



# Formazione aziendale = crescita?

Negli ultimi due anni la formazione nelle aziende ticinesi è cresciuta notevolmente, in quanto la pandemia e l'aumento dello smartworking, hanno incrementato le possibilità di seguire anche in forma on line diverse proposte di corsi di formazione per poter accrescere le proprie competenze tecniche, ma anche personali.



**PAMELA D'AMBROSIO**  
Consulente del Personale e Formatore

**L**e aziende di grandi dimensioni, quasi nella maggior parte dei casi, sono dotate di un reparto HR che segue e crea percorsi formativi per i propri collaboratori che possano andare a colmare lacune o incrementare competenze relative al ruolo professionale, ma la necessità di strutturare e destinare un budget alla crescita dei propri collaboratori è diventata un'esigenza e una necessità anche per le piccole-medie imprese del nostro territorio.

Questa esigenza è nata principalmente dal fatto che il mercato del lavoro è notevolmente cambiato. Oggi il candidato ha diversi criteri per poter scegliere un'azienda nella quale mettere a disposizione il proprio know-how; non è più solo l'azienda che offre un'opportunità lavorativa, ma è il candidato che sceglie per diversi parametri che vanno a incidere sull'offerta proposta e che non riguardano solo il salario; i "plus" che l'azienda offre, tra cui i percorsi di crescita e formazione, possono essere un fattore decisionale determinante.

In un mercato che cambia velocemente è indispensabile creare una EVP (employee value proposition) per i propri collaboratori presenti in

Oggi non è più solo l'azienda che offre un'opportunità lavorativa, ma è il candidato che sceglie per diversi parametri che vanno a incidere sull'offerta proposta (e che non riguardano solo il salario).

azienda, ma ancora di più' come strategia per attirare nuovi talenti.

### Come si crea e perché è importante?

Alcune aziende pensano che offrendo uno stipendio più alto si possa creare una EVP: non è una cattiva pratica, ma rischiano che qualcuno rilanci e possa aggiudicare un collaboratore o far sì che un candidato scelga un'altra azienda piuttosto che la nostra. Le aziende più attente, invece, si impegnano e lavorano per creare valore, sì, ma un valore che va al di là di quello puramente economico.

Tra i diversi elementi per creare una EVP occorre mettere attenzione su questi punti:

- Clima aziendale (comprensione dei lavoratori, buon equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, senso di autonomia, obiettivi personali e anche riconoscenza per il lavoro svolto)
- Cultura aziendale (relazioni con i colleghi, manager e la Direzione aziendale, fiducia, collaborazione e spirito di squadra)
- Carriera (possibilità di crescita e progresso, percorsi di formazione e di valorizzazione del talento)

### Da dove partire?

Come si può iniziare a creare un percorso di crescita e formazione in azienda soprattutto per le aziende che attualmente non dispongono di un reparto HR o che hanno sempre dato solo priorità alla formazione tecnica?

Con questa domanda non voglio dire che non sia importante o che sia sbagliato accrescere le competenze tecniche, anzi, è fondamentale perché il mercato evolve costantemente con le nuove tecnologie e se non siamo aggiornati, rimaniamo automaticamente esclusi.

È altresì importante formare i nostri collaboratori sulle famose "competenze trasversali".

A questo punto mi chiedo come posso scegliere o come devo distribuire il mio budget aziendale per me Imprenditore e per i miei collaboratori? A quali aspetti devo dare priorità?

La formazione aziendale prevede una serie di attività che hanno lo scopo di aumentare le competenze degli individui per favorire la crescita personale e professionale al fine di raggiungere gli obiettivi di business prefissati; quindi in poche parole se vogliamo che le nostre aziende possano crescere ed essere competitive sul mercato non possiamo pensare solo al capitale economico, ma dobbiamo rivolgere il focus sul "capitale umano".

Il primo passo per creare un percorso for-



Anche un clima aziendale sereno è una delle EVP, ovvero quei valori aggiunti aziendali riconosciuti ai e dai dipendenti.

mativo in un'azienda è stabilire l'obiettivo che si vuole raggiungere attraverso la formazione.

La formazione è utile quando si riesce a mettere in pratica subito ciò che si è appreso, ma soprattutto deve essere finalizzata e personalizzata alla propria realtà.

Una volta stabilito l'obiettivo o gli obiettivi da raggiungere è necessario seguire dei passaggi:

- 1. Analizzare i fabbisogni dei collaboratori
- 2. Analizzare i fabbisogni aziendali
- 3. Analizzare i dati raccolti
- 4. Redazione del piano formativo
- 5. Monitoraggio e valutazione della formazione

Nei prossimi articoli proverò a fornire dei consigli e strumenti pratici su come effettuare questi passaggi e analisi.

Penso che nella nostra epoca, nel nostro territorio e con tutto quello che abbiamo vissuto e che stiamo vivendo nelle nostre vite e nelle nostre aziende, dobbiamo porre attenzione ai nostri valori; si dice sempre che "chi si ferma è perduto"; secondo me è più importante a volte fermarsi e sapere esattamente dove si vuole andare. 🚩

**Easy Work**   
lavoro fisso e temporaneo

 [easy-work.ch](http://easy-work.ch)

