

Informativa: questo sito o gli strumenti terzi da questo utilizzati si avvalgono di cookie necessari al funzionamento ed utili alle finalità illustrate nella cookie policy. Se vuoi saperne di più o negare il consenso a tutti o ad alcuni cookie, consulta la **cookie policy**. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina, cliccando su un link o proseguendo la navigazione in altra maniera, acconsenti all'uso dei cookie.



Documenti
Download

Cifre
Video

Appalti
Esperto risponde

Eventi



Homepage

Economia

Impresa

Tecnologia



Home » Economia » Lavoro » Formazione: ecco perché investire nelle Risorse Umane

Formazione: ecco perché investire nelle Risorse Umane

Analisi dello status della formazione per le piccole e media imprese in Italia: ecco quali sono i cambiamenti in atto.

Redazione FMI.it - 2 agosto 2016



Come emerso dall'ultimo rapporto sulla situazione della formazione in Italia 2016 a cura dell'Osservatorio ExpoTraining, le aziende italiane oggi attraversano un percorso particolarmente arduo per **essere competitive**: da un lato si trovano infatti ad affrontare sfide complesse per essere concorrenziali, dall'altro hanno la necessità di rispondere a tali sfide velocemente e in maniera efficace. Questa situazione richiede all'azienda di trasformarsi per competere e sostiene un pilastro importante: al di là delle tecnologie, processi e strumenti sono le persone con i loro comportamenti e le loro competenze che possono far vincere o far perdere le sfide. La

Web2PDF

converted by Web2PDFConvert.com

processi e strumenti sono le persone con i loro comportamenti e le loro competenze che possono far vincere o far perdere le sfide. La **formazione** sta diventando quindi una leva fondamentale per la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze del proprio management.

Tuttavia in Italia, gli **investimenti nel campo della formazione** non sembrano attraversare un periodo particolarmente florido. Dagli ultimi dati registrati dall'Osservatorio della formazione continua del Ministero del Lavoro elaborato dall'Isfol, emerge come le organizzazioni nel nostro Paese investano sempre meno risorse per **far evolvere le competenze** delle proprie persone. Le statistiche nazionali e internazionali hanno fotografato il livello europeo di partecipazione alla formazione tra adulti (25-64 anni) evidenziando che l'Italia rimane tra i paesi dove il benchmark è al di sotto della media europea registrando un livello pari al 6,2 poco superiore alla Polonia, Turchia, Grecia e Romania.

=> Scopri tutti gli incentivi alla Formazione

Questo accade nonostante i numerosi studi internazionali dimostrino che anche la **redditività** di un'impresa sia strettamente correlata alla **quantità e qualità di formazione** che viene rivolta al proprio personale. L'importanza dell'investire sulla formazione e cura della persona a livello di incremento di conoscenze e competenze viene avvalorata da ricerche (Dirk Krueger, Krishna B. Kumar, 2002) che dimostrano che il PIL di un Paese è strettamente legato al livello di istruzione medio dei propri cittadini.

Proprio perché viviamo in un'economia caratterizzata dalla **scarsità delle risorse** (tempo e denaro) imparare velocemente diviene un pilastro quanto mai necessario. Si affermano nuovi trend che sanciscono l'impatto definitivo delle **tecnologie** nella vita di ogni essere umano e di conseguenza nelle organizzazioni, con repentino e inesorabile cambiamento di comportamenti, abitudini e aspettative delle persone al giorno d'oggi.

=> La Digital Transformation dei Professionisti

Stiamo parlando della **digital transformation**, fenomeno universale che sta impattando tutti gli ambiti della nostra esistenza, ma che contemporaneamente è in grado di offrire un'incredibile chance a chi sta ripensando il modo di agire: è un fiorire di nuovi modelli di business (Rullani&co, 2012), più veloci, facili, performanti, accessibili, sostenibili. Applicazioni come SLACK e prodotti come gli Oculus Rift per la realtà virtuale, stanno cambiando il modo di comunicare in azienda e il modo di vivere esperienze. Sta emergendo la necessità non solo di **ripensare i processi di business** (Rullani&co, 2012), ma anche di implementare nuove competenze di **leadership**, quali tra queste la e-leadership. Manager, responsabili e classe dirigente in genere devono sempre più essere consapevoli delle implicazioni di questa trasformazione digitale in atto, in termini di impatto sulle organizzazioni, ma anche sulle persone e sui loro comportamenti.

=> Project Manager e Leadership: guida pratica

Questo contesto di cambiamento si esprime anche nell'ambito dell'educazione attraverso una vera e propria **rivoluzione nel paradigma dell'apprendimento** che vede in prima linea aziende dedicate alla formazione.

La composizione degli enti di formazione, nel nostro Paese, è costituita da circa 30.000 operatori di cui 6.000 accreditati presso le regioni. Si tratta di enti che si occupano di formazione professionale, di formazione del personale e aziendale, e sulla sicurezza.





Orazio Stangherlin, CEO di Arcadia Consulting

La realtà più interessante al momento, recentemente nominata **Cool Vendor in Italy 2016** da Gartner, uno dei principali istituti di ricerca e advisory nell'ambito dell'information technology, premiata con il Digital 360 Award 2016 nella categoria Smart Working, Collaboration & Learning è **Arcadia Consulting**.

Fondata nel 2001 e con l'obiettivo di fornire formazione e consulenza a imprenditori e persone di azienda, si è rapidamente affermata come una realtà all'avanguardia nello sviluppo di metodologie di apprendimento innovative in grado di rendere più facile l'acquisizione delle conoscenze e competenze.

Ispirata da un approccio che mira a coinvolgere attivamente le persone, Arcadia ha realizzato un **framework metodologico** denominato Arcadia Augmented Learning, che permette di imparare più velocemente e con maggiore divertimento attraverso un mix variabile di metodologie didattiche emergenti e di tecnologie di frontiera: la realtà virtuale, la realtà aumentata, i simulatori, la soluzione didattica dell'aula capovolta, il social learning, l'adaptive learning e la gamification. L'obiettivo comune è rendere l'apprendimento più naturale, facile, accessibile e divertente.

Arcadia si propone di **affiancare la nuova classe dirigente** nello sviluppo di queste competenze, non attraverso una formazione tradizionale, ma facendo vivere alle persone coinvolte una nuova esperienza di apprendimento, che è essa stessa generata da un ripensamento del modello di business. Immaginiamo persone più consapevoli, più veloci a imparare gli argomenti di loro interesse e utili allo sviluppo del business aziendale e del settore, più rapidi nell'acquisire nuove abilità che diventino quindi collaboratori più attraenti per il mercato.

Le PMI possono sfruttare le possibilità offerte dalla digital transformation per cambiare la propria azienda e per la formazione della propria forza lavoro.

Secondo le ricerche effettuate da Arcadia le **esigenze delle PMI** sono diverse a seconda del target, manager o preposti. Arcadia ha elaborato soluzioni adatte ad entrambi gli ambiti:

I corsi principali per i manager riguardano alcune **competenze comportamentali core**, tra tutte:

- L'orientamento al cliente/servizio
- La capacità di prendere decisioni, di sviluppare un pensiero critico e di dare feedback efficaci
- La leadership
- La capacità di lavorare in team
- La creatività ed il problem solving
- La negoziazione

Quando la formazione è rivolta agli impiegati, i principali percorsi formativi, oltre a quelli obbligatori per legge in materia di salute e sicurezza, riguardano:

- Il project management
- Le vendite

- La vendita
- La comunicazione ed il marketing
- Le lingue
- L'informatica (sia percorsi base, sia avanzati)
- L'uso di gestionali interni alle aziende

Arcadia, attraverso il proprio framework metodologico Arcadia **Augmented Learning®**, ha ripensato tutti i corsi in modalità social e digital, attraverso l'uso di metodologie didattiche innovative (tra cui appunto la Flipped Classroom, il Social Learning, il Peer Learning...) con il supporto delle tecnologie di frontiera più all'avanguardia (VR Samsung GR, Oculus Rift, Cardboard, Realtà Aumentata, iTextbook adattivi) per rendere la formazione più facile, veloce e divertente, in modo da essere un partner efficace per le PMI che si trovano immerse in un mercato che richiede cambiamenti rapidi per poter continuare a crescere.

Articolo gentilmente concesso da Orazio, CEO di Arcadia Consulting. Nato a Castelfranco Veneto (TV) nel 1971, privilegia fin da giovane percorsi formativi dall'elevato contenuto innovativo, laureandosi nel 1996 in Informatica. Con l'obiettivo di sviluppare le abilità manageriali necessarie a gestire un'impresa, prosegue il suo percorso di studi frequentando un Master in Business Administration a Clemson, negli Stati Uniti. Nel 1998 fonda la sua prima start up e a fine 2001 dà vita ad Arcadia, società che oggi rappresenta la frontiera dell'apprendimento innovativo e dell'edtech (nel 2015 si aggiudica il premio AIF Adriano Olivetti per il percorso Lifetech, nella categoria Nuove Tecnologie e Digitale).

Se vuoi aggiornamenti su **FORMAZIONE: ECCO PERCHÉ INVESTIRE NELLE RISORSE UMANE** inserisci la tua e-mail nel box qui sotto:

Sì No
 Ho letto e acconsento l'**informativa sulla privacy**

Sì No
 Acconsento al trattamento dei dati personali di cui al punto 3 dell'**informativa sulla privacy**

Iscriviti

Leggi tutto su:

Formazione

Risorse Umane

Immagine Shutterstock

Vedi anche:

 <p>Formazione Sicurezza Lavoro, in vigore nuove regole</p>	 <p>Formazione e smart working per il lavoro femminile</p>	 <p>Sicurezza lavoro: formazione sempre e comunque</p>
 <p>Growth Hacking Marketing: misurazione e formazione</p>	 <p>Formazione: obbligo DVR per ogni mansione</p>	

0 commenti Leggi inserisci un commento