

<https://www.economyup.it/innovazione/6-passi-per-capire-come-dotarsi-delle-competenze-per-la-ripartenza-dopo-il-covid-19/>

RESKILLING / UPSKILLING

6 passi per capire come dotarsi delle competenze per la ripartenza dopo il Covid-19

Home > [Innovazione](#)

La quasi totalità dei manager dicono che in azienda mancano le competenze necessarie per affrontare il futuro prossimo. Ma poche sono le società che stanno pensando a mettere in piedi sistemi di reskilling delle risorse e a istituzionalizzare processi di crescita interni. Ecco che cosa fare

di [Francesca Contardi](#)

6 passi per capire come dotarsi delle competenze per la ripartenza dopo il Covid-19

La quasi totalità dei manager dicono che in azienda mancano le competenze necessarie per affrontare il futuro prossimo. Ma poche sono le società che stanno pensando a mettere in piedi sistemi di reskilling delle risorse e a istituzionalizzare processi di crescita interni. Ecco che cosa fare

*di Francesca Contardi**

In una recente [ricerca di McKinsey fatta sulle future esigenze della forza lavoro](#), quasi nove dirigenti e manager su dieci affermano che le loro aziende devono già affrontare lacune di competenze o si aspettano che queste lacune saranno ancora più evidenti entro i prossimi cinque anni.

Di fatto tutti (o quasi tutti) si rendono conto del fabbisogno che si è venuto a creare, ma **ben pochi ammettono che le loro organizzazioni non capiscono ancora come dotarsi delle competenze di cui avranno più bisogno**. Soprattutto sulle skill digitali, tantissime aziende stanno cercando di compensare le carenze soprattutto attraverso l'assunzione di persone competenti in certi settori. È una strada percorribile, ma non include la corretta valutazione di cosa si ha realmente bisogno. Spesso, però, rappresenta una soluzione temporanea e non a lungo termine.

Un terzo degli intervistati, invece, ha ammesso che **le società stanno pensando a mettere in piedi dei sistemi di reskilling delle risorse** e ad istituzionalizzare processi di crescita interni.

Su questa scia, Mckinsey ha identificato sei passi che possano aiutare un leader ad identificare i fabbisogni di reskilling in un momento di recovery da un'epidemia devastante:

1. **Identificare rapidamente le competenze da cui dipende il proprio modello di business di recovery post Covid-19**, attraverso un'analisi puntuale per capire come sia cambiato il mercato di riferimento e come la propria azienda o struttura si sia adattata ai vari cambiamenti. Se, ad esempio, si è passati dalle vendite solo presso i punti vendita ad un modello ibrido (con uno store online) sarà indispensabile implementare e sviluppare nuove competenze, non solo in ambito digital ma anche in ambito logistica.
2. **Sviluppare le competenze delle risorse è indispensabile per mettere in atto il nuovo modello di business**. È importante analizzare il proprio *business del futuro*, individuando *le giuste persone* per ogni attività. Mckinsey consiglia di concentrare gli investimenti formativi di base analizzando quattro tipi di competenze: digitali, cognitive, sociali ed emotive superiori, adattabilità e resilienza. La creazione di competenze in queste quattro aree dovrebbe essere prevalentemente digitale e di autoapprendimento, ma nella maggior parte dei non si tratta di attività di formazione studiate ad hoc per ciascun collaboratore.
3. **Avviare percorsi di apprendimento personalizzati per colmare le lacune di competenze critiche**. Non tutte le modalità formative sono adatte a tutti i collaboratori: alcuni hanno bisogni specifici che vanno tenuti in considerazione, altri magari hanno competenze e capacità più avanzate che non necessitano di lezioni ripetitive. La soluzione potrebbe essere la creazione di percorsi tailor made, magari per aree funzionali.
4. **Iniziare ora, provare rapidamente e ripetere**. Non bisogna rimandare il percorso di apprendimento o di miglioramento delle nuove competenze perché, non dimentichiamolo, la formazione richiede tempo e non è detto che tutto vada a buon fine. È fondamentale, quindi, lasciare un po' di margine per – appunto – sbagliare e cercare nuove strade. E soprattutto è indispensabile non dimenticare quanto iniziato non appena sarà passata la crisi.
5. **Agire come una piccola azienda per avere un grande impatto**. Sicuramente le startup che lavorano su un modello *agile* hanno una capacità di innovare e mettere in pratica processi disruptive che possono avere un impatto significativo. Le aziende più strutturate, invece, hanno più difficoltà a cambiare e ad implementare nuovi percorsi di reskilling.
6. **Proteggere i budget di apprendimento (o può accadere di doversene pentire in seguito)**. Questo secondo me è il consiglio più sensato: la formazione viene spesso considerata come un nice to have e quindi da considerare solo se c'è budget a disposizione, altrimenti viene rimandata a "tempi migliori". In un momento particolare come quello attuale, però, il gap sulle competenze è talmente ampio che la formazione diventerà un must have per molte società che rischiano di avere, entro il 2030, una buona fetta della propria forza lavoro priva di competenze che diventeranno imprescindibili.