

Desk Competenze e professionalità

Hai difficoltà a trovare collaboratori con le competenze adeguate?
Cerchi una risorsa junior e non sai a chi rivolgerti? Vuoi migliorare l'attività di recruiting nella tua azienda?

Una risposta all'emergenza competenze

Le aziende riscontrano un ampio mismatch di competenze che limita la produttività aziendale e impedisce l'adozione di nuove tecnologie e di nuovi paradigmi organizzativi. Le difficoltà evidenziate:

- trovare lavoratori dotati delle competenze tecniche e trasversali effettivamente richieste
- mancanza di un'offerta formativa coerente con i fabbisogni di professionalità
- limitata conoscenza delle caratteristiche dei percorsi formativi e dei titoli di studio, in particolare della formazione professionale
- scarsa attrattività di alcuni mestieri che i giovani non vogliono più fare.

Il Desk Competenze e professionalità è il nuovo servizio di Assolombarda per aiutare l'azienda a:

- leggere in maniera adeguata il proprio fabbisogno di competenze
- individuare il percorso formativo più idoneo per le professionalità coerenti con le competenze ricercate
- identificare le istituzioni formative (scuole, università, ITS ed enti di formazione professionale) a cui rivolgersi.

I vantaggi per le aziende:

- un recruiting più focalizzato
- un rapporto più strutturato con gli operatori della formazione e dei servizi al lavoro
- l'opportunità di accedere a finanziamenti e incentivi.



Sul sito di Assolombarda è disponibile una guida operativa che definisce le specificità dei diversi percorsi di studio in termini di competenze offerte, così da orientare i responsabili delle risorse umane e i singoli imprenditori nella ricerca e nella selezione dei nuovi profili.

Contatti

Area Sistema Formativo e Capitale Umano

Tel. 02 58370.510

e-mail form@assolombarda.it

Orientarsi tra i percorsi formativi

CRITERIO 1 | CONOSCERE IL PROFILO DI COMPETENZE IN USCITA DA CIASCUN PERCORSO DI STUDIO

È infatti possibile correlare a ciascun percorso formativo un determinato livello di competenza e uno specifico ruolo aziendale:

PERCORSO	LIVELLO EQF	RUOLO AZIENDALE
Percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale	3	Operatore generico / Impiegato d'ordine
Percorsi quadriennali di Istruzione e Formazione Professionale	4	Operatore specializzato / Impiegato d'ordine
Percorsi quinquennali dei licei, degli istituti tecnici, degli istituti professionali	4	Tecnico base / Impiegato d'ordine
Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)	4	Tecnico intermedio / Impiegato amministrativo
Corsi di Istruzione Tecnologica Superiore (ITS)	5 (6 per i percorsi di durata triennale)	Tecnico specializzato / Impiegato tecnico
Laurea triennale	6	Specialista di processo (produttivo o d'ufficio)
Laurea magistrale, Master universitario di primo livello	7	Specialista di area / funzione aziendale (es. produzione, marketing, logistica e acquisti, etc.)
Master universitario di secondo livello, Dottorato di ricerca	8	Specialista di ricerca e sviluppo di processo o di area / funzione aziendale

CRITERIO 2 | VALUTARE LE CARATTERISTICHE DELLA PROPRIA AZIENDA E DEL SETTORE PRODUTTIVO

Le competenze richieste per uno specifico profilo possono infatti dipendere da: dimensione aziendale, complessità dei processi aziendali, adozione di tecnologie innovative e digitali, inserimento in filiere produttive internazionali.

CRITERIO 3 | CONSIDERARE LA DURABILITÀ NEL TEMPO DELLE COMPETENZE IN USCITA DAI PERCORSI DI STUDIO

Le competenze specialistiche sono infatti più soggette a processi di obsolescenza, diversamente da quelle trasversali e da quelle metodologiche che si acquisiscono prevalentemente in percorsi di formazione terziaria (università, ITS).

Come collaborare con il sistema educativo

Le imprese hanno a disposizione diversi strumenti utili per collaborare con le istituzioni formative, così da facilitare la costruzione di professionalità corrispondenti ai propri fabbisogni:

- percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, già Alternanza Scuola-Lavoro): percorsi di durata variabile (dalle 90 alle 210 ore) per studenti delle scuole secondarie superiori, con finalità orientativa e utili per attivare competenze trasversali
- tirocini curriculari: esperienze in azienda che integrano e completano la formazione d'aula e contribuiscono alla costruzione di figure più rispondenti agli specifici fabbisogni dell'impresa
- apprendistato "duale": contratto di lavoro per il conseguimento di un titolo di studio secondario o terziario attraverso formazione in aula, formazione on the job e lavoro
- co-progettazione dei percorsi: metodologia che consente di sviluppare, all'interno dei piani di studio ordinari, specifiche competenze di interesse delle aziende.