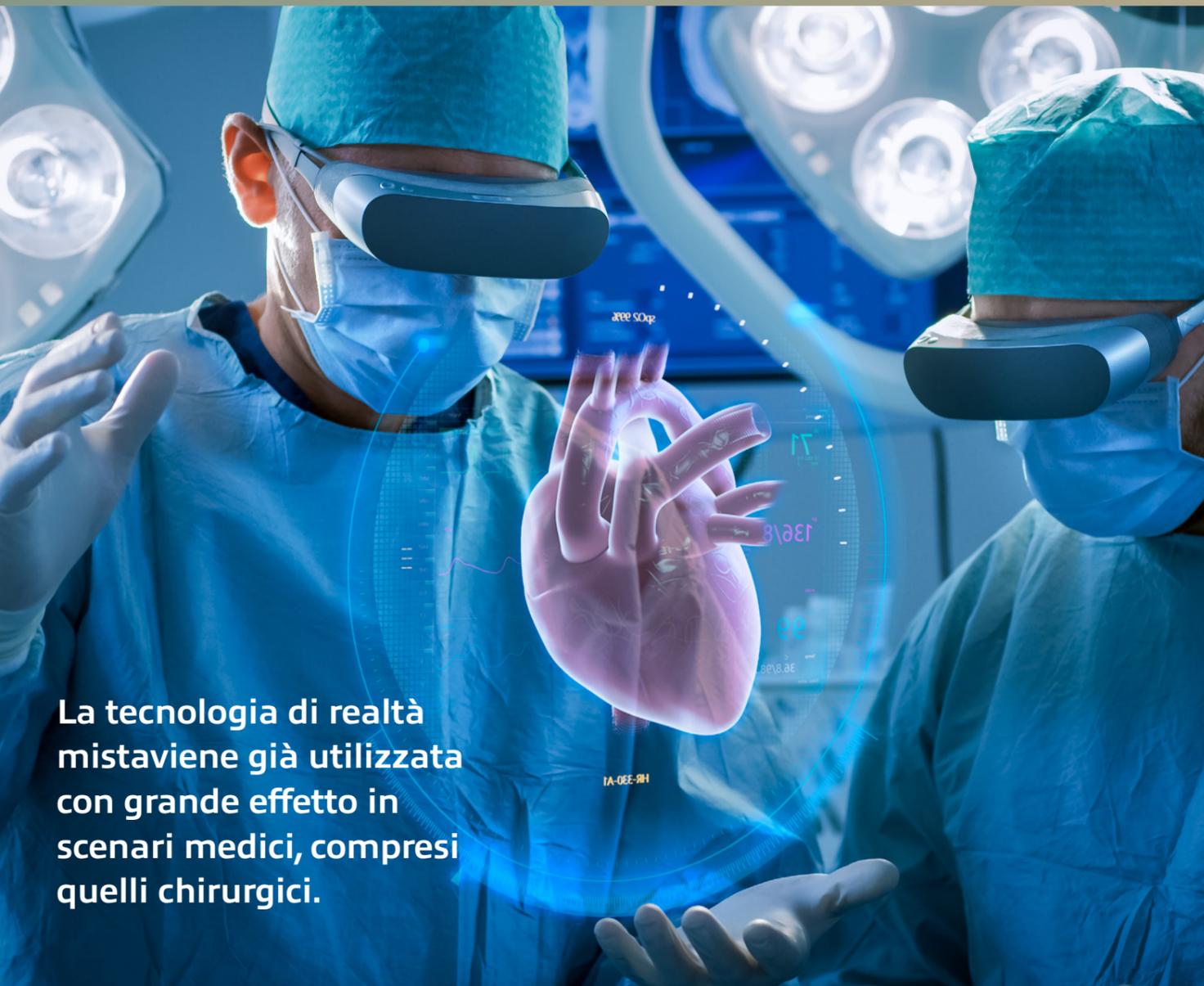
Quindi, la grande domanda è: cosa significa il metaverso per le aziende? Può sembrare qualcosa che non considereresti o non daresti priorità ora in quanto non puoi vedere come aiuterà la tua attività, ma si sta avvicinando e, sì, offrirà benefici alle organizzazioni di tutte le dimensioni. In effetti, ti parlerò di alcuni esempi di dove il metaverso può avere un impatto positivo sulla tua attività oggi.



Autore

Antony Taylor
Technology Lead di Insight

Continua



La tecnologia di realtà mista viene già utilizzata con grande effetto in scenari medici, compresi quelli chirurgici.

Maggiore collaborazione e democratizzazione

Negli ultimi dieci-20 anni la tecnologia si è concentrata sulle pratiche di lavoro collaborativo, dalla condivisione di file, alla messaggistica istantanea, alla sincronizzazione dei documenti e alle videoconferenze. Il metaverso promette di portare questo al livello successivo. Adattare i processi aziendali per utilizzare la realtà mista o assistita ridurrà i costi per oltre a incoraggiare una maggiore collaborazione. Le persone possono sperimentare il lavoro nella stessa stanza, intorno allo stesso tavolo, persino sulle stesse macchine. Il lavoro di progetto e lo sviluppo del prodotto consentono ai colleghi di condividere la stessa visione del progetto o dello stato del prodotto in tempo reale. Inoltre, ognuno ha la voce o la presenza

Prototipazione più rapida e semplice

Replicando il mondo reale in un ambiente virtuale, il metaverso significa che i prodotti fisici – ad esempio, uno zaino, un abbigliamento – possono essere virtualmente

prototipati più velocemente. Riduce i costi associati alle iterazioni di progettazione e il tempo necessario per riprodurre modelli di dimensioni e colori diversi. I produttori possono ridurre tempi e costi in fase di progettazione e ottenere feedback tempestivi da utenti e focus group.

Esperienza cliente migliorata

L'hosting di ambienti virtuali per i clienti consente a un'azienda di presentare la propria brand experience in modo immersivo. In modi molto simili alla prototipazione di cui sopra, i clienti possono provare prodotti come i vestiti tramite un avatar. Questo è già utilizzato da diversi siti di vendita al dettaglio, ma estendere la simulazione fino alla cassa offre ai clienti un'interazione più completa con il tuo marchio.

I ristoranti possono ospitare esperienze culinarie virtuali in cui ogni persona ordina la consegna di cibo tramite un menu online e godersi un'esperienza connessa con le persone intorno al proprio tavolo.

Replicando il mondo reale in un ambiente virtuale, il metaverso significa che i prodotti fisici, possono essere virtualmente prototipati più velocemente.



Manutenzione impianti e macchinari

La tecnologia di realtà mista, come HoloLens di Microsoft, viene già utilizzata con grande effetto in scenari medici, compresi quelli chirurgici. Questa tecnologia è anche ugualmente applicabile e già utilizzata per la manutenzione di veicoli, linee di produzione e altri macchinari, in cui l'ingegnere del produttore è in grado di eseguire la manutenzione o la riparazione del prodotto da remoto tramite un operatore in loco / cliente. Ciò può tradursi in uno scambio di informazioni più rapido ed efficace, poiché chiarimenti verbali e spiegazioni visive 3D vanno di pari passo. Ci sono anche significativi risparmi sui costi disponibili per le organizzazioni che offrono assistenza remota attraverso la realtà mista o assistita in quanto possono scalare la manutenzione e fornire formazione senza aumentare le spese generali di base.

Preparati per il metaverso

Le organizzazioni lungimiranti hanno già il metaverso all'orizzonte. Stanno studiando modi per incorporare la realtà virtuale e aumentata nei loro processi aziendali e nell'esperienza del cliente. Poiché è ancora presto, ci sono passaggi pratici che le aziende possono adottare per prepararsi:

- Aumenta la digitalizzazione: ottieni la tecnologia di cui hai bisogno per costruire una presenza online o espandere la tua presenza esistente.
- Considera cosa potrebbe fare per te il metaverso in futuro. Ciò potrebbe significare ripensare il tuo modello di business e adottare le misure necessarie ora.
- Guarda le opportunità per migliorare i tuoi processi aziendali con la realtà mista / assistita
- Interagisci con i partner che stanno già fornendo soluzioni AR e VR per esplorare diverse opzioni.

La preparazione varierà in base al settore, alle tue sfide e al tipo di cliente che hai. Ora è il momento perfetto per indagare su ciò che il metaverso può fare per te e su come può espandere i tuoi orizzonti.

Scopri le soluzioni di Insight che possono aiutare le aziende a prepararsi per la tecnologia di domani oggi

1. Troverai una descrizione più dettagliata che esamina il "Cosa, Perché, Chi, Quando, Perché e Come" del metaverso nel nostro ultimo [Giornale tecnologico](#).

Bekaert supera le barriere linguistiche nell'adozione di Microsoft 365 con la formazione e il supporto di Insight



La storia in breve

I dipendenti di Bekaert, leader globale nella trasformazione del filo di acciaio e nelle tecnologie di rivestimento, stanno collaborando in tutto il mondo con Microsoft 365. L'azienda, con sede in Belgio, ha chiesto a Insight di aiutare a sviluppare una roadmap di adozione, fornire formazione e misurare il successo degli strumenti. Inoltre, Insight ha anche installato un chatbot multilingue per assistere il service desk di Bekaert.

Avvio del progetto

Insight ha aiutato Bekaert organizzando workshop e valutando il livello di maturità. I primi workshop includevano una formazione di base, ad esempio sull'utilizzo di Teams o OneNote. Dopo ogni formazione, ai partecipanti veniva chiesto di partecipare ad una survey e di condividere alcuni degli argomenti più interessanti per futuri workshop. Il progetto è stato lanciato nell'ottobre 2021 e dopo soli sei mesi Bekaert aveva notato che le persone avevano iniziato a chiedere una formazione di livello più avanzato.

Oltre ai webinar, Insight ha anche contribuito a creare una rete di champ digitali, persone che ricevono una formazione extra per diventare ambassador. Bekaert ora ha 13 champ che sono attivi nelle diverse regioni, coprendo la maggior parte delle lingue nell'organizzazione.

Per monitorare l'adozione degli strumenti di Microsoft Office 365, Bekaert ha creato una roadmap di un anno con diverse pietre miliari e KPI. Insight ha misurato l'uso degli strumenti con soluzioni come CoreView e Microsoft Productivity Score.

Supporto chatbot per il service desk di Bekaert

Parte del progetto prevedeva l'implementazione di un chatbot a supporto del service desk IT. Questo bot ha aiutato i dipendenti a creare ticket per problemi che richiedono l'attenzione di un esperto IT. Bekaert voleva rendere la soluzione disponibile in più lingue. Inizialmente, hanno pensato di utilizzare Power Virtual Agent per creare il chatbot. Tuttavia, questo strumento richiedeva agli utenti di ricreare il bot per ogni singola lingua. Insight ha quindi suggerito Microsoft Bot Framework, che è una versione più avanzata dello strumento.

Soluzione e risultato

Con il supporto di Insight, è stato creato un sistema di chatbot completamente operativo che parla quattro lingue: cinese, spagnolo, inglese e olandese. Simon Verlae, IT4IT Epic Leader di Bekaert, commenta: "Grazie all'approccio pragmatico e flessibile di Insight, siamo stati in grado di implementare il chatbot in un breve lasso di tempo". In effetti, il progetto è stato completato in soli due mesi e il chatbot è stato facile da usare perché è integrato in Microsoft Teams. Ciò significava per gli utenti avere un ulteriore canale per contattare il service desk. Come passo successivo, Bekaert sta cercando di rendere il bot più intelligente e consentire la risoluzione automatica delle domande di base.

"Grazie all'approccio pragmatico e flessibile di Insight, siamo riusciti a implementare il chatbot in tempi brevi".



Sulla pista giusta

Grazie al supporto e agli assessment di Insight, Bekaert sa di essere sulla strada giusta.

Ad esempio, l'**84% dei 10.000 dipendenti** utilizza ora OneDrive e SharePoint per condividere documenti.

E circa tre persone su quattro comunicano con Teams. Bekaert offre quattro percorsi di apprendimento che coprono tutti i possibili casi d'uso sia per i principianti che per gli utenti più avanzati.

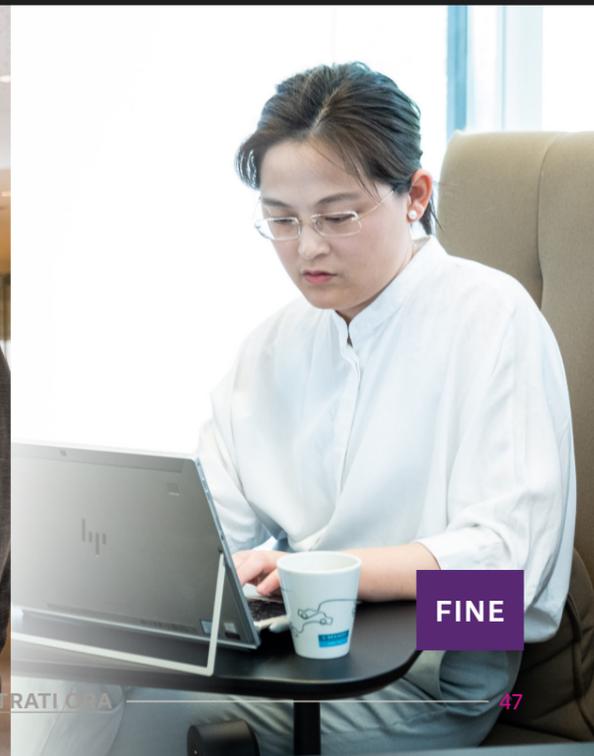
Inoltre, l'**80% delle lingue** nel network di Bekaert è supportato dal framework di apprendimento e dalla disponibilità di campioni digitali.

Per quanto riguarda il chatbot, nelle prime settimane il service desk ha riscontrato che il **20-25% dei ticket** arrivava attraverso questo nuovo canale. Ciò rende più efficiente il lavoro del team IT.

Background e Sfide

Gli strumenti di collaborazione sono un ingrediente essenziale per un ambiente di lavoro ibrido di successo. Bekaert era già passata a Microsoft 365 prima della pandemia, ma il COVID-19 ha sicuramente aumentato la necessità di formazione e Change Management. Alcune delle domande che venivano poste di frequente dagli utenti di Bekaert erano: "come possiamo organizzare sessioni di brainstorming al di fuori di una sala riunioni fisica? Come possiamo condividere un documento e lavorarci insieme senza inviare decine di copie via e-mail? Come si partecipa a un seminario o si condivide la registrazione di una riunione online?"

Un'ulteriore sfida è stata il fatto che Bekaert ha quasi 10.000 utenti che lavorano in più di 40 paesi diversi. Invece di offrire formazione e supporto in una sola lingua, Bekaert voleva assicurarsi che la maggior parte del personale potesse trovare orientamento nella propria lingua madre. Bekaert si è rivolto a Insight per aiutare ad aumentare la consapevolezza degli strumenti di Microsoft tra i suoi dipendenti, fornendo loro l'accesso a opportunità di apprendimento, nonché suggerimenti e trucchi. "Volevamo un partner che potesse aiutarci a organizzare webinar e un angolo informativo per i nostri dipendenti", ha affermato Koen Vereeken, Global IT Lead Technology Infrastructure di Bekaert. "Insight conosce i prodotti Microsoft, ha le competenze giuste per guidare i nostri utenti e fornisce gli strumenti per misurare i tassi di adozione".



FINE

Perché
**l'Application
Performance
Management**
dovrebbe essere
una **Top Priority**
per le organizzazioni

Insight | INTERVIEW



Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

Continua

Nel 2022, l'azienda media utilizza 200 app¹. Sono fondamentali per svolgere le funzioni aziendali, consentendo a un'azienda di funzionare senza problemi e gestire molti dati. Mentre la gestione dei dati e del cloud è stata sotto i riflettori negli ultimi anni come priorità aziendali chiave, le applicazioni sono cresciute silenziosamente e hanno guadagnato slancio.

Cosa si sta facendo per gestirle e proteggerle? Santo Orlando, Practice Director Services TSG di Insight, parla dei cambiamenti che le aziende hanno sperimentato negli ultimi anni quando si tratta di applicazioni e dell'importanza di gestire le prestazioni delle applicazioni per qualsiasi organizzazione.

Perché le applicazioni sono essenziali per le organizzazioni al giorno d'oggi?

Le applicazioni sono diventate la spina dorsale di molte aziende. Non solo sono necessarie per archiviare e organizzare i dati, ma offrono alle organizzazioni l'opportunità di interagire e comunicare con gli utenti. Le applicazioni possono anche garantire un branding coerente e prestazioni aziendali scalabili. In breve, al giorno d'oggi le applicazioni sono cruciali per la maggior parte delle organizzazioni.

Diresti che l'uso e la dipendenza dalle applicazioni per le aziende è cambiato negli ultimi anni?

Le organizzazioni operano oggi in modo molto diverso da come avrebbero potuto fare dieci o anche cinque anni fa. La quantità di dati raccolti e archiviati è in crescita, i servizi offerti dalle aziende si sono moltiplicati e la scala e la velocità con cui ciò sta avvenendo è immensa. Le applicazioni non fanno eccezione.

Al giorno d'oggi, molte applicazioni vengono eseguite su un'architettura basata su microservizi, il che significa che le aziende hanno una rete intrinseca di servizi che si connettono tra loro e che collegano l'organizzazione, gli utenti e i dipendenti. Spesso presenti in una configurazione multi-cloud, le applicazioni che un'azienda possiede o gestisce possono inizialmente essere solo una manciata ma potrebbero presto trasformarsi in un vasto portafoglio di app, grazie alla scalabilità del cloud. Le applicazioni possono quindi consentire alle organizzazioni di espandersi e crescere rapidamente, e di servire gli utenti su scala globale. Tutto questo però comporta anche molte sfide, specialmente se le applicazioni non vengono gestite correttamente. Questo è il motivo per cui i servizi di gestione delle applicazioni sono così importanti.

Quali difficoltà potrebbero incontrare le organizzazioni se le loro app non sono gestite correttamente?

Il calo di entrate è sicuramente una di queste. Inoltre il ritardo nel tempo di risposta dell'applicazione equivale a una perdita di denaro per un'azienda. Ciò può essere causato da un bug, da un rallentamento delle prestazioni dell'app o da una violazione della sicurezza. Prendiamo ad esempio l'interruzione di Facebook dello scorso anno: Fortune ha stimato che questa interruzione è costata all'azienda 100 milioni di dollari di entrate.² Indipendentemente dalle dimensioni della tua azienda, se il tuo business coinvolge una o più applicazioni, incappare in possibili interruzioni equivale ad un importante danno economico.

Senza la possibilità di monitorare le app, le organizzazioni non sono inoltre in grado di rispondere e riparare i problemi di prestazioni delle applicazioni in modo tempestivo e pertanto non possono calcolare con precisione l'impatto aziendale che questi problemi potrebbero aver causato.

Inoltre, la mancanza di gestione delle prestazioni delle app può rendere un'organizzazione un facile bersaglio per le violazioni della sicurezza e gli attacchi degli hacker – e senza un accurato monitoraggio l'azienda rischia di non riuscire a intervenire tempestivamente. C'è inoltre il rischio di ricevere reclami da parte di utenti insoddisfatti con il conseguente danno di immagine per il tuo brand.

Parli di Application Performance Management: cosa comporta esattamente?

In poche parole, Application Performance Management fornisce alle organizzazioni una comprensione più profonda del comportamento delle loro applicazioni. Significa capire

quali applicazioni possiede la tua organizzazione, come vengono utilizzate e configurate, come sono collegate all'interno della tua azienda e inevitabilmente quale impatto hanno all'interno del business. Acquisire questa comprensione può consentire alle organizzazioni di garantire una risposta rapida per risolvere eventuali problemi che possono sorgere. Inoltre, le organizzazioni possono ridurre o addirittura evitare i tempi di inattività e i rallentamenti delle app acquisendo un maggior controllo del proprio portafoglio di applicazioni.

In che modo le organizzazioni possono adottare misure per garantire una buona gestione delle prestazioni delle app?

Non esiste una soluzione "taglia unica", dipende davvero dal business e dal suo percorso digitale. Identificare un partner con la giusta specializzazione per sostenere questo viaggio può sicuramente essere un buon primo passo.

In Insight, abbiamo un team dedicato per assistere le organizzazioni in questo tipo di iniziative - [scopri di più qui](#).

Santo Orlando
Practice Director Services TSG, Insight

1. <https://productiv.com/resources/the-state-of-saas-sprawl/>
2. <https://fortune.com/2021/10/04/facebook-outage-cost-revenue-instagram-whatsapp-not-working-stock/>

Insight è stata
riconosciuta come player
Visionario nel 2022
Gartner® Magic Quadrant™
per la categoria Software
Asset Management
Managed Services

Gartner

Siamo incredibilmente orgogliosi di essere stati riconosciuti come Player Visionario nel Magic Quadrant™ di Gartner® per la categoria Software Asset Management Managed Services. Insight è impegnata a migliorare il proprio portafoglio di servizi per offrire un valore reale e un'esperienza eccellente ai clienti in tutte le nostre regioni.

[Clicca qui](#) per ottenere una copia omaggio del report sulla ricerca di Gartner. Per ulteriori informazioni su Insight, visita il sito [insight.com](https://www.insight.com)

Tech

JOURNAL™

ITALIA



TECH Journal - Edizione 2 - 2022

it.insight.com