

## **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](#)

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)