Dal gap alla formazione personalizzata: esempio operativo per HR e L&D

Contesto aziendale

Settore: Consulenza digitale
Target: Team commerciali
Obiettivo: Migliorare le soft skill strategiche tramite formazione mirata

Step 1: Assessment digitale iniziale

Strumento utilizzato: test online + self assessment + feedback del manager
Competenze analizzate:
– Comunicazione persuasiva
– Ascolto attivo
– Gestione del tempo
Esito chiave:
Gap diffuso nella **gestione del tempo** con livelli diversi di criticità tra i dipendenti.

Formazione generica (cosa NON fare)

Soluzione adottata (non efficace): Corso standard da 4 ore per tutti sulla gestione del tempo
Problemi:
– Troppo semplice per alcuni, troppo avanzato per altri
– Poco applicabile a ruoli diversi
– Basso coinvolgimento e impatto limitato

Formazione personalizzata (cosa fare)

Soluzione: Segmentazione dei partecipanti in 3 cluster in base all'assessment

Cluster 1: "Riorganizzare le priorità"
– Pillole video da 3 minuti
– Checklist operative quotidiane

Cluster 2: "Ottimizzare i flussi di lavoro"
– Simulazioni digitali
– Coaching asincrono (chat + feedback)

Cluster 3: "Gestire il tempo nei team"
– Workshop live con role-play
– Casi studio e forum di confronto

Ogni partecipante riceve una **playlist formativa personalizzata** sulla piattaforma LMS + feedback mirato.

Benefici del percorso personalizzato

– Riduzione tempi improduttivi
– Maggiore engagement dei partecipanti
– Apprendimento più rapido e contestualizzato
– Miglioramento misurabile nelle performance operative

Da applicare subito:

1. Scegli una competenza strategica per la tua azienda
2. Valutala con uno strumento digitale
3. Segmenta i risultati per livelli
4. Assegna contenuti e attività su misura
5. Raccogli dati e misura l'impatto formativo