

cerca personale
per la sua azienda?
www.randstad.it




KONGnews

IL BELLO DEL LAVORO

Martedì 19 maggio 2015



Formazione e Università

MARTEDÌ, 19 MAGGIO 2015

ANIE: il 76% delle imprese ricorre alla formazione professionale, il 64% all'on the job

L'identikit delle risorse da formare in maniera privilegiata si colloca nella fascia tra i 30 e i 40 anni.

La formazione professionale è fondamentale: può contribuire al riscatto occupazionale del Paese e garantire maggiore competitività alle imprese italiane. Questo, in sostanza, il convincimento che ha spinto ANIE, Federazione nazionale delle imprese elettrotecniche ed elettroniche, a effettuare uno studio tra le imprese associate per verificare se le aziende



reputino la valorizzazione delle risorse umane uno strumento valido per accrescere la loro competitività o piuttosto la mera osservanza di un obbligo. I risultati sono in linea con quello che è lo spirito intrinseco di aziende caratterizzate da un elevato livello di know how tecnico e componenti tecnologiche come quelle associate ANIE: le risorse umane sono un capitale, un valore, frutto di selezione, investimenti e attenzione specifica. Ecco allora che il 76% delle aziende prese in esame organizza attività di formazione in maniera sistematica. Nel 64% dei casi, questa formazione viene messa concretamente in atto attraverso modalità on the job.

L'indagine del Comitato Tecnico Education è il proseguimento dello studio realizzato nel 2013 sul rapporto tra mondo del lavoro e sistema scolastico, che aveva messo in luce l'insoddisfazione delle aziende rispetto alla conoscenza del mondo del lavoro e alla preparazione specifica dei giovani che per la prima volta si affacciano nel contesto professionale. L'indagine 2015 punta invece ad analizzare come, per far fronte a tali carenze, le aziende siano impegnate in maniera massiccia nella formazione del personale, con un occhio di riguardo proprio nei confronti dei neoassunti ma senza trascurare le figure professionali in carriera. L'indagine sulla formazione professionale ha preso in esame l'aggiornamento di tutte le figure professionali in carriera (suddivise per fascia di età e titolo di studio) e ha evidenziato come esista una sostanziale differenza di approccio tra le aziende di grandi dimensioni e quelle medio-piccole, costrette a preferire la formazione on the job per non risentire di aggravi dei costi.

L'attenzione delle aziende del comparto elettrotecnico ed elettronico nei confronti della formazione professionale continua (quella rivolta cioè al capitale umano aziendale)

Articoli correlati

Talento e ambizioni guidano i giovani verso il lavoro



Il Gruppo Quanta svela i trucchi del mondo del lavoro agli studenti



Il mercato dell'occupazione spiegato agli studenti



Openjobmetis: Business School 2015 per formare nuovi responsabili commerciali



Brembo sceglie Ailog per la formazione logistica



Articoli più letti

Lavorare a Dubai: stipendi alti, benefits e tante opportunità



La Polizia Svizzera ricerca personale straniero



è evidente: dall'indagine emerge infatti che il 76% delle imprese intervistate ricorre alla formazione degli addetti in modo sistematico. Ciò vale particolarmente per le aziende con più di 50 dipendenti e collocate nel Nord-Ovest. Il valore medio varia in maniera significativa proprio in funzione della dimensione dell'azienda: se è pari al 92% nelle aziende più grandi, nelle imprese di medie dimensioni la percentuale arriva all'88%, per scendere tra quelle più piccole (56%). Si tratta di un'ulteriore evidenza di come il peso dell'apprendimento ricada più sulle aziende di piccole dimensioni: secondo quanto emerge dall'indagine, per le imprese fino a 49 dipendenti l'investimento rappresenta il 2,06% del fatturato; per quelle tra i 50 e i 249 dipendenti rappresenta l'1%, per quelle tra i 250 e 500 dipendenti è dell'1,44%. Per le imprese con oltre 500 dipendenti il peso sul fatturato si attesta allo 0,21%.

Al questionario, rivolto a responsabili HR e della formazione, hanno partecipato aziende associate ANIE collocate prevalentemente al Nord (Nord Ovest: 41,75%; Nord Est: 26,80%) con una struttura aziendale così articolata in quanto a figure professionali: impiegati (45,59%), operai (42,88%), quadri (6,90%), dirigenti (4,63%). Il campione preso in esame è rappresentativo di oltre il 30% delle aziende direttamente associate. La distribuzione geografica delle risposte considerate riflette la capillarità geografica della Federazione, mentre per quanto riguarda i molteplici comparti dell'industria elettrotecnica ed elettronica, essi sono tutti rappresentati nelle risposte al questionario, con una distribuzione che rispecchia quella delle aziende nella realtà associativa ANIE.

Si punta su trentenni e diplomati - Dall'indagine ANIE emerge chiaramente come nelle imprese esistano delle fasce privilegiate nel processo di formazione, che sono influenzate dall'età, dall'esperienza professionale e dal titolo di studio. L'identikit delle risorse da formare parla soprattutto di addetti tra i 30 e i 40 anni d'età, cioè nel periodo più fertile per l'apprendimento e la creatività, su cui punta ben il 92% delle imprese intervistate; le fasce per età che seguono sono 20-30 (67%) e 41-50 anni (per il 65% degli intervistati). Sembra quindi trascurata, almeno per il momento, l'opportunità di formazione per il personale più anziano che, viceversa, a seguito dell'allungamento dei termini di pensionamento avrebbe forse bisogno di maggiore attenzione per poter mantenere un elevato livello di partecipazione ai processi aziendali. In funzione della scolarizzazione la maggior parte dell'attenzione è dedicata ai diplomati (89% dei rispondenti) e in seconda battuta ai laureati (64%).

Come è naturale, i neoassunti sono oggetto di attività formative ad hoc quasi per il 73% dei rispondenti. La loro formazione viene preferibilmente portata avanti con un training specifico erogato in modalità on the job. I dati sul tipo di formazione fornito, tuttavia, sono molto eterogenei e variano anche in funzione del ruolo professionale. Il trasferimento del know-how professionale è una qualità che viene fortemente riconosciuta all'interno delle aziende: per il 69% degli intervistati infatti è molto importante la trasmissione di conoscenza maturata dai lavoratori più anziani. Oltre che per assolvere agli obblighi di formazione imposti dalle normative, le aziende ANIE portano avanti processi di formazione professionale continua per garantire le conoscenze necessarie ai nuovi collaboratori (92% delle risposte, a scelta multipla), e per aumentare l'efficienza e l'efficacia operativa degli addetti (89%). Solo poche aziende hanno indicato come finalità della formazione il supporto a piani di sviluppo di carriera e di mobilità interna.

Le metodologie preferite nel processo di formazione - La maggior parte delle aziende che ricorre alla formazione si affida a esperti nel settore e per questo ingaggia figure esterne: per il 43% degli intervistati in settori quali lingue straniere, project management, competenze informatiche, sicurezza nei luoghi di lavoro; nel 38% dei casi le aziende ricorrono invece alla gestione interna per temi, quali innovazione di prodotto, ethical e corporate social responsibility, missione e strategia d'impresa, innovazioni di processo, competenze tecniche operative della funzione di appartenenza. I corsi in aula rimangono ancora i preferiti dal 67% delle aziende, mentre quasi il 64% ricorre al training on the job, che costituisce per le aziende un investimento che assorbe importanti risorse destinate alla socializzazione al lavoro e alla professionalizzazione soprattutto dei neoassunti e nelle aziende di piccole dimensioni. Non appare, invece, ancora adeguatamente sfruttato l'enorme potenziale di strumenti relativamente più nuovi come webinar (seminari online) e l'e-learning.

La quasi totalità delle imprese è a conoscenza della possibilità di ottenere dei finanziamenti per le attività di formazione (il 94%). Tra i fondi interprofessionali più utilizzati sono Fondimpresa e Fondirigenti. Per il 36% delle imprese la percentuale di formazione finanziata sul totale della formazione erogata è stimata al 50%. La degna conclusione di un efficace percorso di formazione, infine, non può che essere la valutazione: viene effettuata per tutte le attività dal 52% delle imprese, mentre quasi un quarto del campione lo dedica solo a specifiche attività (corsi per lo sviluppo di competenze specifiche e tecniche e corsi sulla sicurezza). Per quasi il 25% delle imprese rispondenti la valutazione

La Svezia sta cercando proprio te, che aspetti? Offerte di lavoro per tutti



Il lavoro c'è, ma bisogna trasferirsi in Germania. State preparando le valigie?




Il lavoro per i giovani c'è: basta andare in campagna



viene a coincidere con l'emissione di un attestato di partecipazione. Gli strumenti utilizzati per valutare l'azione formativa sono costituiti soprattutto da indagini sul grado di soddisfazione dei partecipanti (61% delle risposte) e test sulle competenze acquisite (56%). Altri strumenti, utilizzati però solo da un numero minore di aziende, sono l'analisi dei cambiamenti in termini di prestazioni lavorative e la misurazione dell'impatto aziendale.

a cura della Redazione

Tags: [Anie](#), Confindustria, education, formazione, formazione On The Job, formazione professionale, imprese elettroniche, imprese elettrotecniche

 Stampa questo articolo

Non sono presenti commenti per questo articolo.

[Lascia un commento »](#)



Copyright © 2015 KONG Edizioni - Tutti i diritti riservati.

[Home](#) · [Privacy](#) · [Disclaimer](#) ·

KONGnews ©KONG edizioni - P.IVA: 02419880691 - Realizzato da Artwebstudio