ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 156 Wednesday 28 april 2021

I vantaggi di un software per la gestione delle competenze

Cosa si intende per gestione delle competenze, quali vantaggi offre alle aziende e come ottimizzarla con l'adozione di software specifici?

Oggi come non mai, per avere successo, la semplice **formazione dei dipendenti** non è più sufficiente: le aziende devono anche assicurarsi che i propri dipendenti sviluppino le competenze necessarie per rimanere competitivi.

In questo articolo vedremo cosa si intende per gestione delle competenze, quali vantaggi offre alle aziende e come ottimizzarla con l'adozione di software specifici.

Cos'è la gestione delle competenze

La gestione delle competenze (o **skills management**) è un processo che misura, valuta e sviluppa le abilità e le conoscenze dei dipendenti. Tale attività consente di collocare le persone nella giusta posizione in base alle loro capacità, garantendo al contempo specifici percorsi per lo sviluppo delle loro competenze.

10 vantaggi della gestione delle competenze

Indipendentemente dal settore o dalla dimensione aziendale, un **sistema di gestione delle competenze** offre alle imprese innumerevoli vantaggi. D'altronde, quando lo skillset di un dipendente corrisponde ai requisiti di abilità del suo lavoro, è una situazione "vantaggiosa per tutti": per il **dipendente**, che è più felice perché in possesso delle capacità per svolgere bene il proprio lavoro, e per l'**azienda**, che diventa più efficiente e produttiva, aumentando i profitti.

Vediamo quindi nel dettaglio quali sono i principali vantaggi che un sistema di gestione delle competenze offre alle aziende.

1. Riduce il divario di competenze

Il divario di competenze, o **skills gap** (cioè la differenza tra il livello di competenza corrente di un dipendente e quello richiesto in base al ruolo), è un problema estremamente diffuso in tutti i settori, soprattutto in quelli tecnici. In una situazione come questa, un software di gestione delle competenze gioca uno dei ruoli più importanti. Valutare e gestire le skill dei dipendenti consente infatti di organizzare percorsi formativi ad hoc finalizzati a **colmare il divario di competenze** e facilitare la crescita interna.

2. Aiuta a collocare le persone giuste nel posto giusto

Il software di gestione delle competenze aiuta le aziende a sapere quale dipendente è adatto a quale ruolo, creando così **team efficienti**. Un sistema di gestione delle competenze, inoltre, stimola i dipendenti a diventare la migliore versione di se stessi.

3. Migliora la soddisfazione dei dipendenti

Un piano di gestione e sviluppo delle competenze fa in modo che le persone si sentano più a loro agio e più sicure nell'ambiente di lavoro, migliorando la **soddisfazione** generale.

4. Riduce il rischio aziendale

Soprattutto nelle attività ad alto rischio, una forza lavoro competente crea un **luogo di lavoro più sicuro**, riducendo al minimo la possibilità di errori o incidenti.

5. Migliora i processi decisionali

Quando vengono valutate le competenze dei dipendenti, i leader possono vedere i punti di forza e di debolezza complessivi della propria forza lavoro in termini di abilità e capacità e, sulla base di questi dati, **prendere decisioni migliori** influenzando positivamente le priorità e la direzione dell'azienda.

6. Aumenta la fidelizzazione dei dipendenti

Un sistema di valutazione delle competenze ha enormi ricadute anche sul piano della **fidelizzazione delle proprie risorse interne**. I dipendenti si sentiranno valorizzati e si renderanno conto che l'azienda investe su di loro e sulle loro capacità. Ciò aumenterà il livello di soddisfazione generale e ridurrà significativamente il **turnover**.

7. Semplifica i processi di reclutamento

Un'organizzazione con una maggiore fidelizzazione delle risorse interne detiene anche il potere di attrarre dipendenti sempre più competenti. D'altronde, quando le aziende si guadagnano la reputazione di stabilire elevati standard di eccellenza attraverso l'implementazione disciplinata e la convalida delle competenze dei lavoratori, diventa inevitabilmente più facile anche **reclutare nuovi talenti**.

8. Migliora la soddisfazione del cliente

I dipendenti competenti lavorano in modo più efficiente ed efficace, producendo risultati migliori. Di conseguenza, la qualità migliora, così come la **soddisfazione del cliente**.

Inoltre, quando i clienti riscontrano un'elevata fidelizzazione dei dipendenti dell'azienda, iniziano a fidarsi maggiormente di essa e a costruire una relazione a lungo termine.

9. Facilita il raggiungimento degli obiettivi aziendali

Lo sviluppo di competenze che supportano gli **obiettivi aziendali** migliora l'esecuzione delle strategie aziendali e favorisce il raggiungimento degli obiettivi.

10. Riduce i costi

Identificando le reali esigenze di formazione, si eliminano le spese per la **formazione non necessaria** con una significativa riduzione dei costi.

Software per la gestione delle competenze

La gestione delle competenze è un processo complesso che va mantenuto nel tempo. Per questo motivo, un sistema informatico offre il grande vantaggio di **ottimizzare la gestione delle skill**, soprattutto per le aziende di medie e grandi dimensioni.

Un'alternativa ai software di gestione delle competenze potrebbe essere l'adozione di un **LMS** (Learning Management System) che consente di mappare le abilità dei dipendenti e di gestire la formazione in funzione delle competenze delle proprie risorse interne.

DynDevice LMS, la piattaforma eLearning sviluppata da Mega Italia Media, consente ad esempio di monitorare le competenze del personale e **gestire mansioni e skill** assegnate ai propri collaboratori.

In questo modo, si ha sempre sotto controllo il livello formativo acquisito dal personale e i progressi compiuti nel tempo. In particolare, DynDevice LMS consente di:

- Definire la **lista dei ruoli professionali** presenti in azienda;
- Associare i ruoli ai lavoratori;
- Creare tutte le skill necessarie;
- Associare le skill ad uno o più ruoli;
- Impostare il **livello minimo richiesto** per ogni skill assegnata a ciascun ruolo;
- Tracciare l'**importanza in percentuale** (definita "peso") che ogni skill ha per il ruolo;

- Verificare i **gap tra il livello di skill atteso e il livello effettivo** posseduto dal collaboratore;
- Assegnare ad ogni persona **corsi obbligatori o facoltativi** utili a colmare tali gap;
- Assegnare **attività di affiancamento** per favorire il training on the job;
- Collegare il miglioramento delle skill al completamento di un corso;
- Estrarre i dati con molteplici tipologie di report al fine di condurre **analisi approfondite**.

Un software come DynDevice LMS aiuta quindi le organizzazioni a gestire e far crescere le competenze necessarie a ciascun dipendente per svolgere con successo il proprio ruolo lavorativo, identificando al contempo eventuali aree deboli al fine di intervenire con percorsi formativi mirati.