

TRANSFORMATION, SKILLS AND LEARNING

The Cegos' Observatory Barometer 2018

L'EVOLUZIONE TECNOLOGICA E IL SUO IMPATTO SULL'HR MANAGEMENT

I lavoratori europei pensano che gli sviluppi tecnologici:



Secondo i responsabili HR e L&D, la loro azienda dovrà affrontare:



L' **87%** degli HR e L&D manager ha già iniziato a riflettere sull'impatto degli sviluppi tecnologici sulle aree di business e sulle skills

Expert advice
Lo "skills gap risk" sta aumentando ed è una minaccia per le aziende. Se non viene preso in considerazione ai livelli più alti dell'organizzazione, questo rischio può impedire lo sviluppo e la trasformazione aziendale. Esso dovrebbe diventare una proprietà in tutti gli ambiti e per tutte le tipologie di business.

Come far fronte alla trasformazione?

79 % Formazione

55 % Riorganizzazione

42 % Recruiting

COMPETENZE STRATEGICHE PER IL FUTURO

Secondo gli HR e L&D manager, i dipendenti dovrebbero padroneggiare le seguenti competenze comportamentali:

49 %

flessibilità e adattamento

45 %

Learning culture

41 %

Organizzazione efficace delle attività

Il **24%** dei manager HR e L&D europei sta attualmente affrontando un deficit di competenze chiave

Expert advice
Le aziende, operando in un ambiente caratterizzato da una crescita veloce ed esponenziale, devono condurre un'analisi dei cambiamenti nelle professioni. Mappare tutti i mestieri e ruoli può essere molto utile per anticipare l'impatto della tecnologia e della trasformazione digitale.

Le modalità più efficaci per sviluppare le competenze dei lavoratori in azienda



FORMAZIONE PROFESSIONALE PERCEZIONE E UTILIZZO

Il **95%** dei lavoratori europei è pronto a completare alcuni corsi per adattarsi ai cambiamenti in ambito tecnologico



Il **53%** dei lavoratori europei sarebbe ben disposto a finanziare parte dei costi di formazione

79 % sarebbe felice di partecipare a corsi di formazione al di fuori dell'orario di lavoro

Il **93%** dei manager HR e L&D ritiene che l'apprendimento continuo sia strategico per l'azienda, con 3 priorità:

- 1 Dare ai lavoratori i mezzi per apprendere in qualunque momento, a seconda dei bisogni
- 2 Rafforzare il legame tra la policy interna in tema formazione e la strategia dell'azienda
- 3 Poter misurare il ROI e l'impatto delle attività di formazione sul business

Expert advice
Ottimizza il tuo approccio L&D con strumenti appropriati (raggiungimento obiettivi, monitoraggio corsi, contributo alle performance aziendali...) e lavora assieme agli stakeholders come parte di un team.

Secondo i manager HR e L&D, come si svilupperà la formazione?

66 %

Favorire la formazione sul posto di lavoro

57 %

Corsi e percorsi formativi dovrebbero essere più specifici e individuali

42 %

I dispostivi dovrebbero essere più ludici e interattivi

41 %

Le modalità proposte dovrebbero essere più varie

31 %

I formati dovrebbero essere più brevi

Expert advice
Impiegare strumenti che supportino le performance. Realizza percorsi formativi sostenibili e personalizzati per integrare la formazione nel workflow e favorire l'applicazione concreta sul luogo di lavoro delle competenze apprese.

L'infografica è tratta dalla ricerca "Transformation, skills and learning" del Cegos Observatory Barometer 2018. La ricerca ha coinvolto quasi 2200 lavoratori e 300 HR e L&D manager in 5 paesi: Francia, Germania, Italia, Spagna e UK.

CEGOS, YOUR GLOBAL L&D PARTNER

www.cegos.it