

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