PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5087 di Martedì 25 gennaio 2022

Come identificare e colmare lo skill gap in azienda

Condurre un'analisi del gap di competenze può richiedere molto tempo, ma è fondamentale per assumere e trattenere in azienda le persone giuste.

Un' indagine di Boston Consulting Group (BCG) pubblicata a fine 2020 ha rilevato che, nei Paesi OCSE, almeno **un lavoratore su tre è sovraqualificato o sottoqualificato** e che la mancanza di competenze incide ogni anno di più sul **Pil globale**.

Per questi motivi, analizzare le competenze di cui è dotata la propria forza lavoro risulta cruciale per la sopravvivenza e la competitività di ogni azienda. Vediamo quindi come **identificare e colmare lo skill gap in azienda**.

Skill gap o divario di competenze: cos'è

Lo **skill gap** (in italiano "**divario di competenze**") è la differenza tra le competenze richieste per un lavoro e le competenze effettivamente possedute.

Cos'è un'analisi del gap di competenze?

L'analisi del gap di competenze (skill gap analysis) è uno strumento che puoi utilizzare per determinare quali divari esistono tra le competenze attuali dei dipendenti e quelle richieste dalla tua azienda per raggiungere i suoi obiettivi.

Condurre un'analisi del divario di competenze ti consente di stabilire quali corsi di formazione sono necessari per colmare lo skill gap e quali nuove assunzioni potrebbero migliorare le performance aziendali.

A cosa serve identificare i gap di competenze

1. Favorire una pianificazione strategica della forza lavoro

Individuare le competenze mancanti aiuta a comprendere chi assumere e chi formare, quali corsi di formazione sono prioritari per raggiungere gli obiettivi aziendali.

2. Ottenere una panoramica dell'intera organizzazione

Un'analisi dello skill gap contribuisce a prendere in considerazione ogni reparto aziendale e determinare quale team non dispone delle risorse e/o delle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi aziendali. Avrai così una panoramica completa di ogni tuo collaboratore e potrai valorizzarlo al meglio.

3. Aumentare la produttività

Fornendo ai tuoi dipendenti la formazione necessaria a colmare le loro lacune, li renderai più produttivi. Inoltre, sarai in grado di prevenire le lacune di competenze che potrebbero sorgere in futuro.

4. Aumentare la competitività aziendale

Analizzare i divari di competenze aiuta a rafforzare le aree aziendali deboli e fare in modo che la forza lavoro sia sempre ben informata e addestrata per svolgere il proprio lavoro al meglio, aumentando di conseguenza la competitività aziendale.

Come si esegue un'analisi dei gap di competenze?

1. Pianifica due livelli di analisi

L'analisi dello skill gap deve essere eseguita su due livelli: quello individuale e quello di squadra. Individua quindi esattamente chi dovrà essere coinvolto in questa attività: dal singolo dipendente fino ai responsabili dei team e i dirigenti.

2. Definisci gli obiettivi aziendali

A questo punto, chiediti quali risultati vuoi raggiungere nel medio-lungo periodo. Solo così potrai sapere dove sei diretto e di quali competenze interne avrai bisogno per arrivarci.

3. Resta al passo coi tempi

Ogni azienda, per rimanere competitiva, deve essere in grado di adottare nuove tecnologie e abbracciare nuove pratiche in risposta ai cambiamenti del mercato. Tuttavia, la velocità con cui le organizzazioni vengono bombardate da nuovi sviluppi rende incredibilmente difficile per le aziende trovare costantemente dipendenti con competenze specifiche per utilizzare queste tecnologie. In quest'ottica, lavorare d'anticipo risulta fondamentale. Chiediti quindi se ci sono delle attività che potranno essere automatizzate in futuro. O, ancora, di quali posizioni attualmente non esistenti avrà bisogno la tua azienda.

4. Mappa le competenze attuali

Una corretta mappatura delle conoscenze, delle competenze e delle abilità dei collaboratori aziendali permette di conoscere meglio le risorse interne, individuare le aree di sviluppo, pianificare interventi formativi mirati e monitorare costantemente la crescita individuale all'interno dell'organizzazione. Ma come fare l'inventario delle competenze aziendali?

- Esamina le prestazioni dei singoli
- Coinvolgi i dipendenti in sondaggi e interviste finalizzate a valutare le competenze in loro possesso
- Programma valutazioni periodiche ad opera dei responsabili dei team
- Sollecita il feedback di tutti coloro che entrano in contatto con il dipendente (colleghi, superiori, etc.) per determinare l'attuale set di competenze
- Sfrutta un **software per la gestione delle competenze** che ti aiuti a ottimizzare la gestione delle mansioni e delle skill dei tuoi dipdendenti

5. Scopri dove sono le lacune

La mappatura delle competenze ti consentirà di individuare quali lacune hai ora e in che modo differiscono da dove vuoi che la tua organizzazione sia in futuro. Ad esempio, molte aziende oggi soffrono di un vero e proprio **skill mismatch digitale**.

6. Passa all'azione

Una volta scoperte le lacune di competenze, pianifica come colmarle. Come? Innanzitutto, riqualificando e migliorando le competenze dei dipendenti attuali attraverso piani di formazione aziendale. In questo modo, otterrai due importanti benefici: svilupperai le loro competenze in funzione dei tuoi obiettivi di business e investirai nella loro crescita professionale aumentandone il coinvolgimento e fidelizzazione.

Infine, se il divario di competenze è troppo ampio, valuta l'assunzione di nuove risorse specializzate. Assumi in modo prospettivo e seleziona i cercando di bilanciare gli obiettivi futuri con i bisogni immediati.