



Metodologia



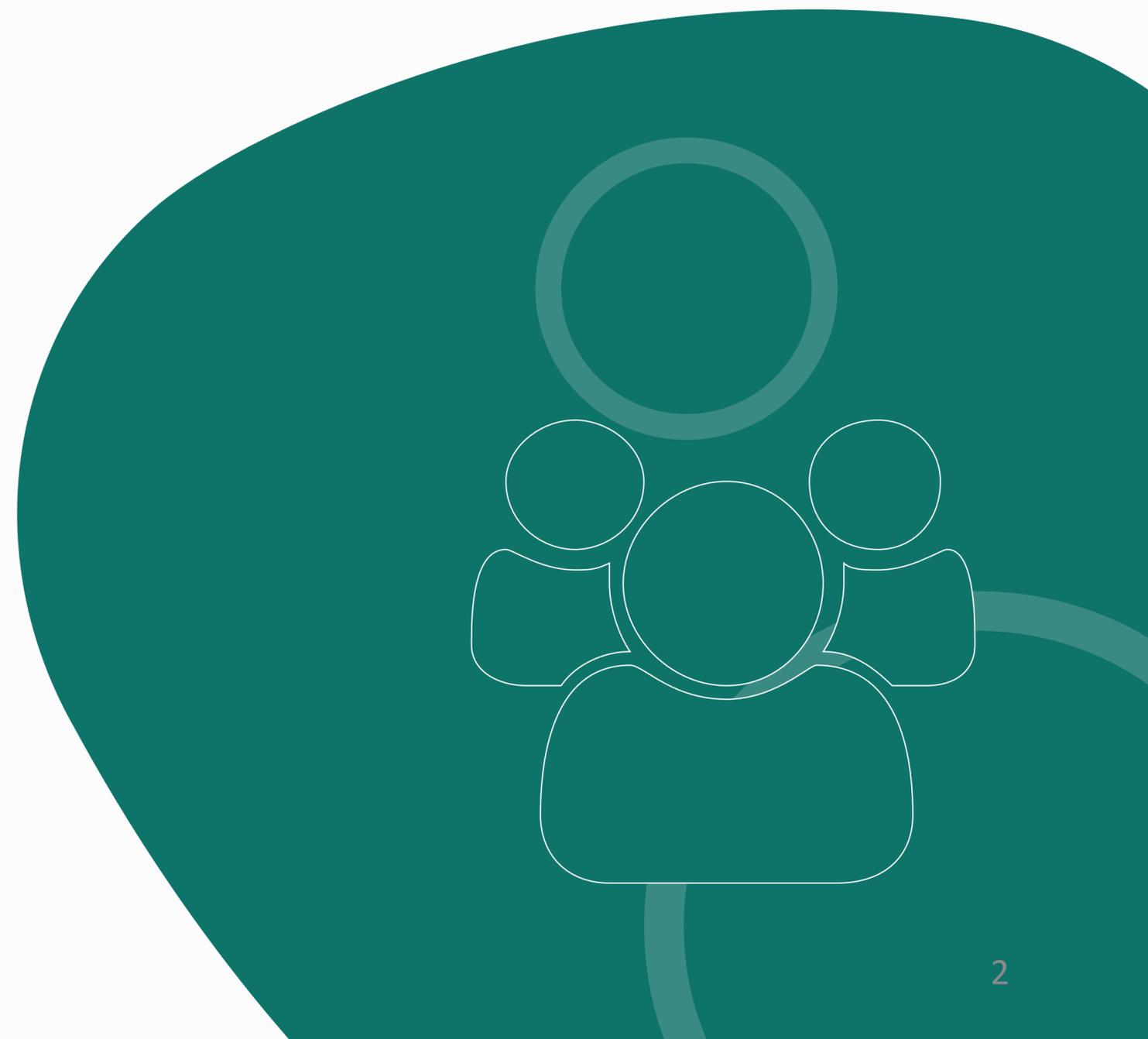
Risultati

# ***COMPETENZE MANAGERIALI E SKILL MISMATCH***

*Rif. 19 019 | A6*

01.

# METODOLOGIA E CAMPIONE.



# METODOLOGIA E CAMPIONE.

## MODALITÀ DI RILEVAZIONE

Metodologia CAWI (*Computer-Assisted Web Interview*)

## FONTI DI RILEVAZIONE DATI

- Campagna Sponsorizzata LinkedIn

## PERIODO DI RILEVAZIONE

27 giugno-1 agosto 2019

## NUMERO DI INTERVISTE EFFETTUATE

TOTALE INTERVISTE | N. 89

# 02.

## RISULTATI.



# SKILL MISMATCH | ATTIVITÀ FORMATIVE.

**DOMANDA** | Per sviluppare e aggiornare le sue competenze, quali delle seguenti attività formative ha svolto personalmente negli ultimi 12 mesi?  
Domanda multirisposta.

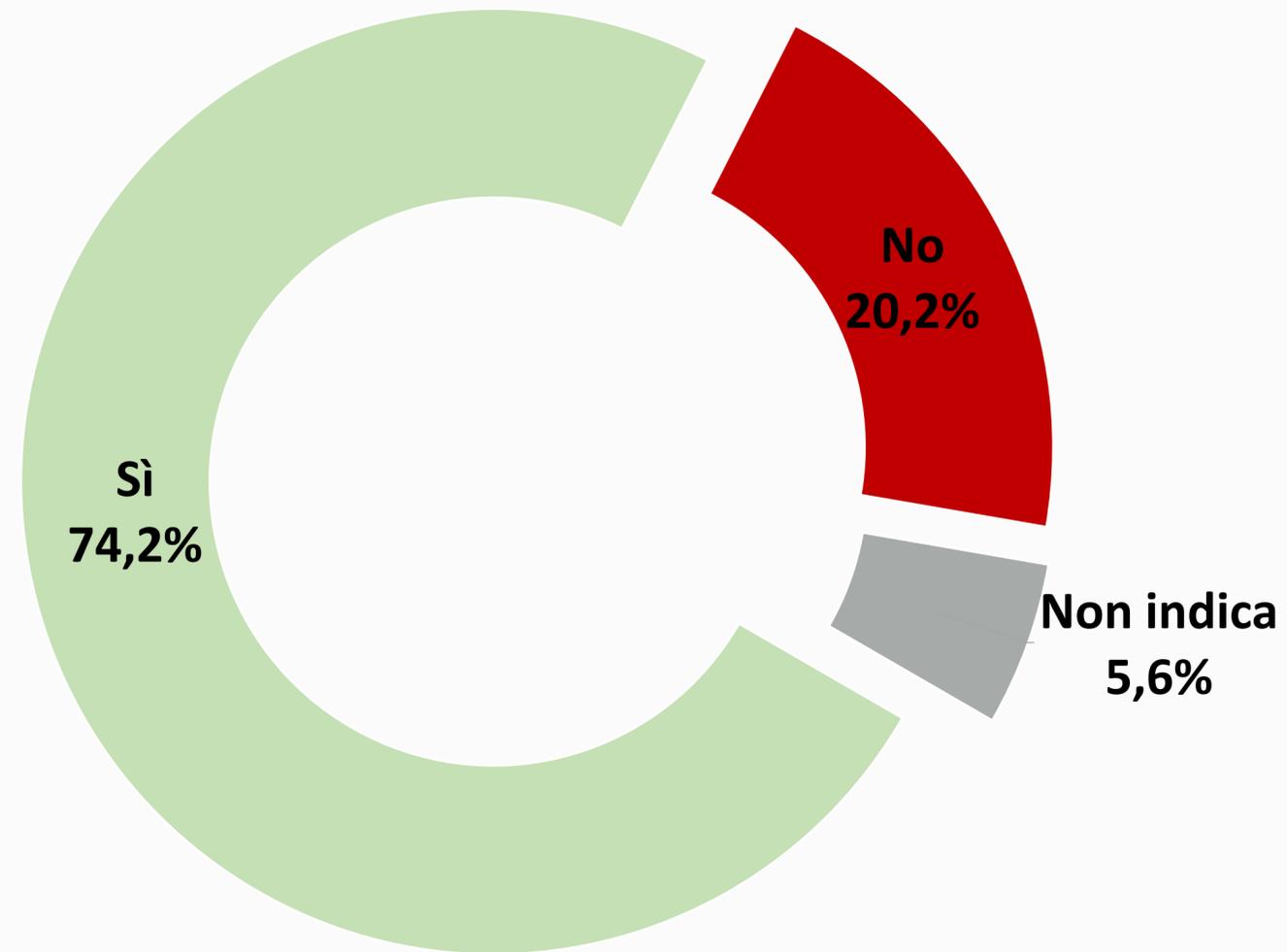


## AGGIORNAMENTO TRA PERCORSI FORMATIVI E COMMUNITY PROFESSIONALI.

Gli intervistati dichiarano di aver sviluppato e aggiornato le proprie competenze, sempre nell'ultimo anno, attraverso **percorsi formativi interni** (46,3%) ed **esterni all'azienda** (40,2%), partecipazione a **community professionali** (41,5%) e attività di **digital learning** (39,0%).

# SKILL MISMATCH | CORSI DI FORMAZIONE AZIENDALE 1/2.

**DOMANDA** | Negli ultimi 12 mesi, la sua azienda ha erogato corsi di formazione per il personale?

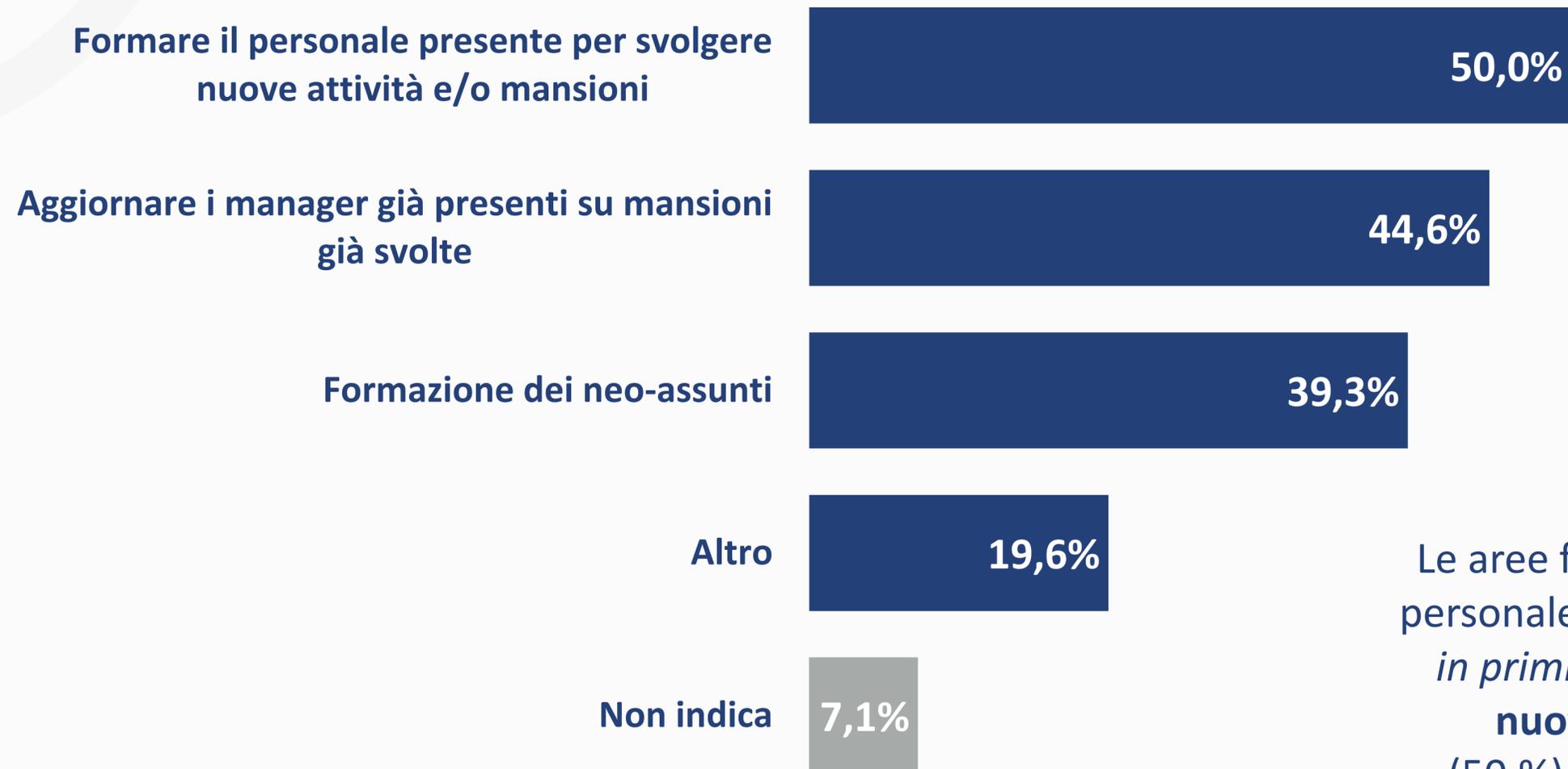


Sono il 74,2% delle imprese in cui risultano occupati i soggetti intervistati che hanno erogato corsi di formazione, di diversa natura, dedicati al personale.

# SKILL MISMATCH | CORSI DI FORMAZIONE AZIENDALE 2/2

**DOMANDA** | Quali erano le principali finalità di questi corsi per il personale?

Domanda multirisposta.



Le aree formative dedicate al personale sono state dedicate *in primis* allo svolgimento di **nuove attività/mansioni** (50,%) e all'**aggiornamento delle attività manageriali** (44,6%).

# SKILL MISMATCH | FUTURI CAMBIAMENTI AZIENDALI.

**DOMANDA** | Secondo Lei, nel corso dei prossimi cinque anni, in che misura le trasformazioni descritte di seguito influiranno sulla sua impresa/impresa in cui lavora?

Per rispondere esprima la valutazione in una scala da 1 a 10, dove 1 vuol dire “per niente” e 10 “moltissimo”.

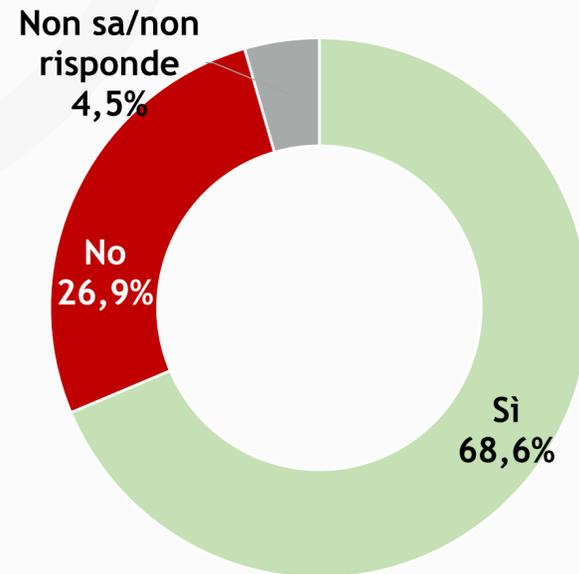


Secondo il parere degli intervistati, nei prossimi 5 anni, in una scala da 1 a 10, la **trasformazione tecnologica e digitale** (8,5), la **forte accelerazione dei cambiamenti** del mercato (7,9) e la **scarsa presenza sul mercato di competenze adeguate ad affrontare le trasformazioni** (7,7) influiranno fortemente sulla realtà aziendale di riferimento.

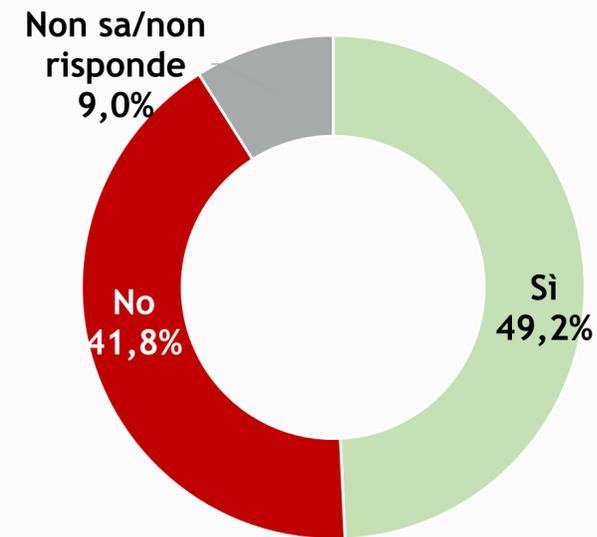
# SKILL MISMATCH | PRESENZA IN AZIENDA.

**DOMANDA** | Per affrontare le sfide viste in precedenza, la sua azienda ha iniziato a dotarsi di competenze...

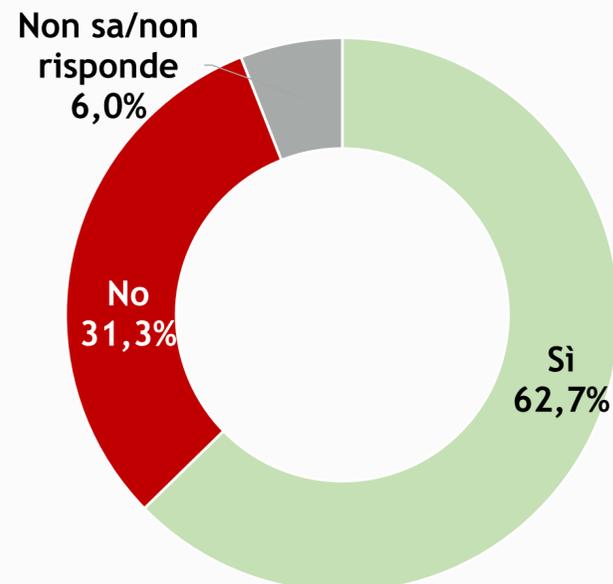
## TECNICHE DI NUOVA GENERAZIONE



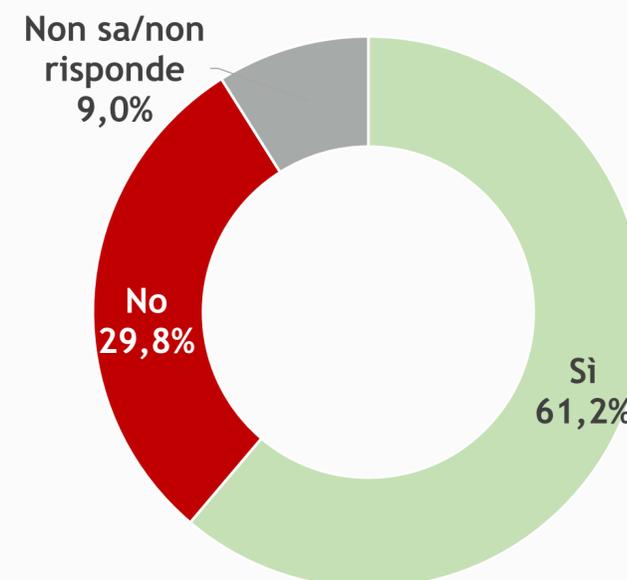
## MANAGERIALI DI ALTO LIVELLO



## MANAGERIALI DI LIVELLO INTERMEDIO



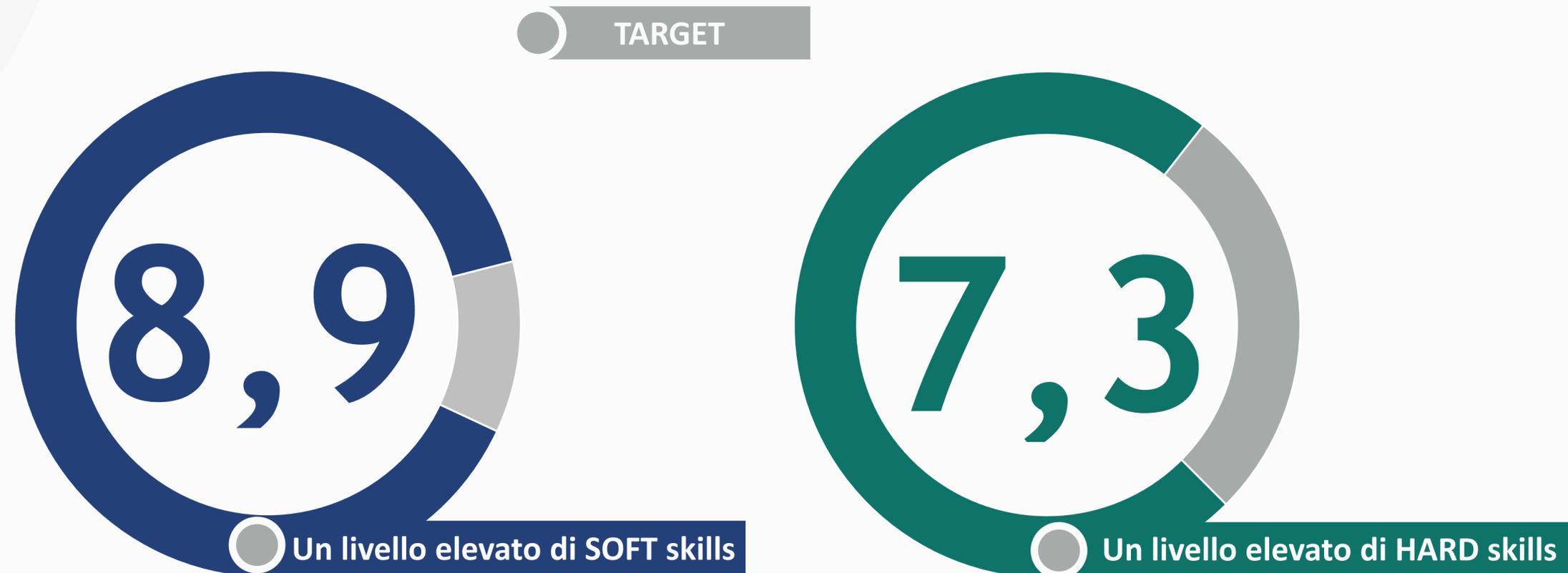
## MANAGERIALI CON COMPITI ESECUTIVI



Il 68,6% delle imprese in cui risultano occupati i soggetti intervistati hanno iniziato ad investire in **competenze di nuova generazione e competenze manageriali di livello intermedio (62,7%)**.

# SKILL MISMATCH | MANAGER TRA HARD E SOFT SKILL.

**DOMANDA** | Secondo Lei, quanto è importante, OGGI, per un MANAGER che si confronta con le sfide poste dalla modernità, possedere...  
Per ciascuna competenza, esprima la valutazione in una scala da 1 a 10, dove 1 vuol dire “per nulla importante” 10 “molto importante”.



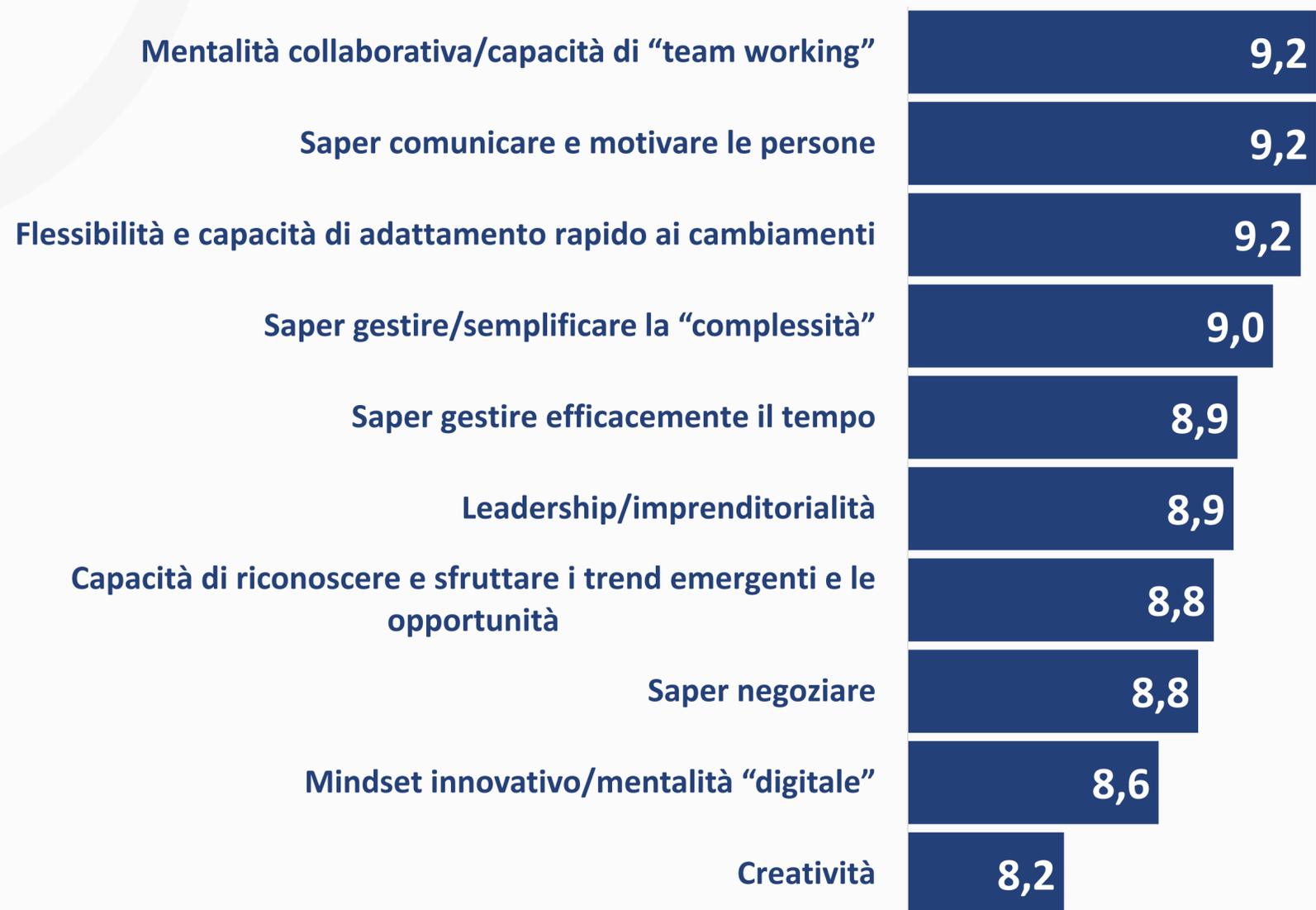
Per affrontare le sfide della modernità, in una scala da 1 a 10, 8,9 risulta il valore medio attribuito all'importanza di possedere un elevato livello di SOFT SKILL manageriali, contro il 7,3 attribuito alle competenze di natura HARD.

VALUTAZIONE MEDIA | Scala 1-10

# SKILL MISMATCH | MANAGER & SOFT SKILL.

**DOMANDA** | A suo parere, quanto sono importanti per un MANAGER le SOFT SKILL di seguito elencate?

Per ciascuna competenza, esprima la valutazione in una scala da 1 a 10, dove 1 vuol dire “per nulla importante” e 10 “molto importante”.



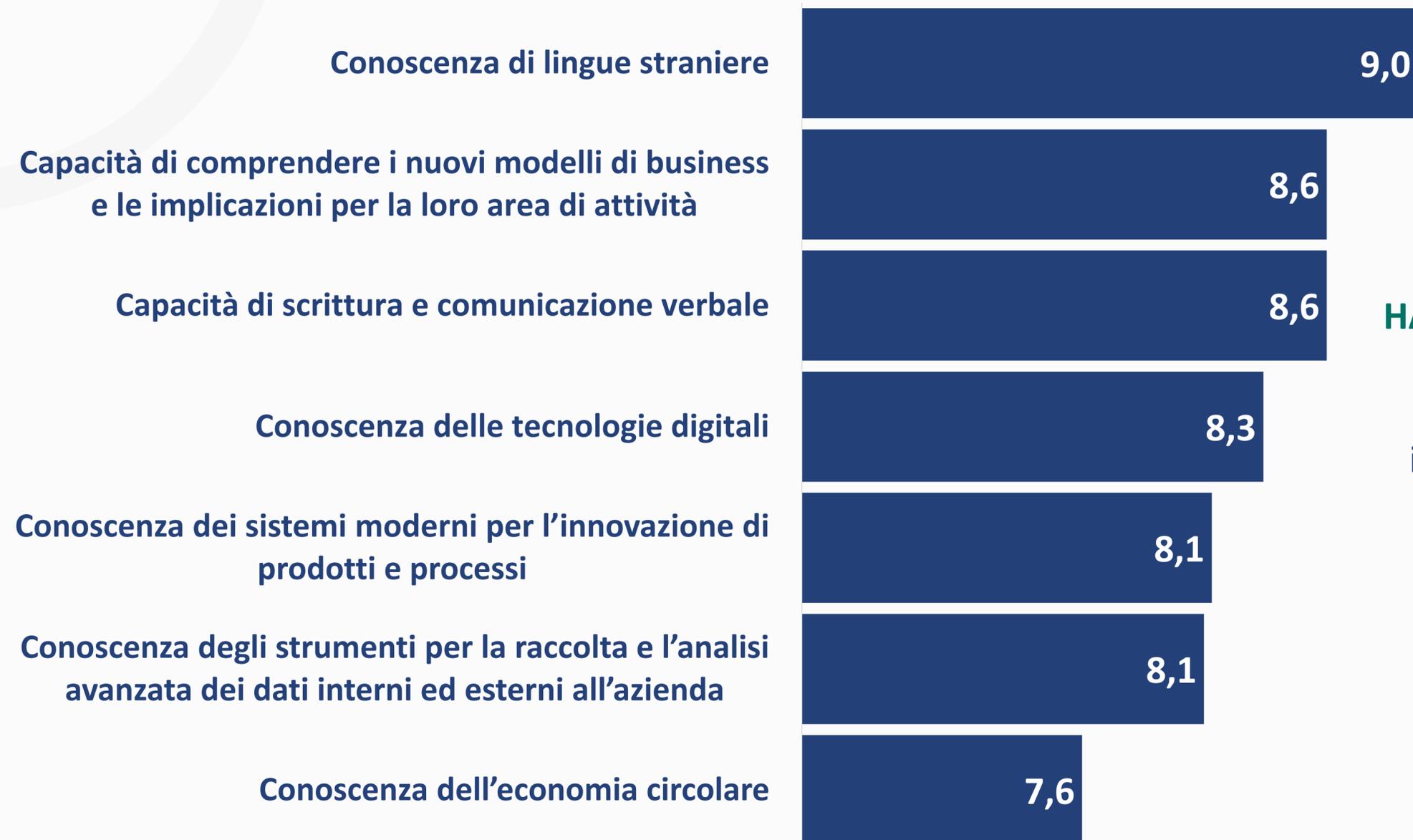
## SOFT SKILL MANAGERIALI | TEAM WORKING, COMUNICAZIONE E FLESSIBILITÀ

Tra le SOFT SKILL ritenute importanti per un manager, in scala 1-10 : **mentalità collaborativa/capacità di «team working» (9,2)**, **capacità di comunicare e motivare le persone (9,2)** e **flessibilità/capacità di adattamento (9,2)**.

# SKILL MISMATCH | MANAGER & HARD SKILL.

**DOMANDA** | A suo parere, quanto sono importanti per un MANAGER le HARD SKILL di seguito elencate?

Per ciascuna competenza, esprima la valutazione in una scala da 1 a 10, dove 1 vuol dire “per nulla importante” 10 “molto importante”.



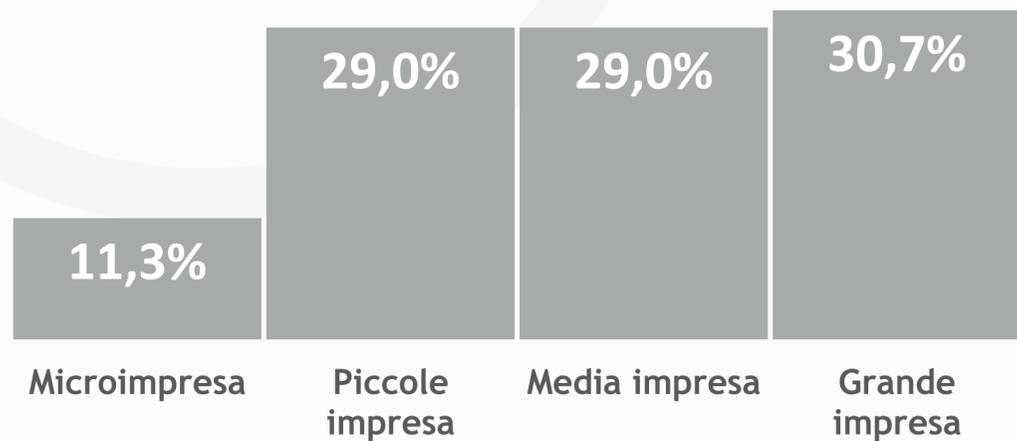
## HARD SKILL MANAGERIALI | LINGUE STRANIERE, MODELLI DI BUSINESS

Tra le HARD SKILL ritenute importanti per un manager, in scala 1-10, la **conoscenza di lingue straniere** (9,0), la **capacità di comprendere e adottare nuovi modelli di business** (8,6) e le **capacità connesse alla scrittura e alla comunicazione verbale** (8,6).



# CAMPIONE.

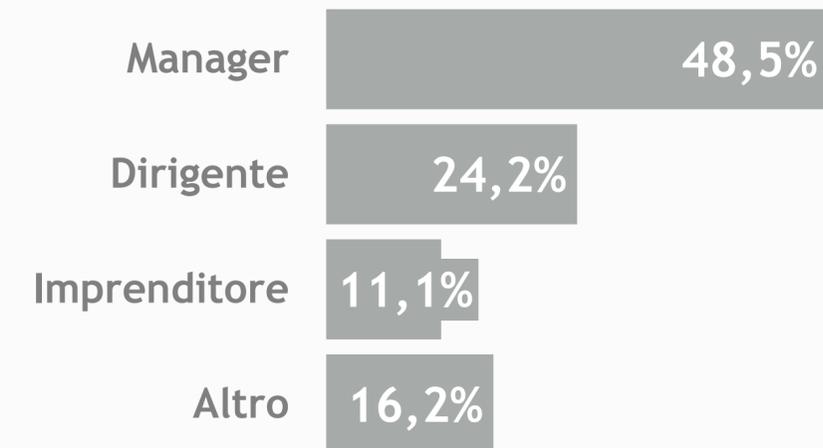
## DIMENSIONE DI IMPRESA



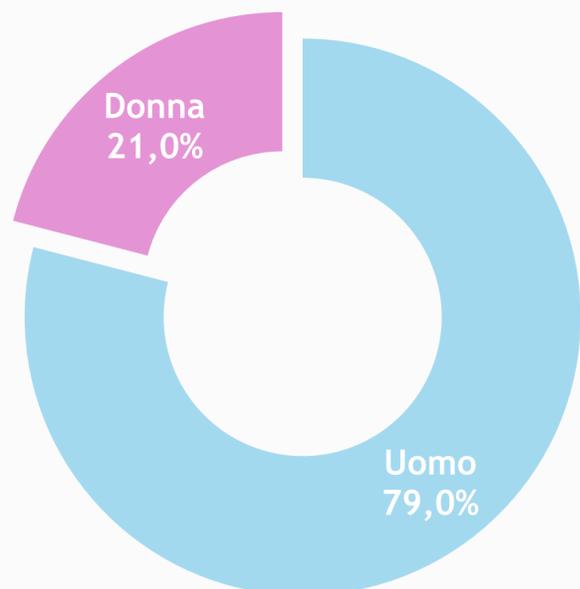
## SETTORE



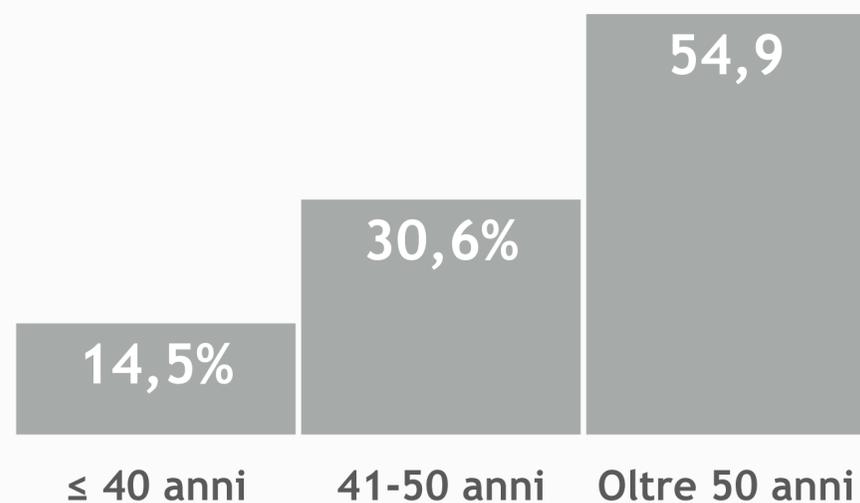
## PROFESSIONE



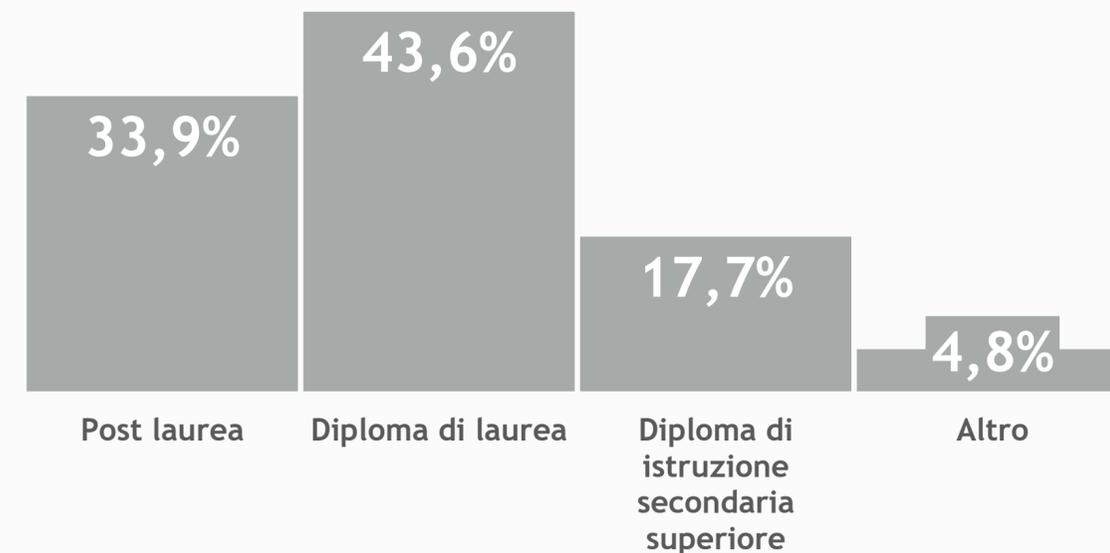
## SESSO



## CLASSI DI ETÀ



## TITOLO DI STUDIO





## **CONTATTI**

Viale dell'Astronomia, 30 | 00144 Roma

Telefono | 06 5903718

Email | [osservatorio@4manager.org](mailto:osservatorio@4manager.org)

Sito Web | [www.4manager.org](http://www.4manager.org)