

Ricerche Budget per la formazione in crescita secondo Asfor. Servono nuovi leader in grado di gestire l'innovazione e il coinvolgimento

Svolte Generazione manager 3.0 Così le aziende cercano di coltivarli

Dall'uso dei Big Data al lavoro in team: le competenze richieste e da potenziare

DI BARBARA MILLUCCI

Aumentano gli investimenti delle aziende in formazione mentre sul mercato si affacciano nuove professioni come i *Data Scientist*, in grado di analizzare e interpretare l'enorme mole di dati in circolazione per renderli poi comprensibili e utili a orientare le strategie di business.

Secondo un'indagine di Asfor, che ha interpellato 78 organizzazioni del settore manifatturiero, servizi assicurativi, finanziari e utilities sulla domanda di formazione manageriale, la percentuale di aziende che nel 2014 dichiara di voler aumentare le risorse per la formazione (16%) è maggiore di chi intende diminuirla (15%). I fondi interprofessionali continuano a essere la fonte di finanziamento più significativa (46%), mentre si aggira attorno al 4% la percentuale di imprese che ricorrono a fondi europei e regionali per l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti. La formazione tecnica, professionale e l'addestramento è la prin-

cipale voce di spesa della formazione (52%), seguita dalla formazione manageriale (37%) e dalla consulenza (10%).

Scuole

Ma a chi si rivolgono i gruppi quando devono riqualificare e rendere maggiormente competitivo il personale? Il 26% delle aziende forma i propri dipendenti tramite le scuole di management. L'11% la eroga internamente tramite docenti interni, mentre il 31% si rivolge a scuole o studi di consulenza ester-

na. Tra le metodologie con cui viene elargita la formazione, l'aula si conferma al primo posto (58%) ma con una gestione molto dinamica (esercitazioni su casi, simulazioni,

testimonianze). Nel 18% dei casi le aziende ricorrono ad affiancamenti, nel 9% al coaching e alla formazione personalizzata one-to-one. Le modalità di apprendimento in modalità elearning vengono invece utilizzate nel 7% dei casi.

Sempre secondo la ricerca, lo sviluppo di una nuova generazione di leader e la promozione di nuovi processi di innovazione saranno due elementi cardine per la competitività futura delle imprese. In una scala da 0-10, entrambe le voci si attestano infatti, per grado d'importanza, attorno al 7. «Molte organizzazioni sono impegnate nell'implementare progetti che richiedono nuove competenze e qualità di leadership: la motivazione delle persone, il coinvolgimento e la partecipazione sono diventati indispensabili per poter raggiungere risultati efficaci in tempi stretti», spiega Elio Borgonovi, vice presidente vicario Asfor e docente in Bocconi.

Competenze

In questo momento, «quello che maggiormente si richiede ai manager — afferma Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager — è quel qualcosa in più che per troppo tempo è stato preso poco in considerazione: senso etico, responsabilità sociale, flessibilità, adattabilità e predisposizione ad investire i ruoli». I manager del futuro dovranno dunque esser capaci di sviluppare nuove competenze trasversali, destreggiandosi bene anche con le nuove tecnologie. «Dovranno imparare a gestire i big data,

analytics e l'*Internet of Things*», spiega Andrea Tabladini, partner di Kpmg. Il *Data Scientist*, per esempio, con competenze trasversali in statistica, matematica e informatica, è tra le figure più ricercate dal mondo del lavoro. Estrapola informazioni provenienti da differenti fonti aziendali, sia interne (Intranet) sia esterne come i contenuti dei blog, video, posizioni Gps, selezionando solo quelle davvero importanti per l'azienda. Nei grandi gruppi, il data scientist s'interfaccia direttamente con l'amministratore delegato a cui fornisce queste informazioni, sintetizzandole e presentandole in maniera semplice per poter permettere a chi deve prendere decisioni di avere una chiara visione della situazione.

Solo negli Usa in questo settore ci sono 200mila posti vacanti. Ma se la domanda supera l'offerta è perché sono ancora pochi i corsi che formano questi esperti. In Italia se ne contano appena una decina. Master universitari li propone la Luiss, in collaborazione con Oracle, e l'ateneo di Pisa, mentre un corso executive su Big Data e Social Analytics è in procinto di partire al Cuoia di Vicenza. «I processi di management di domani promuoveranno l'innovazione in ogni parte dell'organizzazione», scrive Vittorio D'Amato in *Management 3.0. Il manifesto e le nuove competenze per un Manager 3.0* (Franco Angeli). I manager del futuro dovranno dunque arrivare preparati alle sfide future perché nelle organizzazioni non si collocheranno più né al centro né al vertice, ma ovunque ce ne sia bisogno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

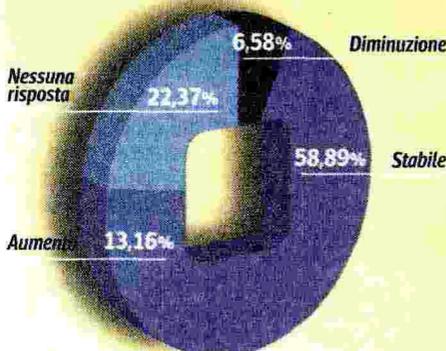
Oggi servono
senso etico,
responsabilità
sociale, flessibilità



Federmanager Giorgio Ambrogioni, il presidente

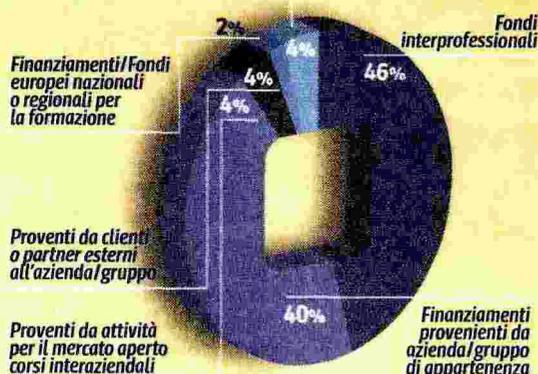
La speranza

Il budget per la formazione. Previsioni 2015



Come vengono coperti i costi di formazione

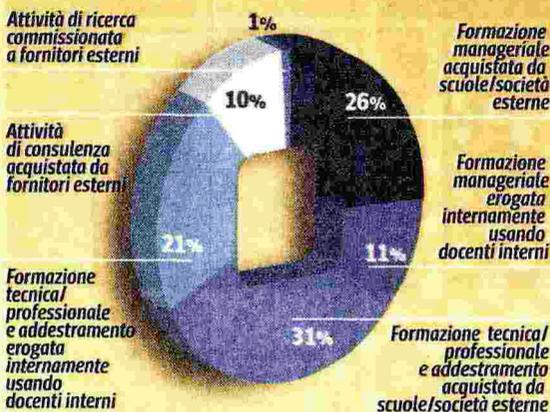
Altre fonti



Fonte: Osservatorio Asfor 2014 - Domanda di formazione manageriale

Vince l'esterno

Il tipo di formazione erogata



Le competenze

La rilevanza degli interventi formativi

Leadership/Change management	8,48
Skill Manageriali	8,17
Sicurezza	7,55
Competenze professionali	7,53
Innovazione	7,39
Lingue	7,19
Operation/Produzione	6,72
Organizzazione/Risorse umane	6,56
Information Technology	6,46
Marketing/Comunicazione	6,42