PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5118 di Mercoledì 09 marzo 2022

Come curare internamente le competenze emergenti

Come sviluppare competenze e agilità aziendali che permettano di rispondere rapidamente alle sfide future con dipendenti in grado di muoversi fluidamente tra i progetti, team e lavoro?

Il Coronavirus ha portato con sé sfide inaspettate. Anche a livello aziendale, abbiamo tutti chiaro che non è così semplice pianificare il futuro, ma possiamo cercare di aggiornare le pratiche di lavoro, le tecnologie e le competenze, sviluppando **competenze agili e flessibili**, in modo da poter rispondere alle sfide che il futuro ci metterà davanti.

Tutto ciò passa dall'approccio alla **formazione dei dipendenti** aziendali. Le aziende impegnate su questo fronte coltivano continuamente le competenze emergenti e, in particolare, fanno cinque cose:

1. Costruiscono le competenze da zero

La ricerca, lo sviluppo e l'apprendimento di competenze emergenti richiede un approccio bottom-up: la costruzione di competenze vede necessaria la collaborazione tra la formazione, i talenti interni all'azienda e i manager. Infatti, sono gli stessi lavoratori a dare input all'azienda su questo fronte ed è compito dei manager individuare le competenze necessarie per sviluppare progetti, raggiungere obiettivi e ricoprire al meglio le posizioni future. Si parte quindi dall'interno dell'azienda per ricavare intuizioni che possano essere alla base della formazione aziendale e dell' **upskilling**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

2. Condividono e toccano con mano le nuove competenze emerse

Il tradizionale modello di apprendimento è quello top-down (dall'alto verso il basso). Abbiamo visto come, in questo caso, il modello tradizionale sia completamente ribaltato. La fonte della formazione per le competenze emergenti è il lavoro quotidiano dei dipendenti.

Per fare un esempio, conosci il modo in cui le persone usufruiscono quotidianamente delle informazioni attraverso i social network, i dispositivi mobili e i contenuti online? Ebbene, il reparto formazione di Qualcomm (azienda statunitense di ricerca e sviluppo nel campo delle telecomunicazioni senza fili) ha chiesto ai propri dipendenti di tracciare il proprio autonomo percorso di apprendimento teso a aggiornarsi e migliorare le proprie competenze e ha fornito strumenti per la condivisione interna dei contenuti. Ora i dipendenti raccomandano e discutono regolarmente diversi contenuti con i propri colleghi.

3. Forniscono ai talenti e agli esperti la piattaforma per diffondere la loro conoscenza

Un programma di upskilling guidato dai dipendenti è molto utile a patto che i dipendenti possano partecipare allo sviluppo della propria carriera e del futuro dell'azienda, plasmare l'esperienza di apprendimento e aiutare i colleghi a crescere

professionalmente: insomma, si mette in pratica il **peer learning**, si sostengono le strutture di mobilità interna, si crea un'opportunità per i programmi di mentorship e si costruiscono canali per condividere le conoscenze. Il canale più efficace per la diffusione interna di conoscenze è una piattaforma LMS, anche integrata alla intranet.

4. Danno feedback sui progressi

Anche l'apprendimento informale guidato dai dipendenti non dovrebbe essere un'attività libera da vincoli. Il modo più efficace per fornire una struttura a questo tipo di apprendimento è quello di misurare i progressi individuali, confermare le nuove competenze e concentrarsi sui passi successivi. L'idea alla base sottostà a una logica win-win: **ogni dipendente migliora apprendendo continuamente** e diventa, a sua volta, un elemento di valore per l'organizzazione.

5. Analizzano i dati per identificare le competenze emergenti

I manager del reparto formazione possono aiutarsi analizzando dati sui trend delle competenze emergenti. Come detto, possono farlo a partire da dati interni oppure possono consultare dati estratti da ricerche del settore o da annunci di lavoro presenti su molteplici piattaforme online.

Fonte: ELearningNews

Licenza Creative Commons
