ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 260 Wednesday 27 september 2023

Mappatura delle competenze: cos'è e perché ne avete bisogno?

Che cos'è la mappatura delle competenze e in che modo può aumentare nettamente la redditività dell'ambiente lavorativo? Scopriamolo in questo articolo

Quanto sapete delle **capacità** e **competenze** dei vostri dipendenti? Se pensate che sia sufficiente avere un'idea dei dipendenti più organizzati, di quelli che sanno lavorare bene in squadra, o che svolgono un compito in breve tempo vi sbagliate. Stiamo parlando di informazioni **quantificabili** che potete utilizzare per prendere decisioni basate sui dati e **promuovere efficacemente le prestazioni e la crescita dei dipendenti** all'interno della vostra organizzazione. Se non avete accesso immediato a tali dati, il processo di mappatura delle competenze è essenziale per il successo della vostra azienda. Ma cos'è esattamente la mappatura delle competenze? In questo articolo risponderemo a questa domanda e approfondiremo i principali vantaggi che dovete conoscere.

Che cos'è la mappatura delle competenze?

Iniziamo l'articolo definendo questo termine che ha acquisito grande popolarità nel mondo del business. La mappatura delle competenze si riferisce al **processo di identificazione e valutazione delle competenze possedute dai vari dipendenti dell'organizzazione.** Una volta raccolte queste informazioni, vengono visualizzate con una matrice di competenze o, in altre parole, con un grafico. Presentare i dati in questo modo aiuta le aziende a confrontare le competenze disponibili con quelle necessarie. Di conseguenza, rende più visibili le lacune in termini di competenze e conoscenze, in modo che i responsabili possano prendere provvedimenti per migliorare la strategia di formazione dei dipendenti della loro azienda. La mappatura delle competenze, dunque, svolge un ruolo fondamentale nelle previsioni di pre-assunzione e nel processo di onboarding garantendo di valutare i candidati e di assegnarli di conseguenza ai diversi team. Inoltre, è possibile pianificare e organizzare i programmi di formazione necessari sulla base di questi dati per uno sviluppo continuo delle competenze.

I modi migliori per valutare le competenze dei dipendenti

Ora che sappiamo cos'è una mappatura delle competenze e la sua importanza, analizziamo i modi in cui normalmente le aziende valutano le competenze dei dipendenti. Dato che quantificare una qualità è praticamente impossibile, non esiste un metodo perfetto per valutare le competenze dei dipendenti, per questo è fondamentale mettere in pratica un processo continuo. Normalmente le aziende utilizzano una combinazione dei due metodi descritti di seguito per valutare le competenze chiave dei dipendenti.

1. Analisi dei KPI

Gli **indicatori di prestazione chiave** (KPI) sono un metodo qualitativo per misurare l'efficacia complessiva e le prestazioni dei membri del vostro team. Vi aiutano a identificare le aree deboli e a creare una road map per il miglioramento. I KPI svolgono un ruolo fondamentale nella valutazione delle competenze dei dipendenti ed esistono diverse tecnologie sul mercato che offrono questi servizi, dalle più basilari ed economiche a quelle più avanzate e costose.

Normalmente un'analisi delle KPI consiste nell'iniziare fissando obiettivi realistici e motivando i membri del team a raggiungerli. Attraverso lo studio di indicatori prefissati (come quanto tempo, la qualità del lavoro o la distanza percorsa) è possibile ricavare dati su come i dipendenti svolgono il loro lavoro e quali sono i punti di forza. Le tecnologie più avanzate sono in grado di analizzare numerosi indicatori nello stesso momento fornendo una visione completa di ogni parametro utile all'azienda.

Se non disponete di tecnologie avanzate e avete un piccolo team, iniziate con il porre ai dipendenti degli obiettivi a breve termine che aiutano a valutare più facilmente le prestazioni dei membri.

Oltre ad essere utili all'azienda, i KPI forniscono preziose informazioni qualitative che aiutano i dipendenti ad identificare i loro punti di forza e le loro debolezze, informazioni che possono utilizzare per migliorarsi e crescere professionalmente.

2. Feedback e revisioni

Il **feedback** si riferisce al processo di raccogliere opinioni o valutazioni sui membri del team, con l'obiettivo principale di identificare le debolezze per migliorare le loro prestazioni. Una revisione è un'analisi o una valutazione che ha come obiettivo principale quello di fornire ai responsabili della formazione informazioni potenziali per fare scelte sicure.

Quando si parla di feedback, si presentano diverse prospettive. Vediamo una breve descrizione dei meccanismi di feedback più comunemente utilizzati:

- **Feedback a 360 gradi**

Questo meccanismo si concentra sulla raccolta di informazioni e prestazioni su un particolare membro del team, di solito in modo anonimo. Questo può includere ogni membro dell'azienda, dai manager, ai dipendenti, oltre a feedback indiretti relativi ai membri del team. Questo aiuta a valutare il comportamento e le esigenze di formazione specifiche.

- **Feedback dei clienti**

L'opinione del cliente ha un ruolo cruciale nella crescita e nel progresso generale di un team. Un cliente, essendo una persona esterna all'azienda, può offrire un feedback più oggettivo e questo contribuisce ad una migliore comprensione dei punti dolenti e di come il team li ha affrontati. Questo elemento, dunque, aiuta a creare un quadro con una migliore comprensione delle competenze mostrate dai membri del team.

Per quanto riguarda la revisione, una valutazione individuale delle prestazioni offre un apprendimento continuo, una guida e una tabella di marcia definita che porti ad un miglioramento nei risultati. Le revisioni delle prestazioni sono spesso di persona e si svolgono per lo più tra il manager e il membro del team in questione. Queste revisioni non dovrebbero essere limitate a una sola volta all'anno; infatti, revisioni regolari e frequenti **aumentano** il morale dei membri del team, identificando i punti di forza e di debolezza.

---

8 vantaggi della mappatura delle competenze

1. Riduce i costi di assunzione

Una singola **assunzione sbagliata** può costare ad un'azienda una perdita media che va dai 15.000 ai 240.000 dollari e, dato allarmante, tre datori di lavoro su quattro sono colpiti da assunzioni sbagliate. La mappatura delle competenze aiuta a identificare le competenze di un individuo, e permette di avere un'idea delle competenze di una persona prima di assumerla.

Inoltre, con un'efficiente mappatura delle competenze, sarete in grado di identificare le lacune del vostro team. Questo vi aiuta a cercare in modo efficace dipendenti specifici che possano colmare quella particolare lacuna. Anche i trasferimenti e la mobilità interna ne beneficiano perchè sarà più chiaro determinare chi ha le competenze migliori per ricoprire o sostiutire un ruolo. Questo aiuta a completare senza problemi il progetto e a creare un ambiente versatile e adattabile che vi aiuterà a ridurre la necessità di assunzioni esterne.

2. Allocazione efficace delle risorse

Oltre al risparmio sul processo di assunzione, la mappatura delle competenze può essere utile per un'**organizzazione delle risorse più efficiente**. La mappatura delle competenze vi darà accesso alle capacità di ciascun dipendente, in modo da poter assegnare loro il compito o il progetto giusto e ridurre gli errori. Dunque, sarete in grado di creare team con competenze complementari, aumentando così la produttività e l'efficienza. Inoltre, grazie alle informazioni della mappatura, è possibile creare una formazione mirata per i dipendenti del team per soddisfare le esigenze del progetto.

3. Sviluppo e mantenimento dei talenti:

La mappatura delle competenze supporta la crescita e la fidelizzazione dei talenti. I dipendenti sono più propensi a rimanere in un'azienda che investe nella loro crescita professionale e, grazie la mappatura delle competenze, le organizzazioni possono creare **piani di crescita professionale personalizzati** che si allineano alle aspirazioni di carriera individuali. Questo non solo aumenta il **morale** dei dipendenti, ma assicura anche che l'azienda disponga di un pool di **professionisti qualificati** per le future posizioni di leadership.

4. Ottimizzazione dell'efficienza della forza lavoro:

Per raggiungere livelli più elevati di fidelizzazione e soddisfazione, i dipendenti hanno bisogno di uno **scopo** per cui lavorare. Che si tratti di una crescita professionale o di una promozione, devono sapere che esiste un piano per il loro futuro. La mappatura delle competenze consente alle aziende di **avere un settore risorse umane costantemente informato e preparato**. Comprendendo le competenze possedute dai dipendenti, le aziende possono assicurarsi che questi siano impiegati nei ruoli più adatti alle loro capacità. L'**allineamento di competenze e ruoli** aumenta l'efficienza della forza lavoro, con conseguente aumento della produttività e riduzione dei costi operativi.

5. Pianificazione strategica della forza lavoro:

La mappatura delle competenze costituisce una base per la pianificazione strategica della forza lavoro. Le aziende possono **identificare i gap di competenze** all'interno della propria forza lavoro e prendere decisioni informate su assunzioni, formazione e sviluppo. Anticipando le esigenze future in termini di competenze, le aziende possono anticipare le tendenze del settore e mantenere un vantaggio competitivo.

Inoltre la mappatura delle competenze fornisce approfondimenti basati sui dati che possono **guidare il processo decisionale** a tutti i livelli dell'organizzazione. I manager possono fare scelte informate sulla composizione dei team, sull'assegnazione dei progetti e sull'allocazione delle risorse. In questo modo i dirigenti possono utilizzare la mappatura delle competenze per allineare la forza lavoro agli obiettivi strategici dell'azienda.

6. Adattabilità al cambiamento:

Nell'ambiente commerciale odierno, caratterizzato da ritmi serrati, le aziende devono essere agili e adattabili. La mappatura delle competenze consente alle organizzazioni di identificare rapidamente le competenze che possono diventare obsolete e di **riqualificare** o **riassegnare** i dipendenti in modo proattivo. Questa capacità di adattamento è fondamentale per sopravvivere e prosperare in settori che subiscono frequenti interruzioni.

7. Miglioramento del coinvolgimento dei dipendenti:

I dipendenti che sentono che le loro competenze sono valorizzate e utilizzate sono più impegnati e soddisfatti del loro ruolo. La mappatura delle competenze favorisce una cultura di apprezzamento dei talenti e dei contributi individuali, con conseguente aumento del morale dei dipendenti e riduzione dei tassi di turnover.

8. Maggiore soddisfazione dei clienti:

Una forza lavoro qualificata può avere un impatto diretto sulla qualità dei prodotti e dei servizi offerti ai clienti. La mappatura delle competenze assicura che i dipendenti possiedano le capacità necessarie per soddisfare le aspettative dei clienti, con conseguente aumento della soddisfazione e della fedeltà dei clienti.