

L'innovazione digitale a supporto dello sviluppo dello "Human Capital"

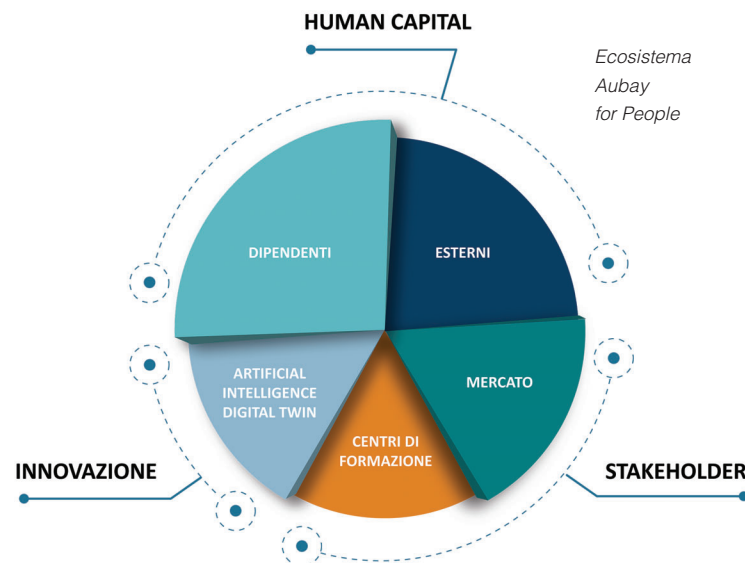


"Aubay for People" il primo ecosistema digitale per la risoluzione delle problematiche derivate dalla piaga dello "Skill Shortage"

Negli ultimi anni abbiamo avuto modo di assistere ad una serie di eventi che hanno contribuito a rendere unico e complesso il momento storico che stiamo vivendo. Ad un trend positivo di un'evoluzione tecnologica che oggi più che mai è in grado di influenzare la nostra vita, si è affiancato l'evolversi di due crisi, pandemia e guerra Ucraina, che hanno contribuito a dar vita ad un contesto economico e sociale nuovo, inatteso, diverso da tutto ciò a cui siamo abituati e diverso da ciò che gli analisti di settore potevano ipotizzare come possibile evoluzione del modello. Soltanto un anno fa si parlava del cosiddetto *New Normal*, per indicare che dopo la pandemia non si poteva ritornare al passato, ma occorreva trovare un nuovo equilibrio, più attento alle persone e all'ambiente. Invece, ci siamo ritrovati in quello che potremmo definire una *New Abnormal*, ossia una sorta di emergenza continua, con il ritorno della guerra in Europa e una crisi climatica che avanza più rapidamente del previsto.

Per indirizzare una prima ripresa che rappresentasse la chiusura (speriamo definitiva) del capitolo pandemia, uno degli aspetti sui quali ci si è concentrati è stato il rapporto con il mondo del lavoro, le rinnovate esigenze di competenze ed il cambiamento delle abitudini e degli obiettivi dei lavoratori. In tal senso, hanno preso sempre maggior importanza i concetti di *"Skill Shortage"* e *"Human Capital"* interpretati sia dal punto di vista del singolo professionista che da quello aziendale in relazione alle nuove esigenze di mercato.

L'evoluzione tecnologica è stata una dei maggior artefici del momento di innovazione etichettato come "digitale". Al momento di sviluppo, si è affiancata la pandemia che di fatto ha consolidato e fatto emergere un'esigenza di



cambiamento, generando effetti imprevedibili da molti punti di vista; in questa sede analizzeremo l'impatto che questo evento ha comportato sul mondo del lavoro in generale ed in particolare nella relazione delle aziende e dei lavoratori nei confronti dello "Human Capital" e dello "Skill Shortage".

La Pandemia, la digitalizzazione, i cambiamenti economici e di mercato, hanno portato a rapidi cambiamenti che hanno modificato le nostre abitudini, hanno avuto un impatto significativo rispetto ai modelli lavorativi ed hanno prodotto un deficit di persone qualificate in specifici settori lavorativi. Questa situazione è caratterizzata da una serie di aspetti complementari tra loro, alcuni dei quali legati alle specifiche attese del lavoratore, altri legati alle necessità delle aziende di trovare risposta alle esigenze di competenze specifiche.

Il lavoratore, oggi, è caratterizzato da nuove esigenze, nuove necessità e una voglia di cambiamento prima più

limitata. Non tutti quelli che cambiano lavoro o hanno intenzione di farlo, infatti, si trovano male dove sono o nel fare quello che stanno facendo. Semplicemente, i professionisti di oggi, dopo aver riflettuto molto sul proprio futuro, adesso cercano aspetti valoriali differenti: alcuni puntano alla qualità della vita altri rivedono la propria posizione per individuare più opportunità di scelta.

Nello stesso momento storico, le aziende vivono il fenomeno dello "Skill Shortage", dove non sono in grado di trovare candidati professionali per specifiche posizioni lavorative. Quali sono i motivi per cui ciò avviene? Un dipendente non dispone di tutte le Skills richieste per la sua posizione o è impiegato nel settore sbagliato, non si trovano i professionisti per coprire specifici settori aziendali, poche persone in una determinata area geografica hanno le competenze specialistiche richieste per quel lavoro specifico, ci sono pochi centri e corsi di formazione disponibili per quella professione specifica, i dipendenti sono impreparati rispetto a cambiamenti tecnologici e/o digitali, sussiste una mancanza di interesse da parte dei lavoratori per quella specifica professione richiesta, i lavoratori qualificati in determinati campi di nicchia vanno in pensione.

Appare chiaro, quindi, come questi fenomeni individuali e aziendali siano tra loro interconnessi ed è proprio verso di essi che si sta focalizzando l'attenzione delle aziende che per favorire e sostenere la crescita, non solo di oggi ma anche dei prossimi anni, devono individuare e indirizzare nuovi meccanismi di *fidelizzazione e formazione*.

Da un lato, per rallentare il tasso di abbandono, le aziende dovranno ripensare gli approcci tradizionali al lavoro, puntando alla fidelizzazione dei dipendenti e a soddisfare le loro esigenze: supportare il dipendente nel suo percorso motivazionale ed in particolare nella ricerca della motivazione intrinseca fornendo gli strumenti necessari per ottenere una propria autonomia, supportando la crescita, supportando i percorsi che possano portare il singolo al realizzare i propri scopi. Parallelamente, per indirizzare lo "Skill Shortage" identificato come un generico stato di impreparazione delle persone allo specifico mercato del lavoro, diviene indispensabile attuare processi di formazione puntuali in grado di trovare risposta alle lacune professionali emerse. Aubay, in risposta a tali esigenze di cambiamento, ha ideato l'ecosistema digitale *"Aubay for People"*. La *capacità* di Aubay, presente sul mercato ICT da oltre 20 anni, di identificare le necessità formative e di competenza delle nuove professioni, congiuntamente alla *volontà* di risolvere il problema sociale-occupazionale legato alla obsolescenza delle competenze, hanno rappresentato i due elementi trainanti nel disegno

e nella successiva fase di realizzazione di questa soluzione moderna, realizzata coerentemente con dei modelli contemporanei di collaborazione, dotata di meccanismi di intelligenza artificiale ed in grado, quindi, di costruire percorsi di formazione eccellenti e mirati ad esigenze specifiche. Grazie a tali capacità *"Aubay for People"* è dunque in grado di: garantire la personalizzazione del percorso al fine di dotare il dipendente di tutte le competenze necessarie, attuare uno studio costantemente aggiornato rispetto alle nuove professioni ed alle competenze puntuali che le caratterizzano, inserire l'intero ecosistema digitale in processi di finanziamento per la formazione a supporto del sociale (estendendo i benefici non solo al personale dell'azienda ma anche a risorse esterne caratterizzate da obsolescenza delle competenze). In conclusione, appare chiaro che *"Aubay for People"* si possa candidare a pieno titolo a divenire il primo ecosistema digitale in grado di indirizzare, concretamente, le azioni necessarie per la risoluzione delle problematiche derivate principalmente dalla piaga dello "Skill Shortage".

