

FOCUS: le competenze chiave per il successo

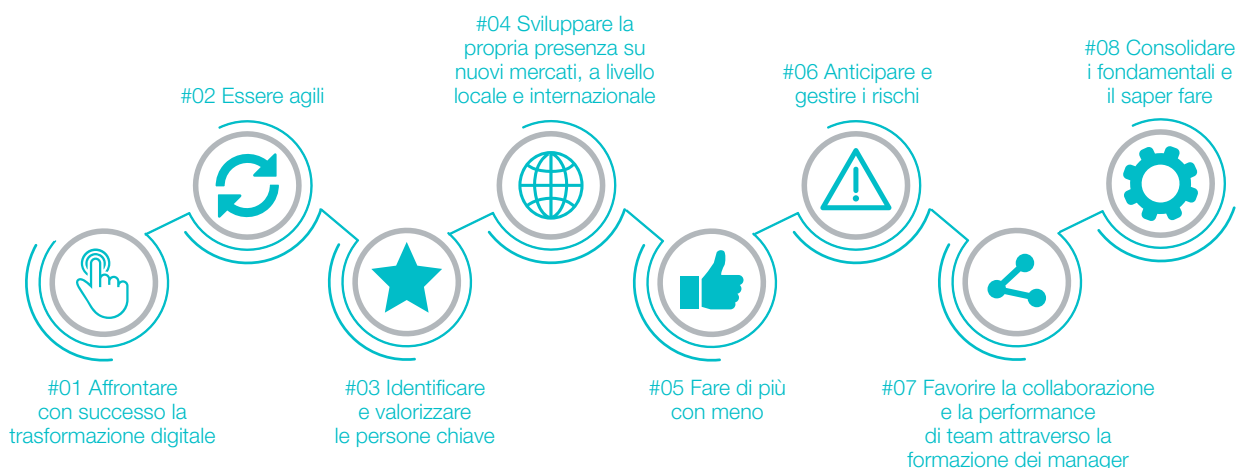
A che punto siamo?

Da sempre una delle nostre principali sfide è quella di anticipare e comprendere quali siano le competenze chiave che possano garantire ai singoli di esprimersi con efficacia e con successo e alle aziende, di conseguenza, di raggiungere i propri obiettivi. Sfida che risulta essere ancora più cruciale in periodi di trasformazione dove incertezza e volatilità, anche in

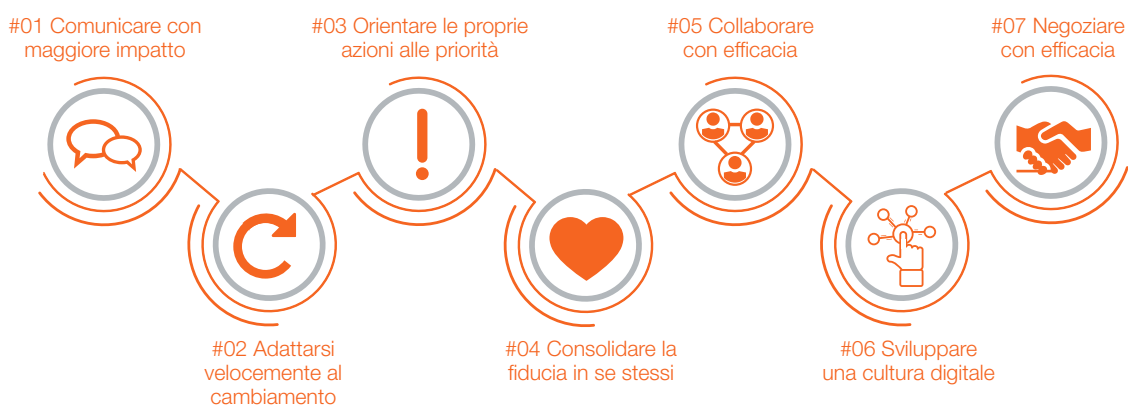
termini di competenze, sembrano essere una costante.

Abbiamo condotto nel 2015 un'ampia indagine internazionale per cercare di tracciare i principali driver di sviluppo di persone e organizzazioni nel gestire con successo la Business Transformation, arrivando a delineare 15.

8 driver per la Business Transformation in azienda



7 driver per l'evoluzione delle persone



Quest'anno abbiamo voluto fare un ulteriore step di indagine e cercare di comprendere in maniera puntuale quale sia la situazione, all'interno delle aziende italiane, in riferimento alle competenze chiave identificate e raggruppate in 3 macro-aree che rappresentano anche 3 macro obiettivi di persone e organizzazioni:

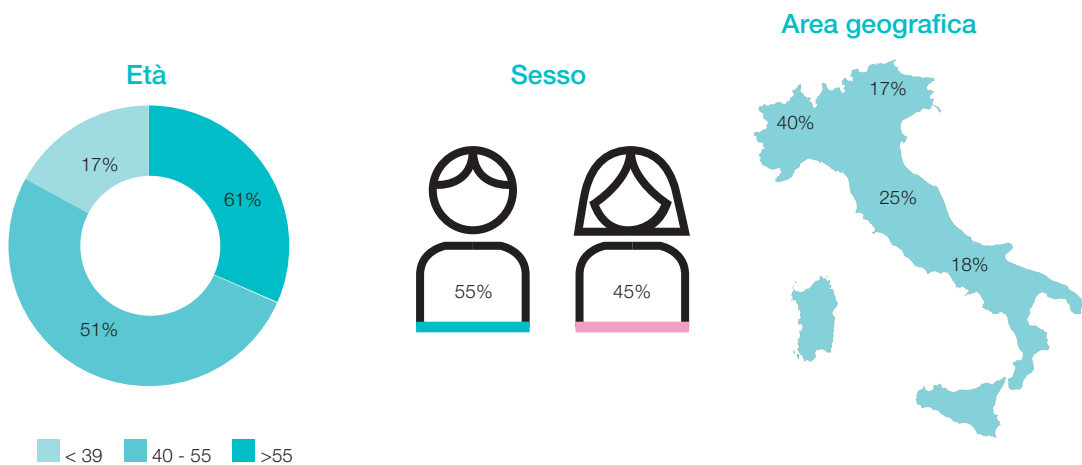
1) **La capacità di lavorare in team, in maniera strutturata e con una guida efficace, per produrre i risultati attesi nei tempi prestabiliti** (indagando alcuni aspetti quali la capacità di lavorare per progetti, la gestione del tempo, la propensione al team working, la presenza di una leadership all'interno dei team ...)

2) **La capacità di prendere decisioni e risolvere situazioni in maniera proattiva, negoziando con interlocutori differenti, in contesti moderni** (problem solving and decision making, lavoro agile, capacità di negoziare..)

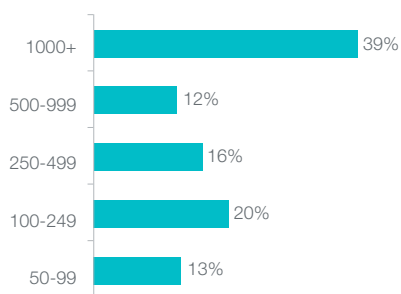
3) **La capacità di produrre contenuti e saperli comunicare e valorizzare per ottenere i propri obiettivi, anche in contesti digitali** (creating powerful presentations, comunicazione interpersonale, capacità di influenzare ...)

La survey e il campione

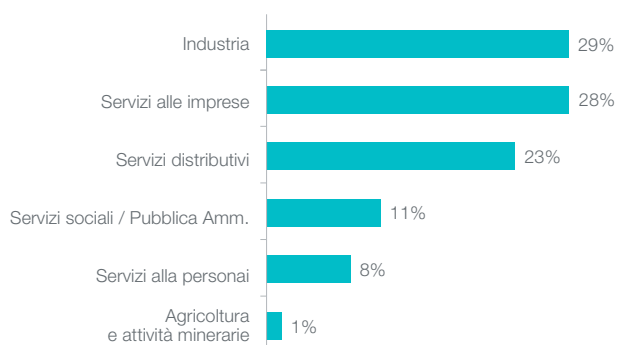
In partnership con The Nielsen Company abbiamo realizzato nel mese di ottobre 2018 un'indagine su oltre 800 individui. Queste le caratteristiche del campione: lavoratori in aziende con 50+ dipendenti, inquadramento, settore e classe dimensionale dell'azienda trasversali, lavoro impiegatizio, distribuzione anagrafica e di genere bilanciata.



Dimensioni dell'azienda (numero addetti)



Settore di attività

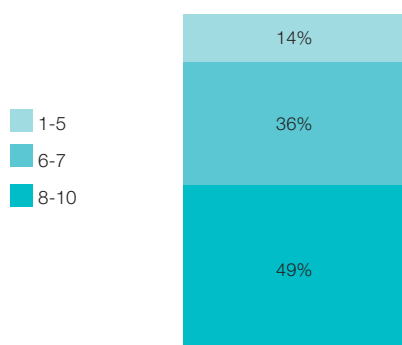


In sintesi

- Solo la metà degli intervistati (49%, valori 8-10) è pienamente fiduciosa sul raggiungimento dei risultati attesi e poco più del 40% reputa la propria azienda del tutto chiara in merito a ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione. Inoltre 1/3 lamenta scarse occasioni di confronto in azienda, sia in termini di momenti di condivisione sia in termini di feedback
- Solo il 35% dei rispondenti si sente completamente capace di prendere decisioni complesse. Quasi tutti lavorano seguendo un comune action plan ma in caso di problemi e deviazioni meno di 2/3 degli intervistati si riunisce per affrontarli. A livello strutturale "mission" e "vision" non sono pienamente condivise tra tutti i livelli (27%, valori 1-5) e solo per il 38% le decisioni operative lo sono verticalmente. L'auto-apprendimento è molto diffuso ma solo il 25% del campione si sente pienamente supportato dall'azienda.
- In oltre la metà delle imprese il digitale non è ancora parte integrante della routine lavorativa e la soddisfazione sul produrre risultati in questa maniera è al 53% (valori 8-10). Oltre 1/4 dei rispondenti tende ad accettare le soluzioni del gruppo, solo il 45% di chi non ha responsabilità di risorse si sente pienamente in grado di esprimere la propria posizione
- Trasversalmente a quasi tutti gli aspetti studiati, su chi non ha responsabilità di risorse sono enfatizzate alcune aree di miglioramento, in particolare:
 - Fiducia sul raggiungimento dei risultati aziendali
 - Chiarezza sul proprio ruolo e sulle proprie responsabilità
 - Basso coinvolgimento nelle decisioni operative
 - Più difficoltà nell'esprimere in maniera chiara e coerente la propria posizione

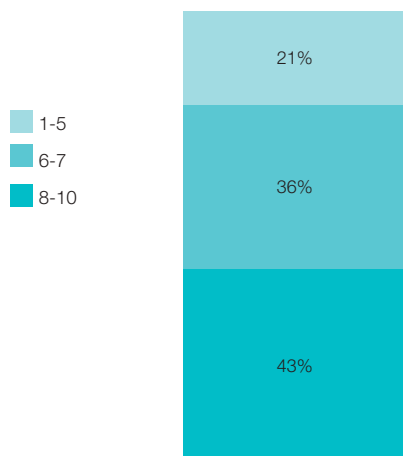
Lavoro in team e gestione delle attività

In che misura ritieni che la tua azienda sia capace di ottenere risultati attesi, nei tempi, lavorando in maniera strutturata?

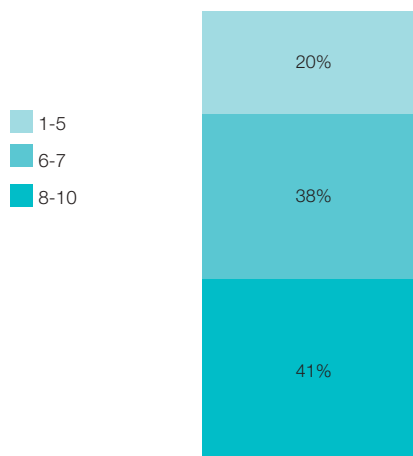


La metà (49%, valori 8-10) degli intervistati è ottimista sul raggiungimento dei risultati attesi. Meno fiduciosi sono i più giovani e coloro che non hanno responsabilità di risorse; in questi casi infatti i valori positivi 8-10 scendono rispettivamente al 44% e al 43%.

Chiarezza della definizione dei ruoli e attività



Chiarezza dei rischi e delle responsabilità

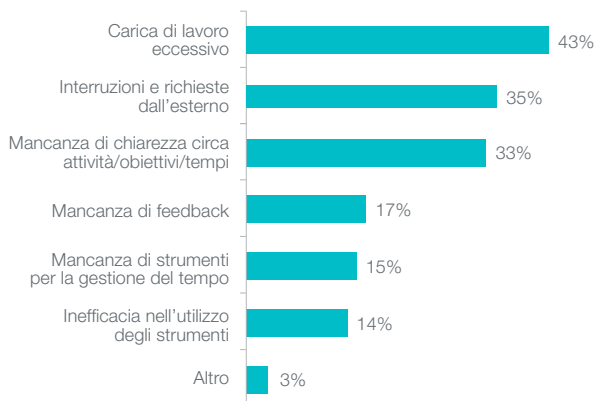
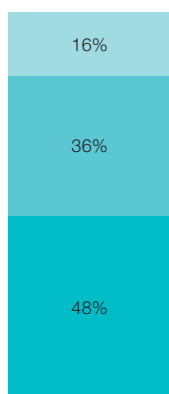


Poco più del 40% reputa la propria azienda del tutto chiara in merito a ruoli e responsabilità, ma anche in questo caso i giudizi positivi calano fino al 30% se si considerano le persone che non hanno responsabilità diretta di persone

Quanto sei soddisfatto della tua capacità di gestire il tuo tempo?

Oltre alle responsabilità e alle aspettative legate al ruolo, da cosa ritieni che il tuo stress dipenda maggiormente?

8-10 6-7 1-5

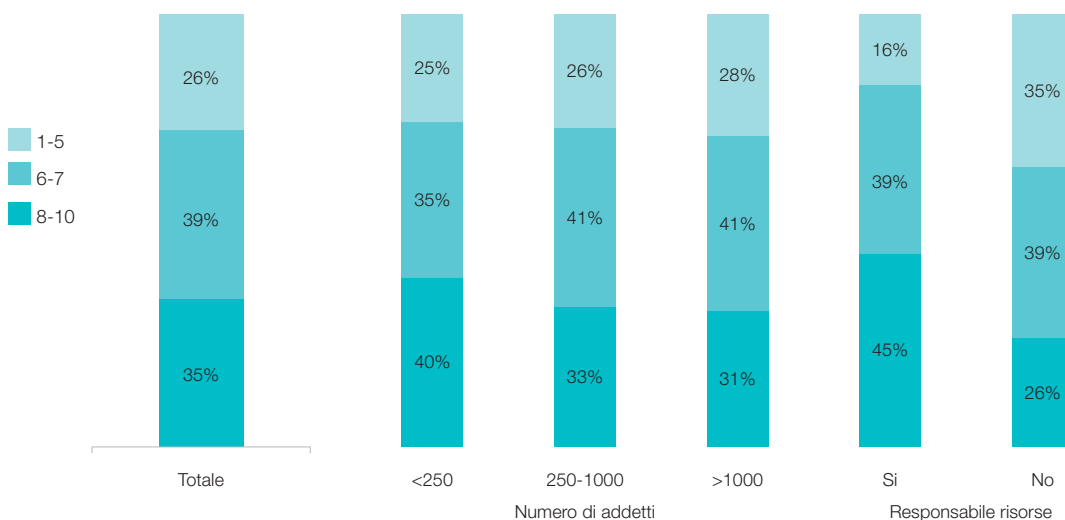


Meno della metà è pienamente soddisfatta della propria gestione del tempo.

Nel 92% dei casi si lamentano interruzioni (imprevisti e rallentamenti) che nel 28% dei casi vengono gestiti senza conseguenze sull'efficacia del lavoro. Il carico di lavoro (43%) e le interruzioni esterne sono le maggiori cause di stress (35%).

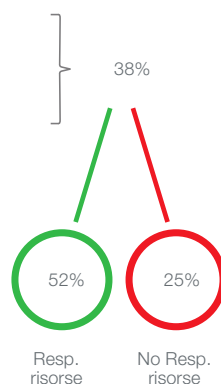
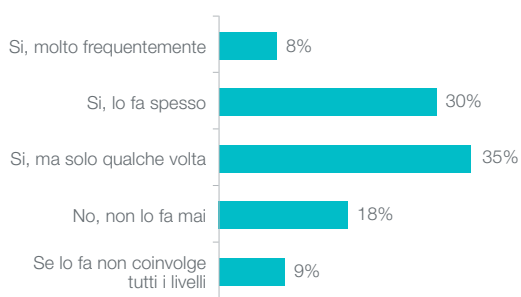
L'individuo: problem solving e adattabilità

In che misura ritieni che l'azienda ti metta in condizione di prendere decisioni e risolvere situazioni complesse, anche in maniera creativa e autonoma?



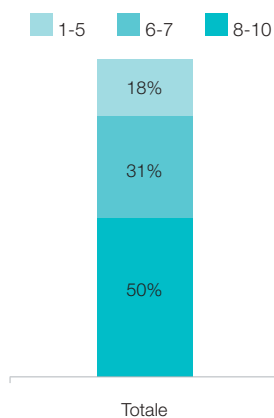
Solo il 35% dei rispondenti si dichiara completamente capace di prendere decisioni complesse. Peggiora la situazione nelle grandi imprese (31%) e tra i livelli base (26%)

L'organizzazione aziendale favorisce il coinvolgimento a tutti i livelli nei processi di presa di decisioni operative?

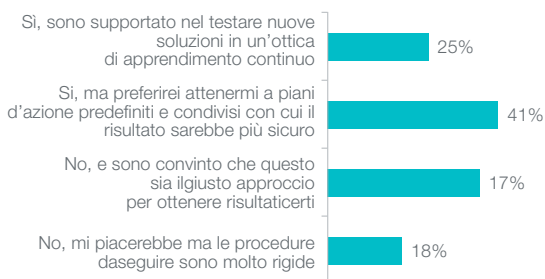


Solo nel 38% delle aziende tutti i livelli sono coinvolti nelle decisioni operative. Il dato diventa il 25% considerando i non responsabili di risorse

Quanto è diffusa nell'organizzazione la cultura dell'auto-apprendimento?



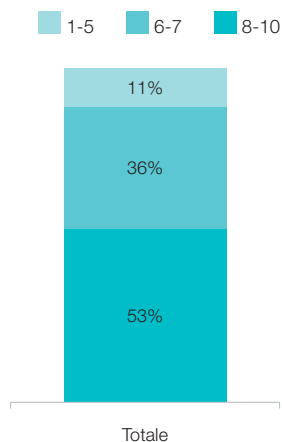
L'azienda stimola, favorisce e apprezza la ricerca di nuove soluzioni?



L'auto apprendimento è una prassi diffusa (81% valori 6-10) ma solo il 25% si sente pienamente supportato dall'azienda

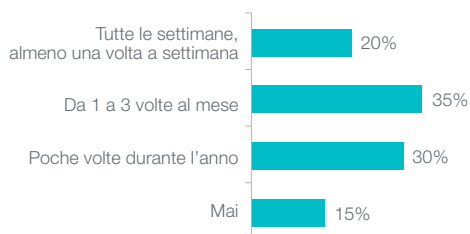
L'individuo: creare contenuti, presentarli, comunicare

Quanto sei soddisfatto della tua capacità di comunicare e di produrre risultati attraverso questa capacità?

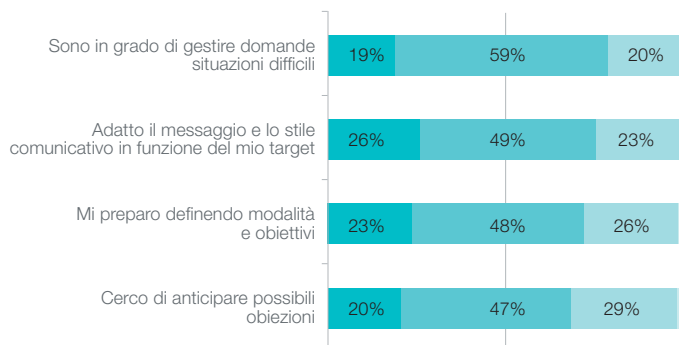


La metà del campione esprime piena soddisfazione (valori 8-10) riguardo alla propria capacità di comunicare con impatto; l'altra metà non è pienamente soddisfatta, con una quota dell'11% di netta insoddisfazione

Quanto spesso ti capita di dover parlare a un gruppo (più o meno ampio) di persone?



In riferimento a queste situazioni



Accedi alla versione completa della survey su cegos.it nella sezione Studi e Ricerche oppure





my notes:

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing notes.