



Le Soft Skills più richieste e come valutarle scientificamente



Centro Universitario Internazionale

Leg. Riconosciuto D.M. 29.03.96 – G.U.92 19.04.96 - Via Divisione Garibaldi, 23;
52100 Arezzo - P.Iva 01399410511 - www.cui.org

Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Indice

Le Soft Skills nel contesto del lavoro d'impresa.....	Pag 1
Le Soft Skills richieste nei settori per i diversi ruoli.....	Pag 2
Le Soft Skills della propria impresa.....	Pag 3
Le Soft Skills e la scolarità.....	Pag 4
Esempio: approfondimento nel settore metalmeccanico.....	Pag 5
Come OriginalSkills individua la personalità e le Soft Skills di successo?.....	Pag 6
A cosa servono le Soft Skills?.....	Pag 7
Valutare scientificamente le Soft Skills con OriginalSkills.....	Pag 8
Cos'è il Job Fit e per cosa serve?.....	Pag 9
Contatti.....	Pag 10

Le Soft Skills più richieste e come valutarle scientificamente

Le Soft Skills nel contesto del lavoro d'impresa

L'utilizzo del modello Skill View® permette di tracciare e validare le competenze caratteristiche per Settore lavorativo, Area e ruolo professionale. Oggi le competenze soft (diverse dalle hard, come matematica, elettronica, ecc.) sono chiamate meglio Soft Skills e la letteratura specializzata le indica come determinanti per la riuscita non solo sul lavoro ma anche nella vita.

Evidentemente nell'ambito del lavoro d'impresa la classificazione contrattuale dei collaboratori avviene sulla base di C.C.N.L. in Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti. Tra queste categorie esistono differenze in termini di Soft Skills, come si mostra più avanti. Quando si disegna un Ruolo lavorativo ci si riferisce ad attività e responsabilità che sono coerenti con il livello contrattuale da attivare (Operaio piuttosto che Quadro). Un addetto alla produzione nell'industria manifatturiera dovrà avere le Soft Skills tipiche di un operaio. Non possono essere richieste, ad esempio, competenze di delega a un operaio. Semmai saranno richieste ad un Capo reparto.

In generale non è richiesta ad alcuni ruoli professionali presenti in tutti i settori (ruoli amministrativi, commerciali, ecc.) una differenza in termini di Soft Skills. Tuttavia certe imprese gradiscono alcune Soft Skills e altre meno. E se anche le Soft Skills fossero uguali, il livello atteso sarà sicuramente diverso. Ciò a causa di elementi culturali propri dell'organizzazione e della sua strategia.

Infine ci sono delle competenze che in ogni caso i lavoratori dell'era digitale devono mostrare di possedere, ad esempio, l'agility.

A titolo di esempio si riportano le Soft Skills di successo che devono per essere collegate sempre a dei ruoli lavorativi.

Più avanti sarà invece affrontato il tema di come individuare le soft skills, il loro livello e come potrebbero essere collegate al ruolo lavorativo in maniera scientifica.

Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Le Soft Skills richieste nei settori per i diversi ruoli

SETTORE	CATEGORIA DI SOFT SKILLS				
	Personali	Realizzative	Sociali	Influenza e leadership	Manageriali
Per tutti i settori lavorativi	Resistenza allo stress; Fiducia in se stessi	Raggiungere gli obiettivi	Cooperazione (lavoro di gruppo).	Comunicazione;	Problem solving
Vendita in ogni settore (venditori, agenti)	Autonomia; Persistenza	Spirito d'iniziativa; Conseguire obiettivi	Orientamento al cliente.	Influenza e persuasione;	Problem solving
Banca (es. cassiere e addetto allo sportello)	Resistenza allo stress; Intelligenza emotiva	Attenzione ai dettagli; Controllo	Orientamento al cliente – Customer Experience.	Comunicazione;	Pensiero analitico
GDO (Capi reparto)	Persistenza; impegno lavorativo; Resistenza allo stress; Motivazione; Flessibilità	Conseguire obiettivi	Cooperazione Orientamento al cliente	Comunicazione	Problem solving; Team work
GDO (Store manager)	Intelligenza Emotiva; Flessibilità; Sensibilità alla formazione	Conseguire obiettivi; Spirito di iniziativa; Controllo	Orientamento al cliente	Leadership	Team Work; Delega; Decision Making Problem solving
Manifatturiero (Ingegnere di produzione)	Resistenza allo stress; Autonomia	Controllo; Attenzione ai dettagli	Cooperazione	Comunicazione	Problem Solving; Decision Making; Pensiero analitico; Pianificazione e organizzazione
Tecnologie (Ingegneri del Software)	Resistenza allo stress; Innovazione	Controllo; Attenzione ai dettagli; Iniziativa	Orientamento al cliente.	Leadership	Strategia; Pensiero analitico

Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Le Soft Skills della propria impresa

QUALI SONO LE SOFT SKILLS CHIAVE DELL'IMPRESA

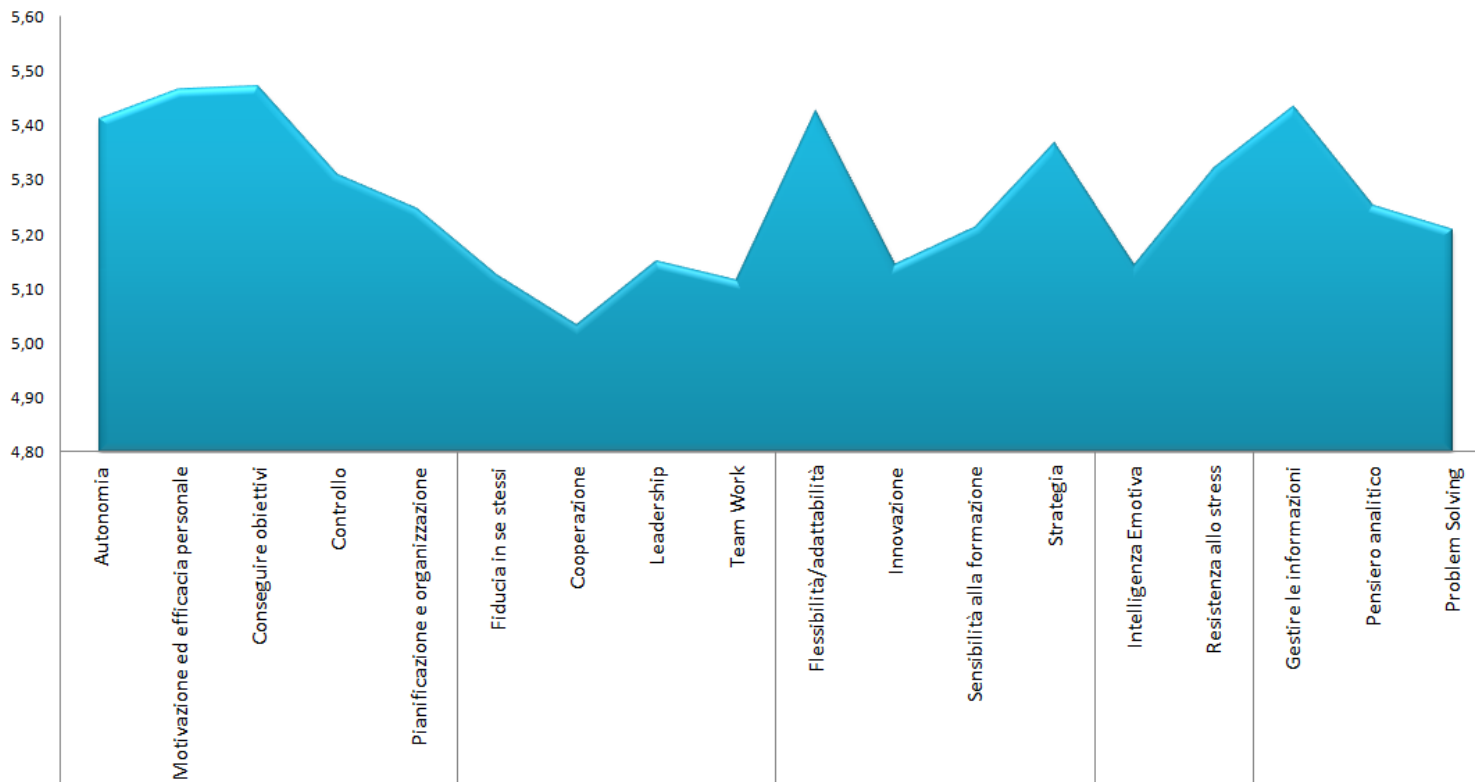
Se si desidera sapere quali sono le competenze forti e deboli dell'organizzazione (tutta l'impresa) si può erogare il test a tutta la popolazione aziendale.

Nel grafico si riporta l'analisi presso un'impresa metalmeccanica: la popolazione coinvolta è costituita da Impiegati, Quadri e Dirigenti. Le competenze più alte sono quelle che costituiscono la radice del successo aziendale.

A cosa serve questa analisi?

1. E' utilizzabile per l'Employer branding, ma anche per formare le persone sulle competenze dell'impresa in cui sono meno forti.
2. Informa l'impresa sul suo modello di selezione e su come sta impiegando le competenze.

Ma se l'impresa cambierà strategia, queste competenze saranno ancora vincenti?



Le Soft Skills più richieste

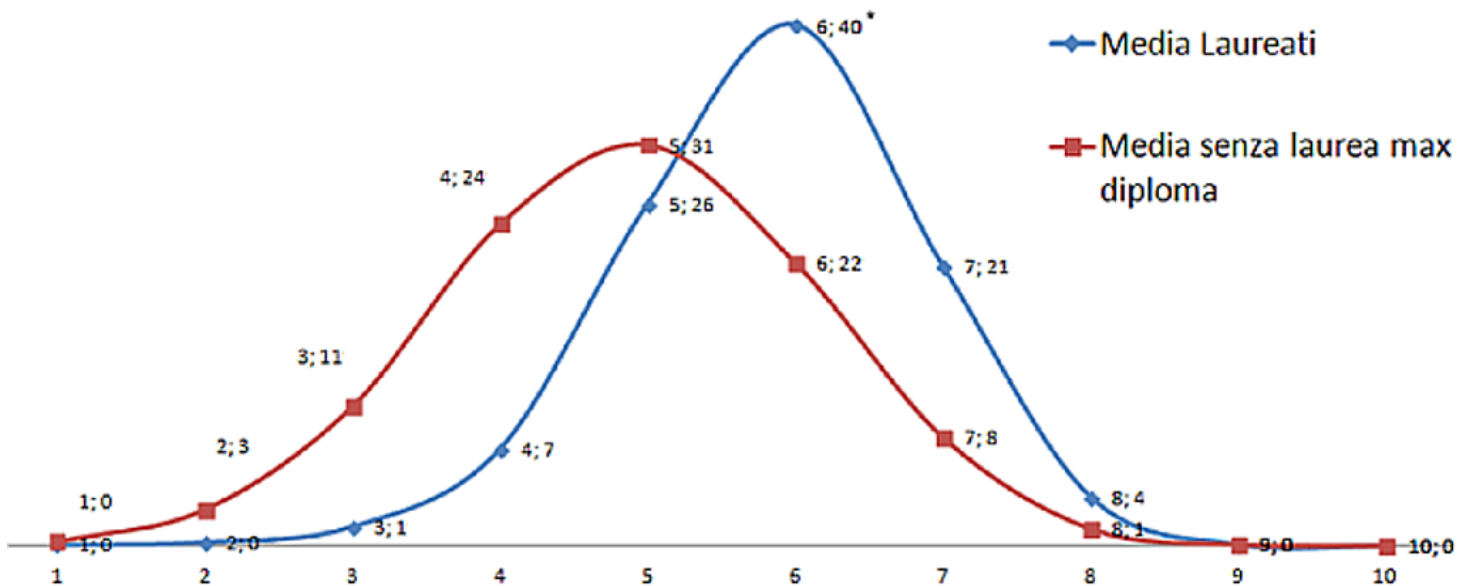
e come valutarle scientificamente

Le Soft Skills e la scolarità

Le Soft Skills sono collegate anche al livello di scolarità. Questi dati si riferiscono al campione di 42.000 soggetti che hanno compilato il test Skill View.

Come si può notare le Soft Skills sono importanti anche per il successo accademico.

Dalla nostra esperienza svolta in Bocconi, Statale di Milano, Università di Padova, e in scuole di diverso tipo di quarta e quinta superiore, risulta che c'è una correlazione positiva tra Soft Skills (ad esempio la persistenza nello studio, la disciplina, che permette di non rimandare lo studio, la resistenza a situazioni stressanti, ecc.), il voto negli esami e, in generale, la riuscita negli studi. Tuttavia percorsi di studi differenti richiedono Soft Skills diverse. Ad esempio, le Soft Skills necessarie per laurearsi in Ingegneria non sono le stesse utili per Scienza della formazione.



*Valori delle Soft Skills risultanti dal test SkillView

Le Soft Skills più richieste e come valutarle scientificamente

Esempio: approfondimento nel settore metalmeccanico

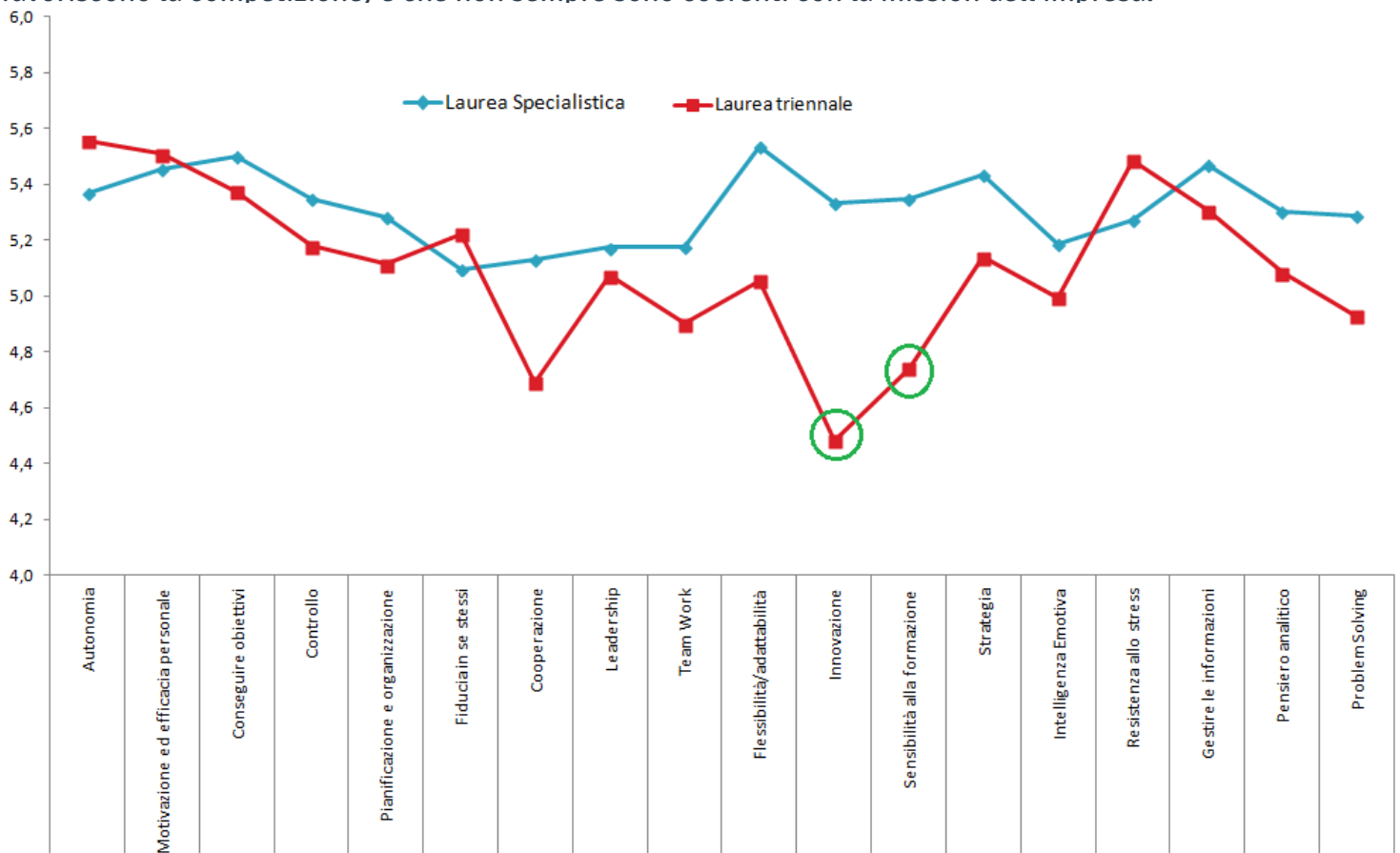
Come il modello intercetta le differenze in termini di Competenze nell'ambito della popolazione laureata della stessa impresa ?

Ecco un esempio di misurazione delle Soft Skills in un'impresa metalmeccanica su 112 Ingegneri assunti con Laurea vecchio ordinamento (Specialistica) o nuovo (3+2) e Laureati triennali.

Si noti come i laureati triennali abbiano meno sensibilità alla formazione e spirito innovativo rispetto agli ingegneri quinquennali.

Questi risultati offrono uno spunto di riflessione, che consente all'impresa di scegliere se oggi servono Laureati triennali, oppure se è conveniente per la stessa, per mantenere la leadership nella ricerca e innovazione di prodotto, orientarsi verso soggetti con Laurea Magistrale, già pronti per essere assunti.

Non tutti i laureati a livello specialistico hanno, però, le Soft Skills richieste dal ruolo atteso dall'impresa. Ogni ruolo necessita, infatti, di proprie Soft Skills, che non dipendono solo dalla strategia d'impresa (che, ad esempio, favorisce il lavoro in team), ma anche da altri fattori, come quelli di settore (che, ad esempio, favoriscono la competizione) e che non sempre sono coerenti con la mission dell'impresa.



Le Soft Skills più richieste

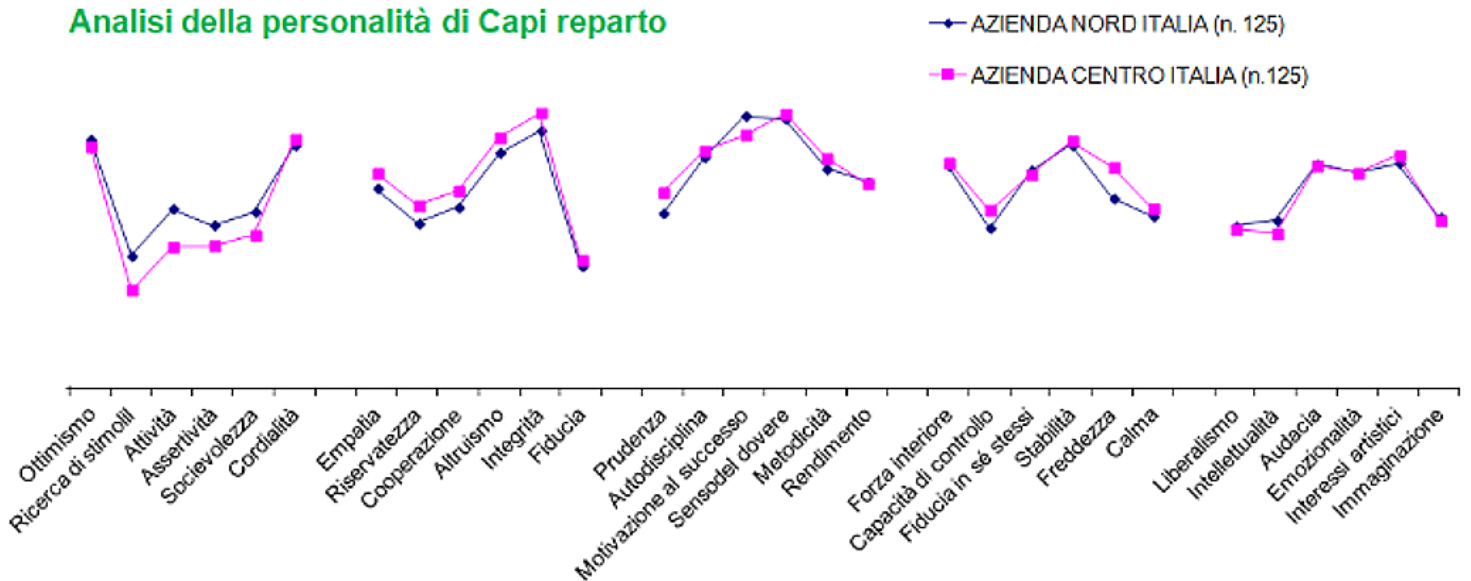
e come valutarle scientificamente

Come OriginalSkills individua la personalità e le Soft Skills di successo?

Un livello di indagine ancora più approfondito, rispetto a quanto visto sopra, permette di capire da dove derivano le Soft Skills di successo, e come sono fatte le persone di successo.

In questa analisi compiuta su 125 soggetti di due aziende della G.D.O., si può notare che i profili di personalità riferiti al medesimo ruolo sono molto simili. Analisi dettagliate in termini di significatività statistica aiutano a mettere in luce che le persone assunte dall'impresa del nord Italia sono più Estroverse, meno amicali (più competitive), più motivate al successo, più ansiose di far bene.

Analisi della personalità di Capi reparto



La medesima analisi può essere espressa in termini di Soft Skills. In questo caso quindi il linguaggio è più di tipo aziendale. Le Soft Skills che sono di successo sono ad esempio:

- Persistenza, impegno lavorativo
- Comunicazione
- Motivazione ed efficacia personale
- Raggiungimento obiettivi
- Problem solving pratico
- Resistenza allo stress

Le Soft Skills più richieste

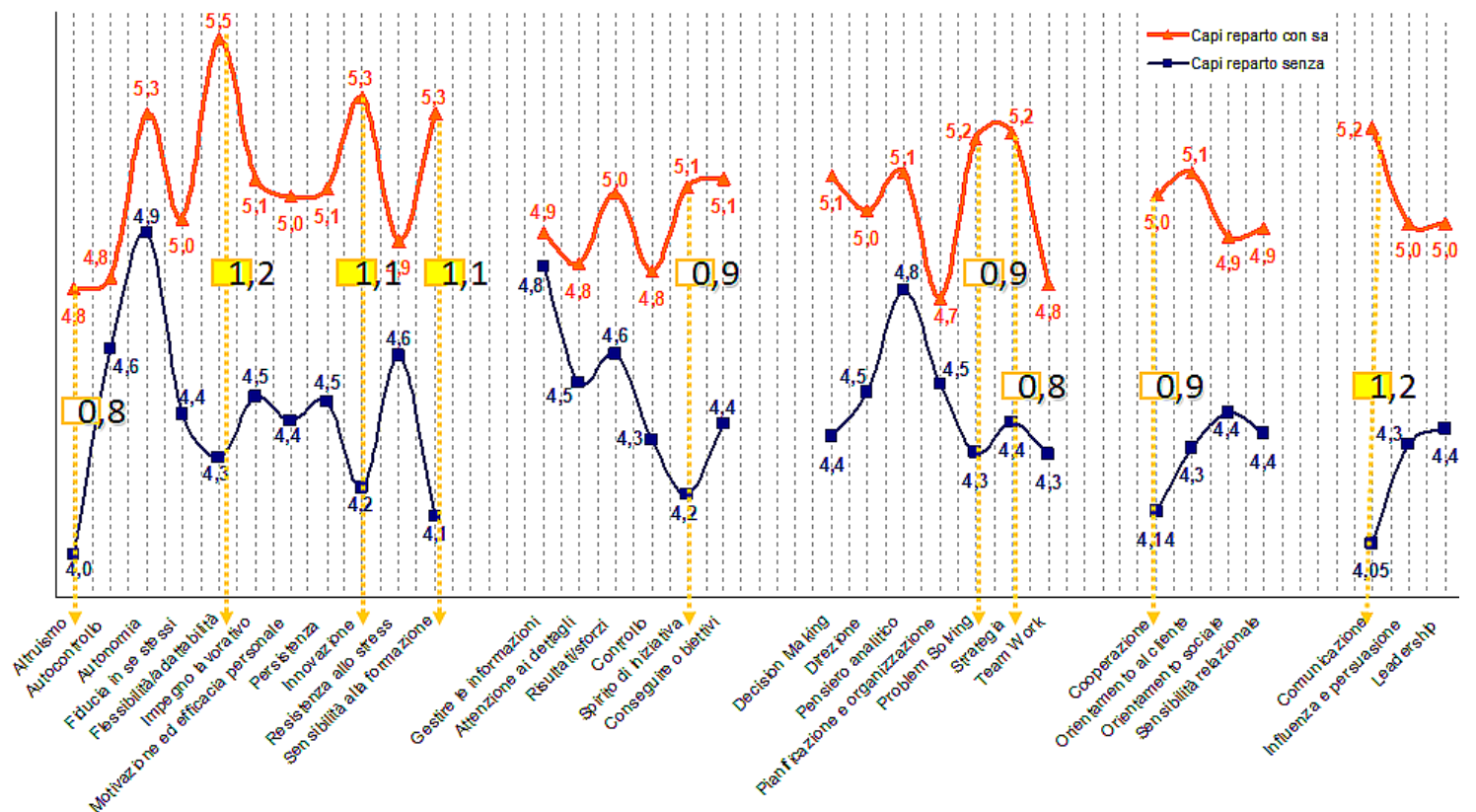
e come valutarle scientificamente

A cosa servono le Soft Skills?

Naturalmente ogni impresa ha un profilo proprio di Soft Skills. In aggiunta alle Soft Skills del Capo Reparto si possono individuare alcune che determinano prestazioni superiori, però solo nell'ambito dell'impresa specifica.

Come riporta questo caso di una grande azienda della G.D.O. la flessibilità e l'apertura alle novità sono soft skills aggiuntive (rispetto a quelle viste nella pagina precedente) e utili per accedere al salario incentivante. Significa che c'è una correlazione tra competenze forti individuate/raggiungimento obiettivi aziendali.

Il modello sviluppato permette di individuare preventivamente i soggetti che renderanno meglio nel lavoro. Le Soft Skills sono correntemente osservate da ogni organizzazione, tuttavia, se non sono misurate e valutate, sono di difficile gestione. Quando c'è una perfetta corrispondenza tra Soft Skills del ruolo disegnato dall'organizzazione e quelle del candidato, il rendimento per l'impresa è massimo, ma anche per il lavoratore (meno stress, meno turnover, meno costi di selezione, meno costi di inserimento, meno costi globali).



Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Valutare scientificamente le Soft Skills con OriginalSkills

Originalskills è una piattaforma per la valutazione del personale in ambito lavorativo. Permette di acquisire velocemente e con scientificità le caratteristiche dei collaboratori o delle persone che si propongono per un lavoro. La piattaforma ospita test e funzionalità capaci di rispondere all'esigenza della corretta valutazione del personale nella fase di Recruiting, Selection, Assessment, Development e Training.

Nella piattaforma di valutazione sono presenti:

- il test Skill View® , valido e attendibile. E' basato sui Five Factor (5 fattori) e i 30 Facets (sottofattori) di personalità di Costa e McCrae;
- il test Cognitive Skills, capace di gestire sia test sul Q.I. che test sulla razionalità e decision making (novità di mercato) basato sul modello di Kahnemann. L'impresa interessata può anche scegliere di utilizzare nella piattaforma test propri per le conoscenze e le hard skills.

Il modello Skill View® per l'analisi delle Soft skills

Il modello Skill View® permette alle imprese di utilizzare un modello flessibile capace di intercettare le caratteristiche che servono alla propria organizzazione. I candidati che rispondono a un annuncio o che sono dipendenti dell'impresa rispondono al test Skill View® (10-12 minuti) a distanza e tramite autovalutazione. L'impresa dispone diversi report elaborati tramite algoritmi certificati, tra i quali le 35 Soft Skills articolare nelle seguenti 5 Macro aree:

Competenze realizzative	Competenze di influenza e leadership	Competenze sociali	Competenze manageriali	Competenze personali
Attenzione ai dettagli	Comunicazione	Cooperazione	Decision Making	Altruismo
Conseguire obiettivi	Influenza e persuasione	Orientamento al cliente	Direzione	Autocontrollo
Controllo	Leadership	Orientamento sociale	Pensiero analitico	Autonomia
Gestire le informazioni		Sensibilità relazionale	Pianificazione e organizzazione	Fiducia in se stessi
Risultati/sforzi			Problem Solving	Flessibilità/adattabilità
Spirito di iniziativa			Strategia	Impegno lavorativo
			Team Work	Innovazione
				Intelligenza Emotiva
				Motivazione ed efficacia personale
				Persistenza
				Precisione e disciplina
				Resistenza allo stress
				Sensibilità alla formazione

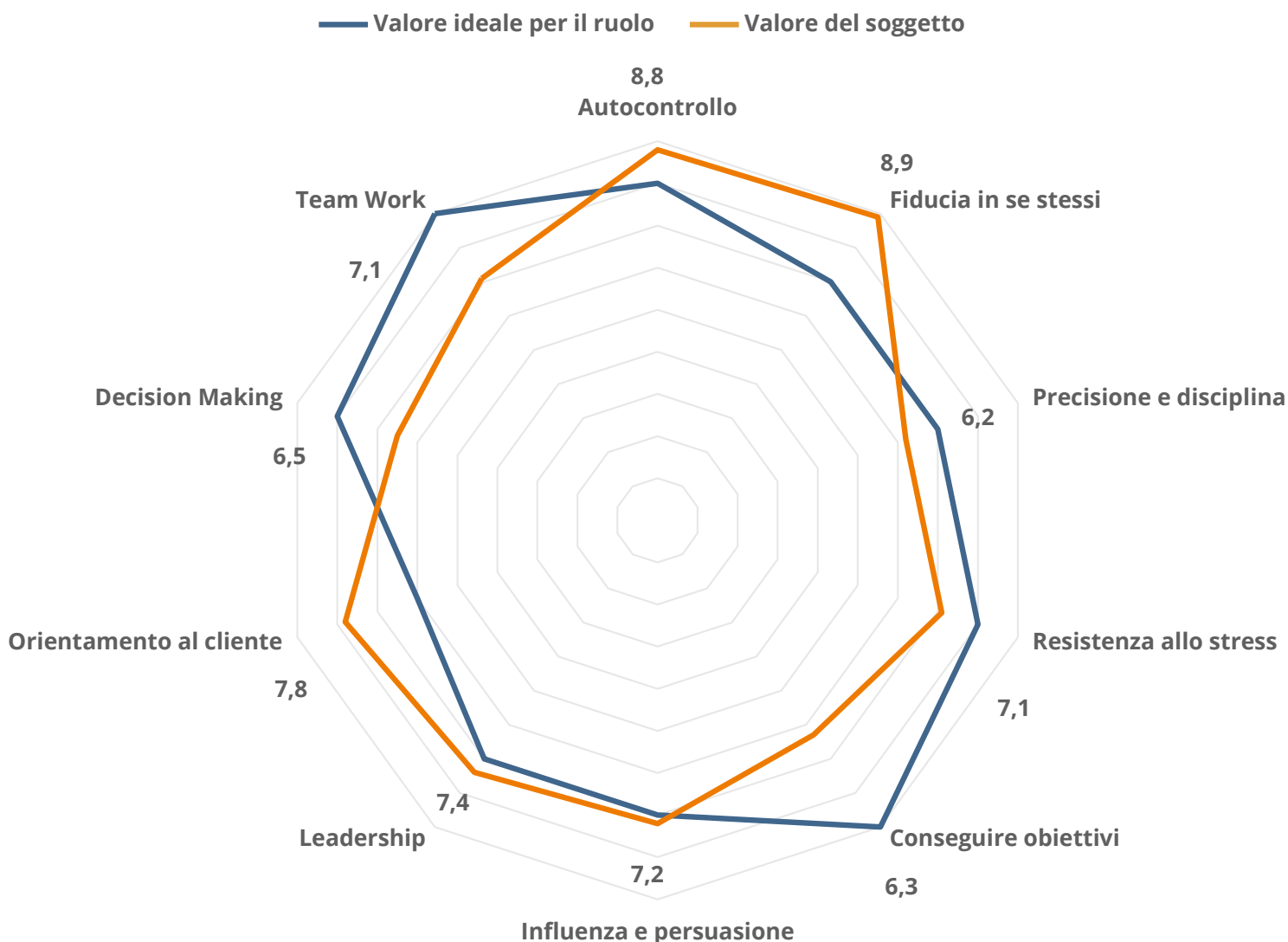
Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Cos'è il Job Fit e per cosa serve?

Il sistema JobFit di Skill View® consente di scegliere le competenze di ogni Macro area e utilizzarle rispetto al ruolo lavorativo atteso (espresso nel grafico seguente dalle competenze associate al ruolo e dalla differenza tra valore atteso e punteggio del candidato).

- **Uso: Selezione; Sviluppo; Gap Analysis**



Le Soft Skills più richieste

e come valutarle scientificamente

Contatti

EMAIL

info@originalskills.com

LE NOSTRE SEDI

ITALIA

Milano
Piazzale Cadorna, 10, 20123 Milano c/o WebRatio S.r.l.

Arezzo
Via Divisione Garibaldi, 23, 52100, Arezzo c/o Centro Universitario Internazionale

Padova
Via Nicolò Tommaseo, 69, 35131, Padova c/o Centro Universitario Internazionale

SPAGNA

Barcellona
Via Augusta, 56, 08006 , Barcellona c/o DRG SPAIN GREEN SOLUTIONS, SL.

ECUADOR

Cuenca
Av. Remigio Crespo 2-35 y Juan Iñiguez c/o WebRatio S.r.l.

ISRAELE

Herzliya
HaReuveni St 5 c/o Dott. Alberto Corcos