PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4566 di Mercoledì 23 ottobre 2019

La risposta all'automazione nel mondo del lavoro? La formazione

Il McKinsey Global Institute stima che circa il 20% degli attuali lavori potrebbe essere automatizzato nei prossimi anni.

Per sopravvivere al cambiamento tecnologico, le organizzazioni dovranno dare priorità alla formazione per rafforzare le competenze e riqualificare i propri dipendenti al fine di tenersi al passo con il cambiamento dei ruoli lavorativi e delle competenze utili nel mercato del lavoro.

I dipendenti vogliono imparare

I migliori talenti non vogliono rimanere fossilizzati sulle competenze già acquisite. Al contrario, vogliono essere in grado di adattarsi in un mercato del lavoro in evoluzione e aiutare le proprie aziende a trasformarsi e innovare. Le organizzazioni danno ai dipendenti il potere di fare ciò attraverso l'apprendimento.

Secondo la Global Millennial Survey del 2019 di Deloitte i millennial e la Gen Z citano la "mancanza di opportunità di apprendimento e sviluppo" tra le ragioni per cui hanno lasciato un lavoro. Queste opportunità sono strumenti per trattenere e attirare i migliori talenti:consentono ai dipendenti di accrescere ed espandere le proprie conoscenze e competenze, sia tecniche sia trasversali.

Secondo un rapporto di Randstad il 43% degli intervistati vuole apprendere competenze come analisi dei dati, codifica, scrittura e programmazione informatica e il 41% vuole apprendere competenze trasversali come comunicazione, risoluzione dei conflitti e gestione del tempo.

Questa varietà di competenze aiuta i dipendenti nello svolgimento del proprio lavoro quotidiano e li rende adattabili per eventuali cambiamenti di posizioni all'interno dell'organizzazione.

Le organizzazioni non rispondono

Il Rapporto globale sulle tendenze del capitale umano del 2019 di Deloitte elegge l'apprendimento come tendenza più importante per le organizzazioni. Ma un recente articolo del Wall Street Journal mostra che le aziende non sono disposte a investire di più in questa direzione (l'articolo si basa su un sondaggio Accenture in cui solo il 3% dei dirigenti afferma di essere disposto ad aumentare i budget di formazione nei prossimi tre anni).

Tuttavia il mondo sta cambiando e le aziende che vogliono rimanere competitive dovranno prendere in considerazione il fatto di aumentare il proprio budget di formazione. Le organizzazioni non dovranno solo tenersi al passo con i progressi della tecnologia e dell'automazione, ma anche accettare la responsabilità di migliorare e riqualificare la propria forza lavoro.

Infatti, sono proprio i programmi di formazione ad affrontare la rivoluzione tecnologica in atto e a mantenere le aziende all'avanguardia nei rispettivi settori. L'apprendimento è a tutti gli effetti un investimento sul futuro dell'organizzazione e, in quest'ottica, diventare una learning organization è inevitabile.

Diventare una learning organization

Quali azioni mettere in atto subito nell'ottica di diventare una learning organization?

1. **"Segmenta" i dipendenti**. Suddividi i dipendenti per dipartimento, livello di carriera, ruolo lavorativo e anzianità e assicurati che ci si concentri sugli obiettivi aziendali. Quindi crea segmenti nel tuo sistema di gestione dell'apprendimento correlati a ciascuna "fetta" di dipendenti.
2. **Fornisci contenuti pertinenti**. I contenuti non devono per forza essere tutti nuovi, anzi, i vecchi contenuti possono essere aggiornati e riutilizzati. Il contenuto deve essere archiviato per parole chiave e filtri per ogni segmento di dipendenti (di cui al punto 1). In questo modo, i dipendenti saranno in grado di collegare l'apprendimento ai propri obiettivi di carriera.
3. **Personalizza il contenuto**. La presentazione è tutto. Il contenuto deve essere adattato e presentato in modo tale da soddisfare le esigenze di apprendimento di ciascun segmento. Ad esempio, i baby boomer potrebbero preferire il materiale stampato e i millennial potrebbero preferire il microlearning. Lo stesso contenuto può essere modificato per colpire ogni segmento di lavoratori attraverso vari veicoli di comunicazione.

Trovare contenuti pertinenti per la tua organizzazione è un processo in continua evoluzione, poiché le esigenze generali continuano a evolversi. Ma anche trovare modalità coinvolgenti per distribuire tali contenuti a livello individuale è altrettanto vitale.

Articolo tratto da eLearningLearning

---

www.puntosicuro.it