

12

Il Sole 24 Ore Lunedì 21 Novembre 2022 - N.321

Primo Piano
Capitale umano & innovazione



Più formazione hi-tech

Gli obiettivi
Un terzo delle aziende afferma di aver effettuato attività di formazione sull'uso di software interni specifici. Il 21% corsi sull'utilizzo dei principali pacchetti base.

Gli ostacoli
Le difficoltà riscontrate nel lavoro di miglioramento delle competenze digitali sono: poche risorse umane dedicate (28%) e la gestione dell'organizzazione (22%).

Le mosse anticrisi delle aziende partono da soft skill e digitale

L'analisi. Per fronteggiare le difficoltà sei imprese su dieci hanno rivisto organigramma e ruoli. Si ritorna nuovamente a investire sulla formazione necessaria ad acquisire competenze trasversali

Serena Uccello

Un quadro di profonda incertezza per quanto riguarda le prospettive, ma definito invece nelle sue conseguenze più critiche: secondo un'analisi realizzata da Piessepi e Nomisma con il supporto di Gdp (Gruppo intersettoriale direttore personale), le aziende stanno subendo in maniera trasversale l'impatto dell'inflazione spinta dal caro energia, con un aumento della bolletta energetica che si attesta a 10 miliardi di euro in più rispetto allo scorso anno. Anche i consumi risentono della spinta inflazionistica, con una perdita di potere di acquisto

delle famiglie italiane pari a 2.300 euro». L'effetto inevitabile, spiegano gli analisti di Nomisma, è la modifica del rapporto delle aziende italiane verso la definizione del lavoro. Che cosa vuol dire in concreto? Che il 61% delle aziende coinvolte nell'indagine afferma di aver introdotto attività di cambiamento, sviluppo o revisione su organigramma e ruoli organizzativi, il 44% su sistemi informativi e più di un terzo ha modificato processi, procedure e competenze. La ricerca è stata fatta su cento interviste (70 aziende private, 20 enti pubblici, 10 enti privati o del Terzo settore).

Una parte, dunque, delle aziende interverrà sul proprio capitale umano, un'altra ridefinirà i propri processi. In particolare, per quanto riguarda il primo aspetto, tornano al centro dell'attenzione degli Hr le soft skill e la formazione dei dipendenti. «Quasi la metà delle aziende coinvolte dichiara di aver effettuato attività di formazione tecnica negli ultimi 24 mesi. Il 42% ha svolto attività di formazione delle soft skill e il 23% ha intrapreso percorsi di coaching individuali che supportano le persone nel lavoro "fase di crescita". Aspetti finora penalizzati dalla scarsa quantità di risorse umane dedicate (21%), budget

economico a disposizione (21%) e sviluppo dell'organizzazione e gestione delle persone (20%). In un contesto sempre più complesso, dunque, la chiave strategica per resistere punta ad aumentare le competenze individuali come strumenti per incidere sulla qualità e alla digitalizzazione dei processi. «L'indagine», spiega Silvia Zucconi, responsabile Market Intelligence di Nomisma - definisce quanto le risorse umane siano oggi un asset imprescindibile per supportare performance e competitività di aziende ed enti pubblici».

A caccia di innovazione: la centralità delle risorse umane

ELEMENTI INTERESSATI DA UN'ATTIVITÀ DI CAMBIAMENTO, SVILUPPO O REVISIONE

% di HR che operano nel settore pubblico o privato (risposta multipla)

Negli ultimi 24 mesi, quali di questi cambiamenti sono stati interessati da un'attività di cambiamento, sviluppo o revisione



ATTIVITÀ DI MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

% di HR che operano nel settore pubblico o privato (risposta multipla)

Nella sua organizzazione, negli ultimi 24 mesi, quali attività di miglioramento delle competenze manageriali sono state avviate?



INIZIATIVE VOLTE AL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

% di HR che operano nel settore pubblico o privato (risposta multipla)

Nella sua organizzazione, negli ultimi 24 mesi, sono state realizzate iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo, su quali temi?

	ENTE PUBBLICO	ENTE PRIVATO	AZIENDA PRIVATA
Smart working/Remote working	54	31	67
Sicurezza/salute sul luogo di lavoro	41	38	11
Welfare aziendale	35	13	22
Clima aziendale/Ambiente di lavoro	34	19	22
Conciliaz. vita lavorativa/privata	33	19	44
Senso di appartenenza	23	31	22
Chiarezza organizzativa	20	6	11
Spazi/luoghi di lavoro	19	13	11
Carriera e sviluppo professionale	18	6	22
Immagine/percezione dell'azienda	13	-	-
Inclusione/Diversity	11	-	11
Equità/Bilanciam. carichi di lavoro	10	6	22
Altro	1	-	-
Nessuna delle operazioni sopra indicate	13	-	-

SODDISFAZIONE PER LE INIZIATIVE SVOLTE
88% HR che valutano positivamente iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo avviate negli ultimi 24 mesi

INIZIATIVE VOLTE AL MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI

% di HR che operano nel settore pubblico o privato (risposta multipla)
Nella tua organizzazione, negli ultimi 24 mesi, quali iniziative volte al miglioramento delle competenze digitali sono state realizzate?

	ENTE PUBBLICO	ENTE PRIVATO	AZIENDA PRIVATA
Formazione sull'uso di altri software interni specifici	32	31	11
Formazione tecnica all'uso dei principali pacchetti base	21	13	22
Nuovo sistema ERP	17	-	11
CRM	17	-	33
Formazione al digital marketing-social network	13	13	33
Smart performance	5	-	22
Altro	4	-	-
Nessuna iniziativa	32	-	-

SODDISFAZIONE PER LE INIZIATIVE SVOLTE
88% HR che valutano positivamente iniziative volte al miglioramento delle competenze digitali avviate negli ultimi 24 mesi

Nota: campione: 100 aziende. Fonte: Piessepi e Nomisma con il supporto di Gdp

RADO
SWITZERLAND
MASTER OF MATERIALS

RADO.COM



CAPTAIN COOK HIGH-TECH CERAMIC DIVER

Feel it!

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato