PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5156 di Mercoledì 04 maggio 2022

Le barriere alla formazione delle competenze dei dipendenti

La survey di Cornerstone suggerisce di integrare la formazione e lo sviluppo delle competenze nel flusso di lavoro

Durante la pandemia, Cornerstone People Research Lab (CPRL) ha intervistato 1.000 dipendenti e 500 C-level e HR manager di tutto il mondo per indagare le opinioni rispetto allo **sviluppo delle competenze sul posto di lavoro**. Secondo i dati raccolti, presentati nel report A License to Skill: Embracing the Reskilling Revolution, il 61% dei dipendenti adduce come ostacolo al proprio sviluppo la **mancanza di tempo**.

Questo fatto, considerando la continua evoluzione delle richieste da parte del mercato del lavoro, non è rassicurante per i dipendenti stessi. Infatti, il 30% di essi teme che nei prossimi anni il proprio lavoro non sarà più necessario; il 47% pensa che il proprio ruolo subirà una radicale evoluzione nei prossimi anni; il 21% ha paura che il proprio ruolo diventerà digitalmente troppo tecnico e verrà assegnato a candidati più qualificati; il 18% pensa che il proprio ruolo verrà automatizzato ed eseguito da una macchina.

Tutto ciò genera emozioni negative che si ripercuotono negli atteggiamenti e nei comportamenti, talvolta anche inconsciamente: inquietudine, incertezza, distacco, abbassamento della produttività, maggiore assenteismo e turnover.

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

La formazione: fonte di maggiore serenità

La **formazione**, insieme ai feedback chiari e all'attività dei mentor, è il metodo principe per combattere queste paure. E' necessario, però, spingere i dipendenti a trovare una risorsa preziosa e scarsa: il tempo per formarsi e sviluppare competenze.

Quando l'apprendimento è integrato nel **flusso di lavoro**, i dipendenti possono acquisire competenze portando a termine le normali attività lavorative e il tempo non costituisce più un problema: le **informazioni vengono acquisite nel momento del bisogno**, rendendo spesso più efficace l'esperienza di apprendimento stessa, che viene vissuta come un processo più naturale ed efficace proprio perché attivo e basato sulla contingenza della situazione. Inoltre, i dipendenti applicano quanto appreso nell'immediato, fissando in tal modo i concetti.

La commistione tra lavoro e formazione attiva un circolo virtuoso: il dipendente porta a termine il proprio lavoro mentre migliora le proprie competenze, portando successo a lungo termine, a sé stesso e all'azienda.

Per rendere possibile tutto ciò, la tecnologia è sicuramente indispensabile. La tecnologia didattica, nella fattispecie: infatti, servirsi di un buon **LMS (Learning Management System)** è fondamentale per creare ed aggiornare corsi da fruire in qualsiasi momento, anche brevi pillole formative ed erogarli a tutti i dipendenti, favorendo un percorso di formazione continua.

Secondo Fabio Todaro, Senior Regional Sales Director per l'Italia, Cornerstone OnDemand "Serve qualcosa di più della sola tecnologia. L'idea che i dipendenti debbano svolgere formazione continua deve provenire da tutti i livelli e far parte del tessuto di un'organizzazione. La tecnologia per l'apprendimento può facilitare la formazione continua dei dipendenti, ma il vero segreto del cambiamento è avviare una trasformazione culturale aziendale".

Anthea De Domenico

Fonte: ELearningnews

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it