ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 6 - number 189 Wednesday 9 february 2022

HR trend 2022: il 94% delle aziende punterà sulla formazione

Secondo la ricerca internazionale Global HR, il 2022 sarà un anno volto alla formazione e allo sviluppo della forza lavoro. Scopriamo trend e strategie di successo.

Aumento del budget per la formazione, strategie per evitare il burnout dei dipendenti e più attenzione al loro benessere: sono questi i trend su cui punteranno le aziende nel 2022 secondo la **ricerca internazionale Global HR** condotta da CoachHub.

Dallo studio, realizzato coinvolgendo oltre 2.400 aziende provenienti da 21 paesi diversi, è emerso che il **2022 sarà un anno volto alla formazione e allo sviluppo della forza lavoro**. Tale tendenza nasce dall'esigenza di rispondere in modo adeguato sia alle esigenze dei dipendenti (che pressocché chiedono di fare più formazione), sia alla necessità di migliorare le attività dei team e l'organizzazione aziendale in generale.

Ma analizziamo più nello specifico i risultati dell'indagine.

Il contesto italiano

In Italia, la ricerca ha coinvolto aziende (tra i 1.000 e i 100.000 dipendenti) distribuite su tutto il territorio. Sono stati intervistati i responsabili dei dipartimenti HR e gestione del personale e in generale tutte quelle figure all'interno di un'azienda coinvolte nelle policy legate alla formazione e sviluppo del personale.

Aumentano gli investimenti in formazione

Nel complesso, il 92% delle aziende intervistate a livello globale ha dichiarato che aumenterà i **budget dedicati alla formazione** e allo sviluppo del personale (94% in Italia). I maggiori aumenti sono previsti a Singapore, in Corea del Sud, Cina e Stati Uniti; i minori in Francia e Giappone.

La maggior parte degli intervistati (77%) ha convenuto che, rispetto al pre-pandemia, c'è una maggiore necessità di formare i dipendenti e solo il 19% ha dichiarato che non è necessario alcun cambiamento.

Parola d'ordine: upskilling (tra soft skills e competenze tecniche)

Le aziende si muovono soprattutto nella promozione dell' **upskilling** (61%) del proprio personale e metà degli intervistati è convinta che sia prioritario investire solo sulle competenze tecniche. Resta l'altra metà di intervistati convinti che la crescita professionale dei propri dipendenti debba passare da un rafforzamento delle **soft skills**.

Strategie formative differenziate

Per quanto riguarda le **strategie di formazione e sviluppo**, il 23% delle aziende intervistate discute dei propri piani formativi una volta ogni tre mesi; il 29% una volta al mese e l'11% una volta all'anno durante le revisioni.

E, se nella maggior parte delle aziende (65%), il programma di formazione e sviluppo viene adattato in base al team, in un'azienda su tre il programma di formazione è uguale per tutti e solo in un'azienda su quattro i percorsi sono adattati in base alle singole persone.

Prevale l'eLearning

In termini di modalità formative, le tecniche più impiegate sono:

- Formazione in eLearning (67%)
- Apprendimento sul lavoro (60%)
- Coaching (51%)

Non solo formazione: ecco le altre tendenze HR del 2022

Lavoro ibrido e lavoro da remoto
Il 48% delle aziende intervistate ha dichiarato di aver ricevuto un aumento delle richieste di lavoro flessibile da parte del personale. Il 2022 sarà dunque l'anno della consacrazione del lavoro ibrido che diventerà una realtà stabile e duratura.

Attenzione al benessere dei dipendenti
Dall'indagine è emerso inoltre che il numero di dipendenti alle prese con problemi di burnout o benessere si aggira intorno al 35%, con la più alta incidenza nel sud-est asiatico.

Da qui l'intenzione dei reparti HR di avviare azioni volte a tutelare la salute fisica e mentale del personale.

Coaching
Secondo i dati raccolti, un numero crescente di aziende ha fatto ricorso al coaching non solo per la formazione dei propri manager, ma anche per la propria forza lavoro. La maggior parte delle attività di coaching si è svolta online, con particolare successo nelle aziende localizzate in Italia, Spagna e Regno Unito (che si sono dette meno propense a volere un ritorno al coaching in presenza).

Il 56% degli intervistati ha detto di aver adottato il coaching individuale come parte della strategia di sviluppo delle proprie risorse interne e il 39% sta pensando di farlo.