ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 262 Wednesday 11 october 2023

Usare l'eLearning per assumere personale

L'eLearning ha rivoluzionato l'iter di assunzione del personale, fornendo un mezzo versatile, economico e scalabile per sviluppare una forza lavoro qualificata. In questo articolo vediamo come

In un ambiente di lavoro dinamico e frenetico come quello di oggi, il tema dell'assunzione di talenti è diventato una priorità per le aziende che cercano di ottenere un vantaggio competitivo. Il processo di ricerca, attrazione e mantenimento dei migliori dipendenti si è evoluto in modo significativo nel corso degli anni e uno dei principali fattori di trasformazione è stata l'integrazione dell'eLearning nelle strategie di assunzione.

L'eLearning ha rivoluzionato il modo in cui le aziende affrontano l'assunzione del personale, fornendo un mezzo versatile, economico e scalabile per sviluppare e alimentare una forza lavoro qualificata. In questo articolo esploreremo i motivi per cui l'eLearning è così utile nell'acquisizione dei talenti, approfondendo i suoi vantaggi, il suo impatto sul reclutamento e il suo potenziale per plasmare il futuro dello sviluppo della forza lavoro.

Le sfide dell'assunzione di nuovi talenti

Prima di immergersi nel descrivere i vantaggi dell'eLearning nell'assunzione di nuovi dipendenti, è fondamentale capire come si è evoluto il panorama del mercato del lavoro negli ultimi anni.

- **La carenza di personale qualificato**

Nell'economia globale di oggi, la domanda di **professionisti qualificati** spesso supera l'offerta. Questo ha portato a un'intensa competizione tra le organizzazioni per accaparrarsi i migliori talenti. Trovare candidati con il giusto **set di competenze**, l'idoneità culturale e il potenziale a lungo termine è diventata una sfida continua per i professionisti delle risorse umane e i reclutatori.

- **La trasformazione digitale**

La trasformazione digitale ha influenzato il panorama del reclutamento in molti modi. Ecco alcuni degli impatti della trasformazione digitale sul reclutamento:

1. **Nuova esperienza per i candidati:** La trasformazione digitale ha reso più facile per i candidati fare domanda di lavoro. Dagli annunci di lavoro in formato mobile alle chatbot e ai colloqui virtuali, i candidati possono ora candidarsi in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo. Questo favorisce la mobilità dei dipendenti e rende più complicato per le aziende trovare personale che voglia stare in un'azienda a lungo termine.
2. **Nuova esperienza per l'acquisizione dei talenti**: Grazie alla digitalizzazione i lavoratori sono più aperti a cambi di carriera o azienda; tuttavia, anche i reclutatori possono accedere a un bacino più ampio di candidati provenienti da tutto il mondo, ampliando il pool di talenti e apportando competenze diverse.
3. **Riduzione dei tempi di assunzione:** La trasformazione digitale ha snellito il processo di reclutamento, riducendo i tempi di identificazione, colloquio e assunzione dei candidati.
4. **Automazione dei processi:** L'automazione delle attività di reclutamento ripetitive, come lo screening dei curriculum e la programmazione dei colloqui, libera il tempo dei reclutatori per concentrarsi su attività di alto valore, come i colloqui e la creazione di relazioni con i candidati.

I vantaggi dell'eLearning nell'acquisizione di talenti

L'eLearning può rendere più efficace e veloce il processo di assunzione di nuovi talenti perché può contribuire a raggiungere i due obiettivi principali dell'onboarding:

- Far sì che il nuovo assunto sia **aggiornato** il più rapidamente possibile sulle attività che deve svolgere e si svolgono in azienda.
- Fornire al nuovo assunto il **supporto** di cui ha bisogno per assicurarsi che non se ne vada.

Di seguito vediamo in che modo l'uso di metodi di eLearning per l'assunzione del personale può contribuire a raggiungere questi obiettivi.

Flessibilità e accessibilità

Uno dei principali vantaggi dell'eLearning nell'acquisizione dei talenti è la sua flessibilità e accessibilità. Le piattaforme eLearning possono essere accessibili da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, non lasciando mai soli i nuovi dipendenti e rendendo più facile per i candidati impegnarsi con i materiali di formazione e le valutazioni. Questa flessibilità è particolarmente preziosa nell'attuale ambiente di lavoro remoto, dove molti dipendenti e persone in cerca di lavoro lavorano da casa o da luoghi diversi.

- **Formazione efficace dal punto di vista dei costi**

I metodi di formazione tradizionali spesso comportano spese significative legate a workshop in presenza, viaggi e materiali stampati. L'eLearning elimina molti di questi costi, rendendolo una soluzione economicamente vantaggiosa per le organizzazioni. Questa convenienza consente alle aziende di allocare le risorse in modo più efficiente, investendo in altre aree critiche dell'acquisizione dei talenti.

- **Scalabilità**

L'eLearning è altamente scalabile. Le organizzazioni possono creare ed erogare contenuti formativi a un gran numero di candidati contemporaneamente, senza costi aggiuntivi per allievo. Questa scalabilità è particolarmente vantaggiosa quando si tratta di processi di reclutamento ad alto volume o di espandere le operazioni a livello globale.

- **Personalizzazione e apprendimento adattivo**

Le piattaforme di eLearning spesso incorporano tecnologie di **apprendimento adattivo**, che personalizzano l'esperienza di apprendimento in base ai progressi e alle competenze individuali. Questa personalizzazione garantisce che i candidati ricevano una formazione adeguata alle loro esigenze specifiche e alle loro lacune di competenze, aumentando l'efficienza e l'efficacia del processo di sviluppo dei talenti.

- **Gamification e coinvolgimento**

Gli elementi di **gamification**, come quiz, classifiche e premi, possono essere integrati nei moduli di eLearning per aumentare il coinvolgimento e la motivazione. Questo approccio gamificato non solo rende l'apprendimento più piacevole, ma incoraggia anche una sana competizione tra i candidati, favorendo una cultura di apprendimento continuo.

- **Ridurre i pregiudizi**

L'eLearning può essere progettato per attenuare i pregiudizi inconsci nel processo di assunzione. Valutazioni standardizzate e tecniche di reclutamento alla cieca possono aiutare a garantire che i candidati siano valutati esclusivamente in base alle loro qualifiche e capacità.

- **Materiali didattici diversificati**

Le piattaforme di elearning possono incorporare un'ampia gamma di materiali didattici, tra cui video, articoli e contenuti interattivi, che rispondono a diversi stili e preferenze di apprendimento. Questo approccio può essere esteso ai materiali di reclutamento, rendendoli più inclusivi.

Learning e processo di reclutamento

Valutazione dei candidati attraverso l'eLearning:

3. **Valutazione delle competenze:** le piattaforme di eLearning possono incorporare valutazioni interattive, consentendo alle organizzazioni di valutare con precisione le competenze dei candidati. Il feedback in tempo reale e i sistemi di punteggio automatizzati migliorano l'efficienza del processo di valutazione, consentendo agli insegnanti di prendere decisioni basate sui **dati**.
4. **Valutazione comportamentale:** i moduli di elearning possono includere simulazioni basate su scenari per valutare le capacità decisionali e l'adattamento culturale del candidato all'interno dell'organizzazione. Queste valutazioni forniscono indicazioni preziose sulla capacità del candidato di gestire le sfide del mondo reale.
5. **Valutazione delle competenze trasversali:** oltre alle competenze tecniche, l'eLearning può essere utilizzato per valutare le soft skills come la comunicazione, il lavoro di squadra e l'adattabilità. Le valutazioni basate su video e le tecniche di gamification possono fornire indicazioni preziose su questi attributi critici.

Onboarding dei candidati

Un onboarding efficace è fondamentale per integrare senza problemi i nuovi assunti in un'organizzazione. Le piattaforme di eLearning facilitano la creazione di moduli di assunzione che forniscono informazioni essenziali sulla cultura aziendale, sulle politiche e sulla formazione specifica del lavoro. Questo assicura che i nuovi dipendenti siano ben preparati a contribuire all'organizzazione fin dal primo giorno.

- **Apprendimento continuo:**

L'elearning supporta lo **sviluppo continuo** delle competenze, consentendo alle organizzazioni di colmare le lacune di competenze dei dipendenti esistenti. Offrendo opportunità di formazione e sviluppo, le aziende possono coltivare i propri talenti internamente, riducendo la necessità di assunzioni esterne.

- **Allineamento con gli obiettivi dell'organizzazione:**

I programmi di eLearning possono essere progettati per allinearsi agli obiettivi strategici di un'azienda. Identificando e affrontando le carenze di competenze specifiche, le organizzazioni possono assicurarsi che il loro pool di talenti sia ben preparato per contribuire al successo dell'azienda.

I limiti dell'eLearning per assumere personale

Sebbene l'eLearning porti molti vantaggi sia per le aziende che per i candidati, ci sono ancora alcune aree che possono rappresentare un ostacolo per un uso ottimale delle strategie di eLearning per l'assunzione di personale.

- **Problemi tecnologici**

Il primo problema da considerare per le piattaforme e gli strumenti di formazione per il reclutamento online è che dipendono da una tecnologia e da un accesso a Internet affidabili e sicuri. È possibile che si verifichino problemi tecnici, come candidati con connessioni lente o instabili, problemi, bug o malware, che possono interrompere o compromettere l'esperienza di apprendimento e i risultati. Inoltre, si può incorrere in rischi per la sicurezza e la privacy, come violazioni dei dati o attacchi informatici, che possono esporre informazioni personali o professionali o danneggiare la vostra reputazione. Per questi motivi è necessario assicurarsi di disporre di dispositivi, software e reti adeguati a utilizzare gli strumenti di formazione per il reclutamento online in modo sicuro e ottimale.

- **Motivazione e disciplina**

Un altro problema delle piattaforme e degli strumenti di formazione per il reclutamento online è che richiedono una maggiore **motivazione** e disciplina da parte del nuovo assunto. A differenza dei metodi di formazione tradizionali o di persona, le piattaforme e gli strumenti di formazione per il reclutamento online non hanno un orario, un luogo o un istruttore fisso che guidi o responsabilizzi i neoassunti. Ogni dipendente deve fissare i propri obiettivi, pianificare il proprio tempo, gestire le distrazioni e

superare la loro procrastinazione o noia.

- **Isolamento e comunicazione**

Il terzo problema delle piattaforme e degli strumenti di formazione per il reclutamento online è che possono creare un senso di isolamento e barriere di comunicazione per il discente. Usare strumenti di formazione per il reclutamento online limita le interazioni e le connessioni sociali ed emotive con altri colleghi. Perdere l'opportunità di fare nuove amicizie, collaborare o condividere idee e feedback con altri in tempo reale o faccia a faccia ha un impatto significativo su una persona. Pertanto, è necessario trovare il modo di rimanere connessi, impegnati e coinvolti con la propria comunità di apprendimento online.

Il futuro dell'acquisizione dei talenti

Di seguito diamo un'occhiata al futuro dell'acquisizione di personale guardando alle tecnologie e le trasformazioni più promettenti.

- **Reclutamento potenziato dall'intelligenza artificiale**

Il futuro dell'acquisizione dei talenti risiede nell'integrazione dell'intelligenza artificiale con l'eLearning. Gli strumenti di reclutamento basati sull'intelligenza artificiale sono in grado di analizzare grandi quantità di dati sui candidati e di abbinare questi ultimi ai ruoli più adatti in base alle loro competenze e preferenze. Questo non solo snellisce il processo di reclutamento, ma porta vantaggi anche al candidato.

- **Analisi predittiva**

Le piattaforme di eLearning possono raccogliere dati sulle prestazioni dei candidati e sul loro coinvolgimento nei materiali di formazione. A questi dati possono poi essere applicate le analisi predittive per identificare i candidati con il più alto potenziale di successo all'interno dell'organizzazione. Questo approccio basato sui dati consente alle organizzazioni di prendere decisioni di assunzione e sviluppo di carriera più accurate.

- **Analisi del gap di competenze**

Le piattaforme di eLearning possono aiutare le aziende a condurre analisi sempre più specifiche e dettagliate dei gap di **competenze** per identificare le aree in cui i dipendenti e i potenziali candidati hanno bisogno di ulteriore formazione. Questo approccio proattivo garantisce che la forza lavoro rimanga allineata alle esigenze in evoluzione dell'organizzazione.