

RAPPORTO SPECIALE 2021

LA FORMAZIONE MANAGERIALE NEL 2021

di Rosamaria Sarno



IL MODO DI FARE FORMAZIONE È CAMBIATO PER SEMPRE



di **Marco Amicucci**
CFO di Skilla

Skilla ha commissionato a Doxa una ricerca per capire come sia cambiata la formazione a seguito dell'emergenza Covid-19. Sono stati raccolti dati da un campione rappresentativo di aziende sopra i 300 dipendenti da tutta Italia. Dai risultati emersi si evidenzia come in Italia il 40% delle aziende abbia aumentato il budget in formazione, mentre solo il 26% ha diminuito gli investimenti per l'aggiornamento e la formazione dei dipendenti. Si tratta di un trend accentuato per le imprese multinazionali e di più grandi dimensioni. A seguito dell'emergenza c'è stato un netto aumento delle iniziative in e-learning (dal 18 al 64%), del numero di ore (dal 18 al 62%), del budget destinato alle nuove modalità di formazione (dal 18 al 62%) e anche dei dipendenti (dal 19 al 59%) che hanno beneficiato di formazione online. Il 42% delle aziende ha iniziato per la prima volta ad attivare percorsi di formazione in e-learning a partire dal 2020.

La pandemia ha portato a un nuovo atteggiamento delle aziende nei confronti della formazione online e dell'e-learning. Dalla ricerca emerge anche come per i responsabili HR e della formazione il cambiamento della modalità di apprendimento a seguito del Covid rappresenti un'im-

portante opportunità (41% degli intervistati) se non una scelta strategica (45%). È ragionevole immaginare che vedremo una diffusione dell'e-learning molta ampia, anche dopo l'emergenza: le aziende considerano positivamente il cambiamento nel modo di fare formazione e hanno sviluppato nuove abitudini che non intendono abbandonare. L'e-learning porta con sé anche altri vantaggi in termini di velocità, accessibilità e minori spese di gestione del corso, facilità di adesione, ricchezza e varietà dei contenuti offerti, per citare quelli maggiormente indicati dalle aziende coinvolte nella ricerca. Tuttavia, quando è necessario "lavorare sul senso di appartenenza e identità aziendale" o "coinvolgere/motivare i partecipanti" la maggior parte delle aziende ritiene che la formazione tradizionale sia più adatta dell'e-learning. Due aspetti fondamentali per la formazione manageriale.

Lo scenario più probabile per il futuro è quindi quello di aziende che saranno più consapevoli dei vantaggi di ognuna delle metodologie e progetteranno percorsi di sviluppo con metodologie miste. Possiamo immaginare percorsi in cui manager apprendono alcuni modelli di base tramite un corso online da fruire con lo smartphone, seguito da un incontro a distanza di due ore con un esperto che propone un'esercitazione pratica da sperimentare sul campo, per poi incontrarsi in aula per riflettere tra pari sull'esperienza di apprendimento.

Anche le analisi internazionali come "The Future of Jobs Report" del World Economic Forum segnalano che lo sviluppo e la diffusione dell'e-learning, anche per l'acquisizione delle soft skill, saranno sempre più importanti nella società attuale.

I dati convergono: questa non è una moda passeggera, il modo di fare formazione è cambiato per sempre. ☺

