ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 176 wednesday 13 october 2021

Formazione e lavoro: le sfide HR

Lavoro e formazione, quali sono i fattori di sviluppo e di sfida?

Degreed Italia e Harvard Business Publishing hanno presentato i risultati della survey How the workforce learns. La ricerca, condotta su 5.938 membri dell'Harvard Business Review Advisory Council (composto da **manager** di tutto il mondo), di cui 772 hanno completato il sondaggio, ha indagato quali fattori stiano limitando la loro **crescita professionale** e quale supporto desiderino dalle loro organizzazioni.

Il report spiega le ultime tendenze legate alla formazione e ai processi di **apprendimento nel mondo del lavoro**, con un focus sulle attività che contribuiscono a costruire l'insieme delle skill che ogni lavoratore dovrebbe acquisire per competere nel mondo del lavoro di oggi al fine di comprendere le sfide e definire le strategie più efficaci.

1. Upskilling

Il 54% della forza lavoro richiederà una **riqualificazione** entro i prossimi cinque anni e l'80% dei manager ritiene che sarà necessaria una maggiore innovazione nell'L&D. Il modello di apprendimento più efficace? Il **modello 70-20-10**, sempre allineando gli obiettivi di formazione dei dipendenti con quelli aziendali, creando, in questo modo, una strategia incentrata sulla persona, accogliendone i suggerimenti.

2. Gestione del tempo

Nell'86% dei casi l'apprendimento avviene in brevi momenti che non superano i 45 minuti. I lavoratori non hanno molto tempo a disposizione e privilegiano risorse utili con cui possono confrontarsi quotidianamente, come consigli, ricerche o feedback dei propri manager. La sfida del team formazione è **incorporare momenti di apprendimento nel flusso di lavoro** per rendere lo sviluppo delle abilità parte della routine quotidiana.

3. Apprezzamento verso chi investe nello sviluppo del personale

La soddisfazione cresce tra coloro che ritengono che i propri datori di lavoro stiano investendo nello sviluppo professionale del personale. In che modo il team formazione può far percepire ai dipendenti gli investimenti fatti, anche con budget limitati? Le persone imparano attraverso diversi canali e formati. Perciò, proponendo un'ampia gamma di opportunità di apprendimento (tra cui articoli, video, podcast, progetti di orientamento professionale e coaching) è possibile far percepire la cultura dello **sviluppo delle competenze** in modo più coerente a tutti gli attori aziendali.

4. Formazione taylor-made e aggiornata

I programmi di formazione con **approccio top-down** - che si basa sulla raccolta di informazioni nelle business unit e poi continua con la formazione dei manager su come indirizzare il catalogo delle proposte ai vari team - non funziona più. Il tempo che si impiega è troppo e, spesso, una volta distribuiti, i contenuti sono già obsoleti.

Negli ultimi anni i reparti formazione preferiscono puntare sulla motivazione e l'engagement, lasciando margine ai dipendenti sulla scelta della propria formazione (contenuti e modalità), per comprendere al meglio di cosa ha bisogno ogni segmento aziendale e far sì che la formazione rispecchi le competenze da sviluppare che ognuno sente realmente come necessarie per ricoprire il proprio ruolo. La tracciabilità della formazione di ogni lavoratore diventa indispensabile per considerare il **ROI degli investimenti formativi** e per allineare l'investimento alle reali esigenze e preferenze dei dipendenti.

5. Apprendimento tecnologico

La **tecnologia**, soprattutto mobile, riveste un ruolo sempre più rilevante. Solo 10 anni fa, i corsi e-learning erano considerati all'avanguardia e portavano con sé tutta una serie di difficoltà tecniche (problemi di connessione, mancanza di computer portatili ecc.). Oggi gli strumenti tecnologici a disposizione consentono di sviluppare al meglio programmi di formazione online. Il che non è una risorsa indifferente nella cassetta degli attrezzi del reparto L&D. La maggiore rivoluzione della formazione negli utlimi anni si è, infatti, sviluppata su base tecnologica.