ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 3 - number 92 Wednesday 04 december 2019

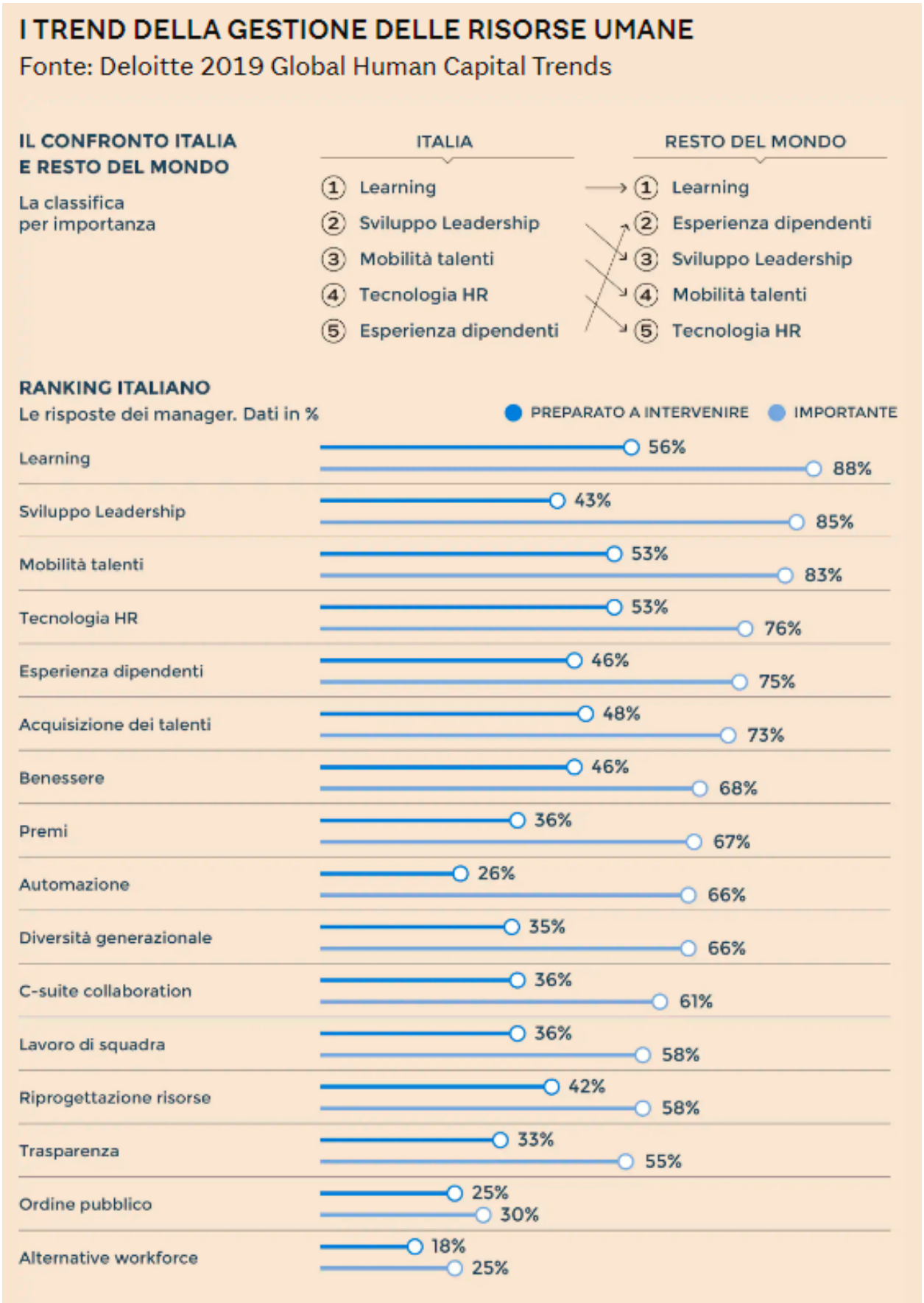
Il reskilling nelle aziende italiane

Il 50% delle aziende italiane si sta impegnando nella costruzione di strategie di riqualificazione delle proprie risorse.

Abbiamo parlato spesso di reskilling e upskilling . Come riportato da un interessante articolo del Sole 24 Ore, un'azienda italiana su due è attualmente alle prese con strategie volte a riqualificare le persone.

I trend della gestione delle risorse umane

Secondo Drew Keith, human capital leader di Deloitte, «se prendiamo il dato mondiale, il 90% delle società sta già ridisegnando il lavoro nelle strutture. In Italia, dove le organizzazioni sono molto più rigide, lo si può dire per un'azienda su due». Questa rivoluzione organizzativa è dovuta all'impatto dell'evoluzione tecnologia sul mondo del lavoro. Dal Deloitte human capital trends, che ha coinvolto diecimila manager a livello mondiale di cui il 63% appartenenti alla funzione HR, emergono chiaramente le priorità dei dirigenti HR. Il podio, in Italia e nel resto del mondo, spetta alla formazione: il focus è proprio la riqualificazione del capitale umano, spesso sostituito (in toto o parzialmente) dall'automazione delle lavorazioni. "Nelle posizioni successive della graduatoria la classifica si diversifica. Per il nostro paese seguono lo sviluppo della leadership, la mobilità dei talenti, la tecnologia delle risorse umane e l'esperienza dei lavoratori. A livello globale, invece, la classifica prosegue con l'esperienza dei lavoratori, lo sviluppo della leadership, la mobilità dei talenti e la tecnologia delle risorse umane".



Apprendimento nei percorsi di formazione e carriera

Rispetto ai dieci trend del 2019, la priorità numero uno dei dirigenti del settore risorse umane è la costruzione dei piani di carriera ovvero il learning (cioè il costante aggiornamento delle competenze, delle capacità e dell'esperienze). Basti pensare che il 56% degli HR manager si dice pronto a muoversi in questa direzione. «I piani devono innanzitutto garantire sistemi di

apprendimento focalizzati sulle esperienze e le organizzazioni devono supportare gli individui comunicando in modo chiaro le competenze che saranno importanti nel futuro, fornendo gli strumenti necessari per far sì che tali competenze siano acquisite», osserva Keith. Per quanto riguarda la formazione e il rapporto tra la ricerca di nuovi talenti e l'aggiornamento delle competenze del personale già assunto, il 73% degli intervistati ritiene che il proprio dipartimento learning sia focalizzato sui dipendenti interni, mentre il restante 25% si focalizza verso nuovi talenti esterni da inserire in azienda.

Sviluppo della leadership

Nonostante la maggior parte dei responsabili HR (oltre l'85%) consideri lo sviluppo della leadership un aspetto prioritario, solo il 43% si è imbarcato o si dice pronto a mettere in atto azioni concrete su questo fronte. A tal propostiro, secondo Keith: «comportarsi come un'impresa sociale e gestire le ambiguità e le macro tendenze dell'ambiente esterno richiede un livello elevato di vision, connettività e collaborazione inter-funzionale da parte dei leader della C-suite (cioè l'insieme dei manager più influenti). Mettere in campo queste competenze contemporaneamente non è impresa facile, tuttavia quest'aspettativa è ritenuta particolarmente importante».

Mobilità interna

La mobilità interna consiste nel cambiare il proprio ruolo e le proprie attività all'interno della stessa organizzazione. Anche in questo caso ci sono ampi margini di miglioramento tra opinione e azione: l'83% considera il tema importante, ma solamente il 53% agisce concretamente di conseguenza. A parere di Keith, «per alimentare questa crescita interna le organizzazioni devono creare programmi in grado di facilitare la mobilità interna. Se le organizzazioni saranno in grado di mettere in campo programmi concreti ci saranno effetti positivi sia in termini di engagement dei dipendenti che di risultati di business».

HR Technology

Il 76% degli HR manager tiene in grande considerazione i sistemi HR Tech e il 53% ha progettato azioni e investimenti in questa direzione.

Esperienza dei lavoratori

Garantire il benessere dei lavoratori è oggi fondamentale, anche considerando che la distinzione tra vita lavorativa e vita privata si fa sempre meno netta (si pensi, ad esempio, ad alcune implicazioni dello smart working). Soltanto il 46% degli HR manager dichiara di essersi speso concretamente nello sviluppo di strategie basate sul benessere dei dipendenti, nonostante le politiche in tema di benessere comportino conseguenze dirette su performance e produttività.

Articolo tratto dal Sole24Ore