ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 166 Wednesday 7 july 2021

Skill gap analysis: come valutare le competenze con l'eLearning

Che differenza c'è tra l'analisi dei bisogni formativi e il divario delle competenze richieste per un lavoro? Come eseguire la skill gap analysis?

La digitalizzazione del lavoro ancora non pienamente realizzata, porta a una crescente domanda di nuove competenze da parte dei dipendenti in Italia e nel resto del mondo. Per prepararsi al cambiamento si può fare leva sulle risorse interne di un'azienda tramite la formazione continua. Per renderla efficace, però, non basta individuare i **fabbisogni formativi**. L'azienda deve anche analizzare nel dettaglio la differenza tra le competenze richieste e quelle effettive. Questa analisi del divario delle competenze, in inglese è la skill gap analysis. Vediamo di cosa si tratta e quale può essere la soluzione più adatta.

Perché fare l'analisi del divario delle competenze?

Secondo un articolo pubblicato su LinkedIn, nel 2018 negli Stati Uniti il 60% delle offerte di lavoro faticava a trovare il candidato ideale entro 12 settimane, per mancanza di competenze. Secondo lo stesso articolo, entro il 2030 la situazione è destinata a peggiorare: la scarsità di personale con le competenze giuste lascerà vuoti 85,2 milioni di posti di lavoro. La **formazione aziendale** diretta a mobilitare e preparare le risorse umane che sono già in azienda può aiutare a prevenire la mancanza di personale adeguato, fornendo corsi che sviluppino le competenze e le conoscenze richieste per determinate mansioni.

La skill gap analysis serve proprio a capire quanta differenza c'è tra le competenze che bisogna avere e quelle che effettivamente sono a disposizione.

Analisi dei bisogni formativi e skill gap analysis: che differenza c'è?

L' **analisi dei bisogni formativi**, punta in generale a individuare il fabbisogno dei dipendenti per poter progettare l'offerta formativa in linea con gli obiettivi aziendali. È il primo passo che ogni instructional designer deve compiere per poter preparare corsi di formazione che rispondano esattamente alle necessità dei beneficiari.

L'analisi del divario di competenze si inserisce all'interno di questo processo ma è più mirata. Serve appunto a calcolare la differenza tra le **competenze richieste** in azienda e le **competenze effettive** possedute dai dipendenti. Per fare l'analisi delle competenze è necessario:

- **Individuare le competenze** di cui un'azienda ha bisogno e le mansioni corrispondenti
- **Assegnare una priorità** (con 1 che indica la massima priorità) a ogni competenza/conoscenza per una determinata mansione
- **Stabilire il livello richiesto** per svolgere la mansione (per esempio chi si occupa di comunicazione online per clienti esteri deve avere un livello di lingua pari a 5)
- **Mappare le competenze** dei dipendenti per sapere a che livello si posizionano (per esempio, l'attuale addetto alle comunicazioni ha 3 in inglese).
- **Progettare piani formativi mirati** per promuovere lo sviluppo del talento individuale o di gruppo (in questo caso l'addetto alle vendite deve fare un corso avanzato di lingua per arrivare a 5).

Quali sono i benefici dell'analisi del divario delle competenze?

Facendo una mappatura delle competenze di ogni dipendente è possibile determinare con precisione i percorsi formativi da seguire per poter preparare il dipendente in questione a ricoprire un certo ruolo. Il vantaggio è visibile sia per le aziende sia per i

dipendenti:

- **Maggiore efficienza** nell'assegnazione dei ruoli ? sapendo esattamente chi sa fare cosa, è più facile assegnare un ruolo al dipendente giusto.
- **Migliori prestazioni** ? per i dipendenti è più facile svolgere delle mansioni per cui sono preparati.
- **Maggiore coinvolgimento** ? grazie a un piano formativo mirato, il dipendente può raggiungere il livello di competenze necessarie per passare a un nuovo ruolo. Questa possibilità di mobilità interna, è sicuramente una fonte di motivazione che aumenta il coinvolgimento, e quindi, la produttività dei dipendenti.

Quali strumenti si possono usare per la skill gap analysis?

Il modo migliore per analizzare il divario tra le competenze attese e le competenze effettive è servirsi di un LMS. Con **DynDevice LMS**, per esempio, è possibile eseguire l'analisi delle competenze passo dopo passo: dalla mappatura delle competenze di ognuno, alla pianificazione di piani mirati, all'uso di **report dettagliati** che indicano i progressi svolti da ogni dipendente sulla base di un punteggio minimo per ogni competenza precedentemente stabilito. Con questo LMS è possibile assegnare corsi facoltativi e corsi obbligatori utili a svolgere determinati ruoli, compresi quelli relativi alla **formazione obbligatoria**.

Il modo migliore per evitare di arrivare al 2030 con una mancanza di competenze e perdere opportunità di business, è iniziare a preparare i propri dipendenti facendo un'analisi delle loro competenze e offrendo un **piano formativo individuale**, adatto sia alla formazione obbligatoria sia quella facoltativa. Il vantaggio? Più produttività, più mobilità interna, più coinvolgimento. La soluzione più adatta? DynDevice LMS.