

L' Atlante della formazione

Delinea il tuo piano
tecnologico per formazione
e sviluppi di successo



Puntiamo tutti alla stessa meta

Quando ci si occupa di formazione e sviluppo (L&D), ci si sente spesso intrappolati tra le esigenze aziendali e i bisogni dei singoli dipendenti. In realtà, tutti necessitano di un'unica cosa: una formazione continua.

Continuous learning

Il 52 %

dei CEO ritiene che la carenza di competenze e di forza lavoro avrà un forte, se non radicale, impatto sulla redditività nei prossimi 10 anni¹

Le aziende con una forza lavoro a prova di futuro ottengono un incremento dei ricavi superiore di

19 punti percentuali rispetto alle organizzazioni che ne sono prive²

Le organizzazioni

necessitano di un upskilling delle competenze per stare al passo con l'evoluzione della tecnologia e del mercato. Le aziende di maggior successo danno la priorità ai talenti e ne capiscono l'importanza per l'attività.

Il 61 %

dei lavoratori afferma che l'upskilling delle competenze è un fattore importante che spinge a mantenere un posto di lavoro³

Le persone

hanno bisogno di esperienze di crescita significative e di supporto durante il proprio percorso di apprendimento. I lavoratori danno il meglio di sé quando sanno che i responsabili tengono veramente al loro sviluppo.

Il 74 %

dei lavoratori millennial e della generazione Z sono disposti a licenziarsi se non hanno la possibilità di sviluppare nuove competenze o se l'azienda non offre mobilità di carriera⁴

Raggiungi la meta con le tecnologie L&D giuste

È risaputo che servano strumenti e tecnologie a supporto della formazione continua, ma quali? Molti responsabili L&D pensano che LMS e LXP siano la stessa cosa, ma non è così. Si tratta infatti di strumenti complementari, entrambi basati sui contenuti. Questi tre elementi sono strettamente correlati e consentono a ciascuno di apprendere secondo la modalità che preferisce.

Continuous learning

Learning Management System (LMS)

- Fornisce alle persone gli strumenti necessari per lavorare in modo efficace, sicuro e conforme alle regole
- Consente di apprendere rispettando la pianificazione aziendale
- Fornisce strumenti di amministrazione sofisticati

Learning Experience Platform (LXP)

- Offre agli esperti di settore gli strumenti per condividere le proprie conoscenze e sviluppare competenze per una formazione collaborativa
- Promuove la formazione al momento del bisogno per prevenire la perdita di produttività e incentivare l'agilità dell'azienda
- Strumenti di amministrazione semplici

Contenuti

- Determinano la qualità della formazione all'interno dell'organizzazione
- Influiscono sul coinvolgimento nel percorso formativo e sui tassi di completamento
- Alimentano l'LMS e l'LXP

Il valore di un'unica fonte

Ottieni tutti gli strumenti e le tecnologie da un unico fornitore per rendere la formazione fluida e scalabile, con un processo di approvvigionamento semplice.

Scopri la potenza dell'LXP

L'LXP è la tecnologia L&D più innovativa, nonché quella con il maggiore potenziale di trasformazione della formazione. L'LXP sfruttano l'energia individuale e collettiva delle persone per l'apprendimento, offrendo vantaggi sia ai lavoratori sia alle organizzazioni.

Abbatti le barriere che ostacolano la formazione

Spesso i dipendenti faticano a trovare informazioni sul lavoro e a volte queste informazioni non esistono. L'LXP elimina queste barriere raccogliendo le conoscenze in un'unica fonte con un'efficace funzione di ricerca, consentendo così alle persone di trovare ciò che serve rapidamente.

20%

del tempo trascorso al lavoro viene impiegato per cercare informazioni⁵

Promuovi la collaborazione

I dipendenti apprendono meglio da e con gli altri. A questo scopo, l'LXP permette a tutti i membri di un'organizzazione di creare e scegliere i contenuti, favorendo il social learning.

"I dipendenti con un forte senso di appartenenza" hanno il

190%

di probabilità in più di affermare che il proprio manager li sostiene nella loro crescita professionale⁶

Motiva i lavoratori a formarsi

Le persone desiderano svolgere bene il proprio ruolo, vogliono percepire l'utilità del proprio lavoro e provare un senso di appartenenza. Una buona LXP può aiutare i dipendenti fornendo loro gli strumenti per prendere le redini del proprio sviluppo e offrendo un flusso costante di apprendimento organico e collaborativo.

Trasforma la formazione in un'abitudine

La formazione è più efficace se inserita nella routine quotidiana. L'LXP consente di trasformare l'apprendimento in un'abitudine proprio perché sfruttano la responsabilità sociale nei confronti dei manager e dei colleghi, la gamification e i consigli di formazione giornalieri.

Crea un vantaggio competitivo

Le persone sono veramente la chiave del successo o del fallimento di un'azienda. L'LXP supporta la formazione e lo sviluppo che, a loro volta, incrementano la produttività, alimentano l'innovazione e offrono alle organizzazioni un vantaggio nei confronti della concorrenza.

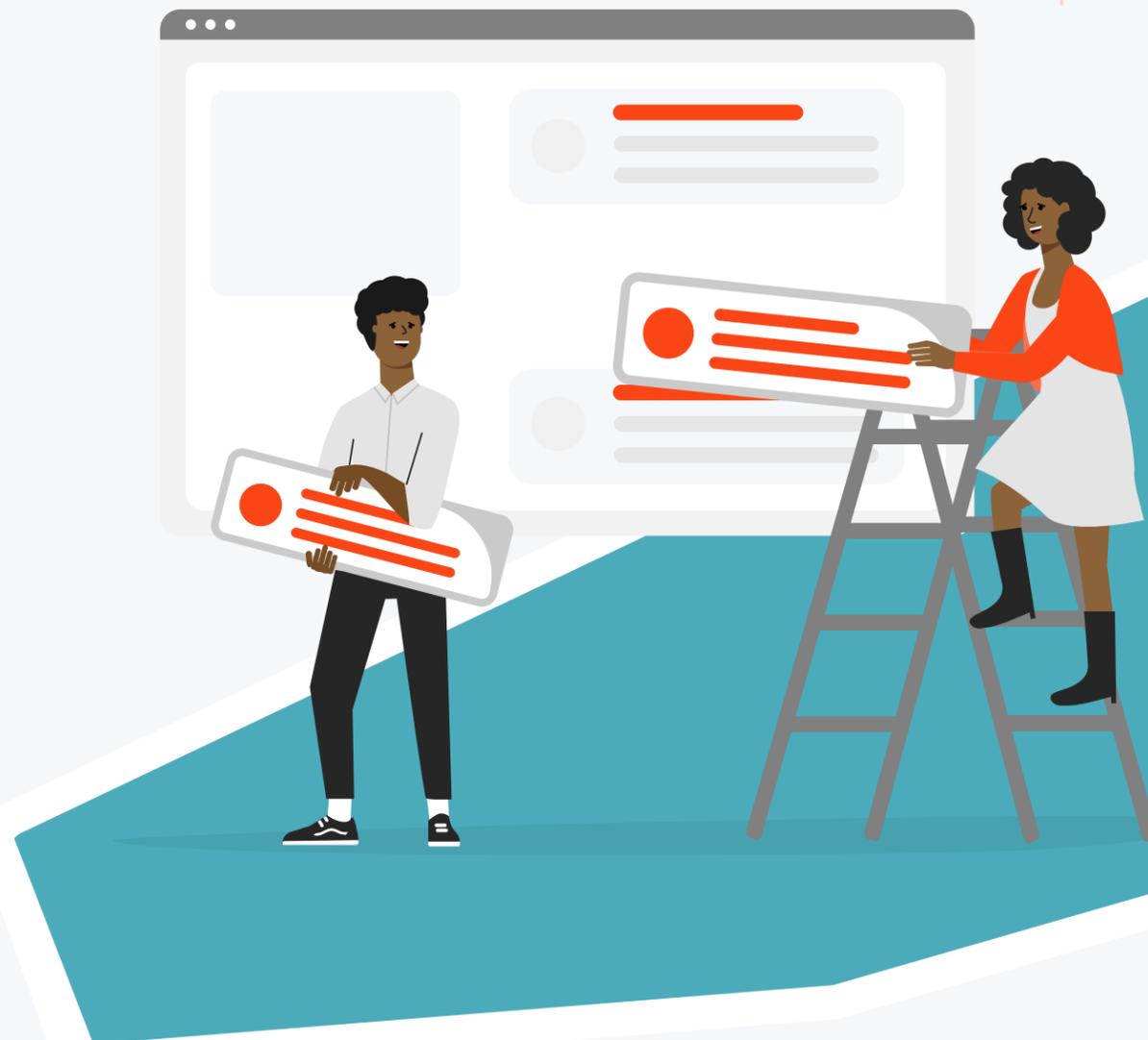
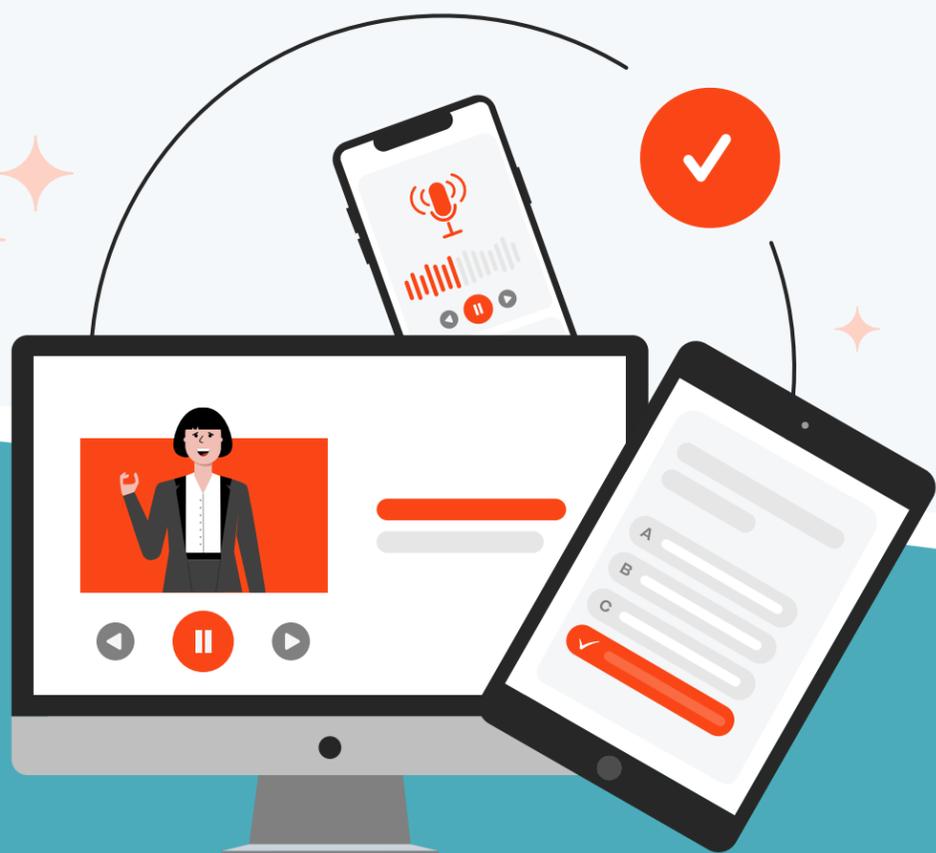
I 7 elementi fondamentali di un'esperienza di formazione positiva

Quando si valutano diverse LXP, vanno considerati i seguenti elementi:



1. Strumenti per la formazione esperienziale

Ognuno di noi ha uno stile di apprendimento diverso e, per questo, l'LXP deve supportare una vasta gamma di contenuti, tra cui video, file audio, articoli, foto, sondaggi, quiz, podcast ed eventi in diretta.



2. Contenuti generati dagli utenti

Ciascuno di noi sa qualcosa che potrebbe tornare utile agli altri. La tua LXP deve consentire ai dipendenti di condividere le loro competenze per evitare che le conoscenze rimangano compartimentate o vadano perse.



3. Social learning

Solitamente le gerarchie ostacolano la formazione. L'LXP le superano e creano un ambiente che integra collaborazione, idee divergenti, produttività e creatività.



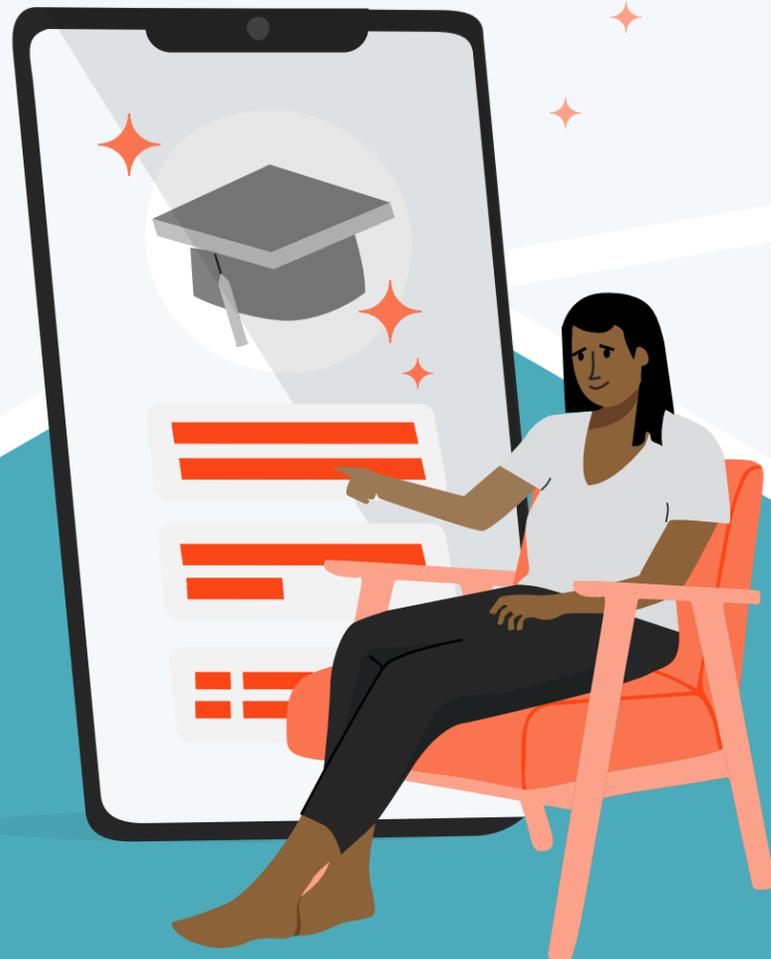
4. Formazione all'interno del flusso di lavoro

I contenuti devono essere disponibili all'interno dei sistemi che i lavoratori utilizzano quotidianamente. Una LXP funziona proprio in questo modo, così i dipendenti non devono aprire un'altra app per la formazione.



5. Sistema mobile completo

Non sempre i dipendenti hanno tempo per lunghe sessioni di formazione, ma chiunque può apprendere "in pillole" in mobilità. Ecco perché la tua LXP deve essere progettata in un'ottica mobile-first.



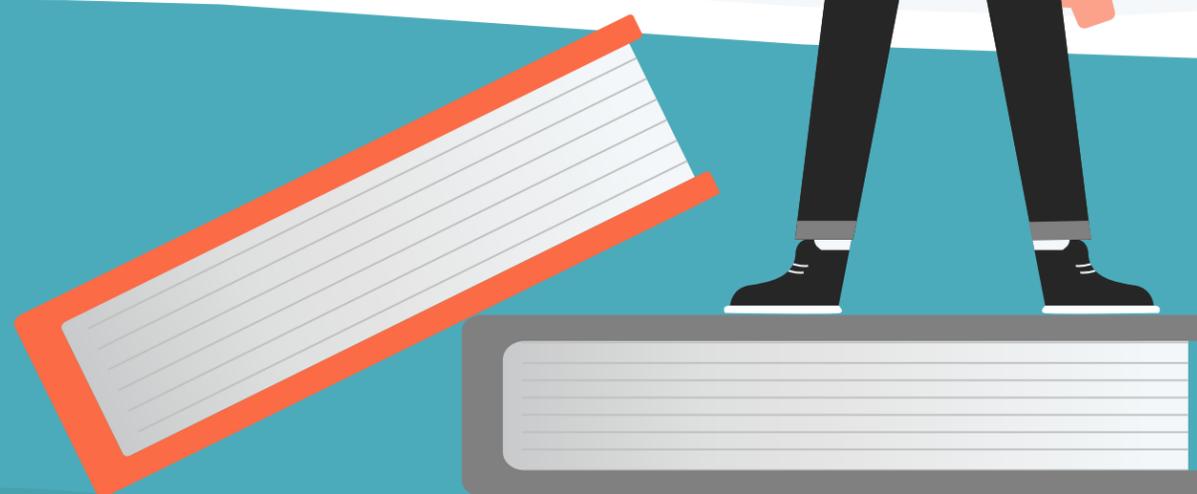
6. Aggregazione dei contenuti

Le persone non amano cercare informazioni in posti diversi. La tua LXP deve comprendere tutti i contenuti di formazione in un unico luogo in modo che siano facilmente accessibili.



7. Correlazione profonda con le competenze

Le persone desiderano sviluppare competenze utili per il proprio lavoro. La tua LXP deve sfruttare i dati per individuare le lacune di competenze, sia a livello individuale sia aziendale, per poi colmarle con esperienze di formazione personalizzate.



Insieme, l'LXP giusta, un LMS solido e strumenti di formazione coinvolgenti basati sui contenuti possono cambiare completamente il modo in cui le persone vedono il proprio lavoro e la propria carriera. Cornerstone può indicarti gli strumenti in grado di fornire alla tua organizzazione la potenza di questi tre strumenti.

Scopri ora

FONTI

¹ [PwC Annual Global CEO Survey](#), 2023.

² [Equipping and Empowering the Future-ready Workforce](#), MIT, 2020.

³ [The American Upskilling Study: Empowering Workers for the Jobs of Tomorrow](#), sondaggio di Gallup per Amazon, 2021.

⁴ [Studio di mercato di Workplace Intelligence](#), 2022.

⁵ McKinsey Global Institute.

⁶ Cornerstone OnDemand Inc., 2023.

