

Formazione e assistenza al personale

Come mantenere e sviluppare competenze critiche in un periodo di grandi cambiamenti nel panorama tecnologico e nelle dinamiche della forza lavoro



Un cambiamento epocale nelle competenze della forza lavoro

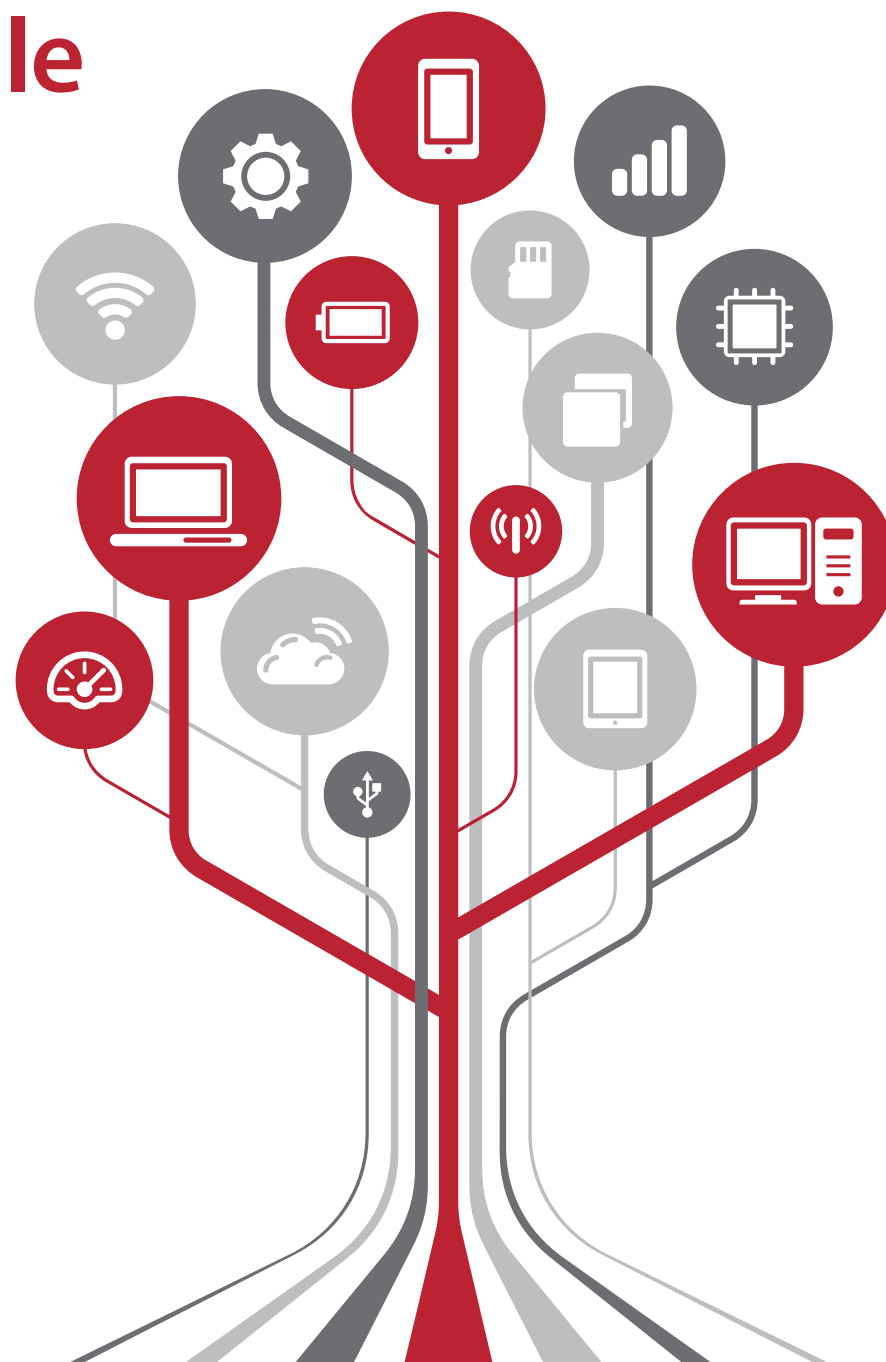
Nei processi industriali e di produzione manifatturiera sono contemporaneamente in atto due grandi trasformazioni.

- 1. La prima interessa la forza lavoro.** I dipendenti più preparati ed esperti delle aziende sono prossimi alla pensione e la disponibilità di personale qualificato in grado di sostituirli è piuttosto limitata.
- 2. La seconda riguarda le tecnologie.** Gli effetti dell'avvento di tecnologie connesse, basate sulle informazioni, stanno ridefinendo i processi industriali e produttivi. Le competenze per progettare, implementare e supervisionare l'utilizzo di tali tecnologie sono più necessarie che mai – per colmare il deficit di competenze che i costruttori stanno attualmente sperimentando.

Ciascuna di queste due trasformazioni rappresenta già di per sé una forza di grande impatto. Combinate, stanno creando un deficit di competenze che può influire in modo significativo su produttività, sicurezza degli addetti e crescita industriale, per molti anni a venire.

“ Fino a 2,4 milioni di posti di lavoro nel settore manifatturiero statunitense rischiano di rimanere vacanti tra il 2018 e il 2028.”¹

¹ 2018 Skills Gap in Manufacturing Study, Deloitte, 2018



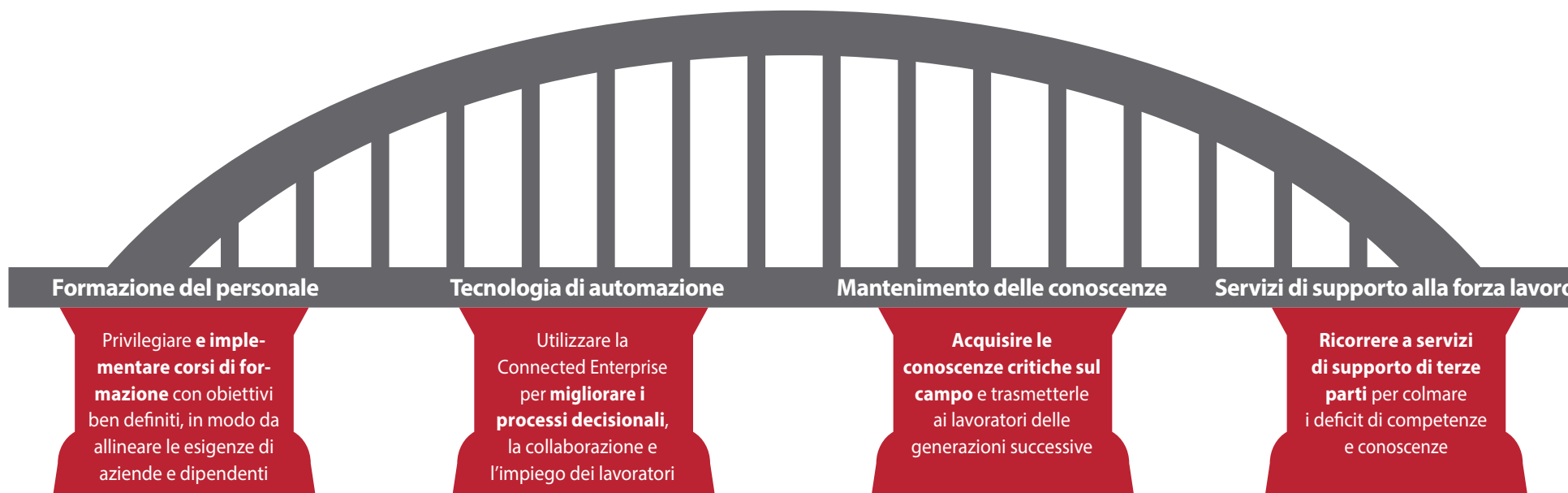
Colmare il deficit

Il deficit di competenze viene percepito dai produttori di tutto il mondo.

Negli USA, l'età media di un lavoratore altamente qualificato è 56 anni. In Cina, le fabbriche faticano a coprire i posti vacanti, in un momento in cui un'intera generazione si approssima al pensionamento. In Europa, i Paesi stanno cercando di prolungare la vita lavorativa e in America Latina il tasso di nascita è pari a un terzo di quello di 50 anni fa. Complessivamente, queste tendenze indicano che non ci sono abbastanza lavoratori giovani per sostituire coloro che andranno in pensione.

Alla luce di questo panorama globale, metodi come la delocalizzazione o il trasferimento della forza lavoro diventano sempre meno efficaci.

“**“** Nel 2010 in Cina vivevano 110 milioni di persone con più di 65 anni; entro il 2030, questo numero aumenterà di oltre 100 milioni.”¹



¹ China's Aging Population Threatens Its Manufacturing Might, CNBC, Oct. 24, 2012

Formazione del personale

La formazione continua costituirà un'attività essenziale per i lavoratori di nuova generazione che andranno a sostituire i dipendenti più esperti. Ecco perché è importante che ogni azienda definisca un piano strategico di formazione, basato su dati ed esigenze specifiche, anziché su opinioni o preferenze storiche.

La creazione di una forza lavoro altamente specializzata, tuttavia, non deve essere costituita da eventi sporadici ma da un processo continuo, basato sui quattro principi cardine descritti di seguito:



1. **Valutare:** condurre una valutazione per identificare lo stato attuale delle conoscenze e delle competenze e sviluppare un piano per colmare eventuali deficit



2. **Formare:** adottare un approccio personalizzato alla formazione, che risponda alle esigenze dei dipendenti affinché possano raggiungere gli obiettivi aziendali



3. **Perfezionare:** utilizzare job aid e strumenti di aggiornamento per consentire ai dipendenti di migliorare le proprie capacità e sviluppare nuove competenze



4. **Ottimizzare:** acquisire dati pre e post-formazione per misurare l'efficacia del percorso di formazione ed eventualmente apportare le necessarie correzioni



Il servizio di e-learning di Rockwell Automation potrebbe rappresentare la soluzione per superare questa carenza e colmare il deficit di competenze industriali. La nostra offerta di e-learning si adatta al ritmo di ognuno ed è autogestita, per imparare quando e dove si preferisce. I lavoratori possono accedere a corsi di formazione mirati mediante le nostre piattaforme e tecnologie.

Tecnologia di automazione

Sicura e intelligente, la Connected Enterprise combina sistemi IT e OT e sfrutta tecnologie abilitanti, quali dispositivi IoT (Internet of Things) e tecnologie wireless, di mobilità e di analisi dei dati. Il risultato finale è una connettività ottimale e la condivisione delle informazioni tra il personale, i processi e le tecnologie aziendali.

Ne deriva anche la creazione di opportunità senza precedenti per accedere e gestire le informazioni in modo da colmare più facilmente il deficit di competenze.



Dati di produzione in tempo reale possono essere raccolti e distribuiti in un contesto rilevante per ciascun dipendente, in modo da ridurre le complessità per i lavoratori più giovani e inesperti. Per ridurre il rischio di infortuni per gli addetti più giovani, che sono con maggiore frequenza oggetto di incidenti, possono essere raccolti anche dati sulla sicurezza che consentono di identificare meglio i rischi e acquisire visibilità sugli incidenti correlati alla sicurezza.



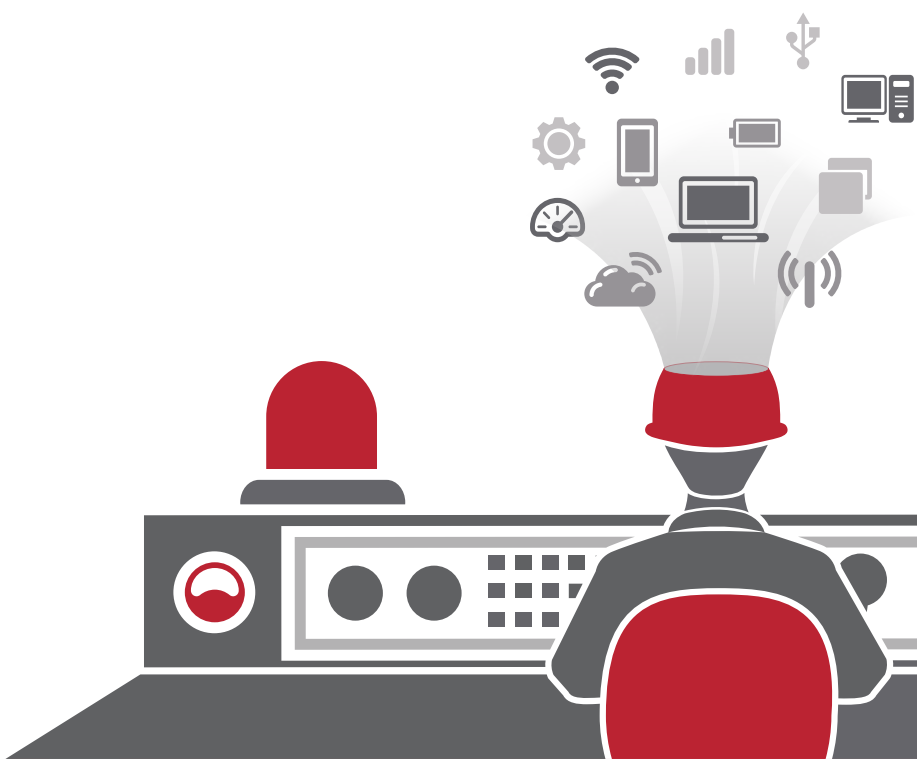
Tecnologie di monitoraggio in remoto permettono di monitorare le attrezzature, raccogliere dati di analisi delle prestazioni e individuare eventuali problemi in processi operativi remoti. Contribuiscono quindi a ridurre le esigenze di spostamento e a migliorare l'equilibrio tra vita personale e professionale per i lavoratori meno giovani che altrimenti sarebbero più inclini a scegliere la strada della pensione. In assenza di personale esperto locale, i servizi di terze parti possono **monitorare le attrezzature in remoto** e aumentare le potenzialità dei team on-site.



L'uso di dispositivi mobili può migliorare la collaborazione tra lavoratori. Ad esempio, le comunicazioni video in tempo reale possono **collegare un lavoratore meno esperto con uno specialista in remoto** per ricercare i guasti di una macchina direttamente a livello di impianto. I dispositivi mobili consentono anche ai lavoratori più giovani **di acquisire informazioni** in un formato con cui hanno familiarità.

Mantenimento delle conoscenze

Quando gli addetti più esperti vanno in pensione, rischiano di portarsi dietro anni o persino decenni di conoscenze personali. È importante fare in modo che queste conoscenze vengano preservate e trasferite alle nuove generazioni di lavoratori.



- ✓ Iniziare **creando un programma formale** per documentare i processi e le procedure standard, che aiuterà a mantenere l'uniformità durante l'imminente processo di transizione della forza lavoro. Nel programma dovranno essere individuate possibili eccezioni ai processi e alle procedure standard e spiegate chiaramente le dinamiche di riassegnazione dei problemi.
- ✓ **Condurre quindi un'analisi** dei livelli di conoscenze e competenze lavorative, indirizzata a specifiche categorie lavorative e focalizzata sulle attività che influiscono sulle prestazioni dei lavoratori. Utilizzare strumenti di valutazione delle competenze mirati a specifiche responsabilità professionali, che consentano di verificare se i lavoratori dispongono delle conoscenze e delle capacità necessarie e offrano una base per lo sviluppo di piani di formazione personalizzati eventualmente necessari.
- ✓ Definire infine **un programma di potenziamento delle competenze** per l'aggiornamento continuo dei dipendenti. Il programma deve essere sostenibile e flessibile e coprire l'intero spettro di competenze, dalle conoscenze di base alle competenze specialistiche.

Servizi di supporto alla forza lavoro

I provider di servizi possono fornire le competenze necessarie e colmare così eventuali gap. Questi servizi risultano particolarmente utili quando non è possibile trovare operai qualificati in loco e per offrire competenze specializzate richieste solo occasionalmente.



I servizi di consulenza possono costituire un utile punto di partenza per affrontare il problema del deficit di competenze, ad esempio con un'analisi delle lacune e la definizione di un piano di azione. I provider di servizi possono anche condurre valutazioni a livello di rete e di sicurezza, che richiedono competenze raramente disponibili in-house e che è probabile siano necessarie solo in momenti occasionali.



I servizi di monitoraggio e supporto in remoto possono risultare particolarmente utili per i processi più importanti e le operazioni remote o ininterrotte. Possono integrare il lavoro dei team di manutenzione on-site, offrendo monitoraggio costante delle macchine, prevenzione dei tempi di fermo, supporto in tempo reale 24/7 e aggiornamenti software e firmware.



I tecnici residenti possono contribuire a mantenere la continuità operativa quando non sono disponibili esperti qualificati, ad esempio per eseguire interventi di aggiornamento all'impianto o avviare nuovi flussi operativi. Questi professionisti formati all'interno dello stabilimento sono in grado di fornire servizi di manutenzione e di supporto tecnico dedicati e completare così le competenze della forza lavoro corrente.



I servizi di integrazione e contestualizzazione dei dati possono semplificare la raccolta dei dati e la successiva trasformazione in informazioni fruibili. Essenziali per capire il valore effettivo della Connected Enterprise, questi servizi possono offrire nuove opportunità di incremento della produttività.

“ *In qualche modo ci si aspetta che qualcuno monitori costantemente i sistemi e, in caso di guasto in atto o imminente, informi immediatamente lo stabilimento.*”

– Production Manager, grande produttore industriale

Risorse

L'invecchiamento e la continua evoluzione della forza lavoro, uniti alle nuove competenze necessarie per sfruttare le potenzialità delle tecnologie connesse, stanno ampliando ulteriormente il gap nelle competenze. Queste sfide, tuttavia, non devono essere necessariamente affrontate da soli.

Rockwell Automation offre un'ampia gamma di soluzioni, servizi e competenze che consentono alle aziende di mantenere e sviluppare capacità critiche. Ad esempio:



Programmi di formazione
diversificati in grado di coprire diversi aspetti, tra cui reti industriali e servizi di sicurezza.



Servizi di rete e sicurezza
che si basano su competenze IT e OT e si avvalgono della collaborazione di Panduit, Cisco, VMware, Microsoft e altri.



Servizi di assistenza
e monitoraggio in remoto, ad esempio il supporto applicativo e il servizio di supporto TechConnectSM offerto da Rockwell Automation.







Un team globale
di oltre 3400 tecnici distribuiti in più di 80 paesi.

Per ulteriori informazioni sul portafoglio di servizi di Rockwell Automation, visitate [rok.auto/services](https://www.rockwellautomation.com/rok.auto/services)

“ La collaborazione con Rockwell Automation ci offre grande tranquillità, poiché sappiamo di poter contare su di loro non solo per risolvere eventuali problemi, ma anche per aiutare il personale a capire i problemi e identificarli più facilmente in futuro.”

– Responsabile di stabilimento, società del settore agricolo

Rockwell Automation, Inc. (NYSE:ROK), la più grande azienda mondiale dedicata all'automazione industriale, si impegna ad aiutare i propri clienti a diventare più produttivi e a creare un mondo più sostenibile. In tutto il mondo, i nostri marchi di punta Allen-Bradley® e Rockwell Software® sono riconosciuti per innovazione ed eccellenza.

Connect with us.    

rockwellautomation.com ————— **expanding human possibility™**

AMERICAS: Rockwell Automation, 1201 South Second Street, Milwaukee, WI 53204-2496 USA, Tel: (1) 414.382.2000, Fax: (1) 414.382.4444

EUROPE/MIDDLE EAST/AFRICA: Rockwell Automation NV, Pegasus Park, De Kleetlaan 12a, 1831 Diegem, Belgium, Tel: (32) 2 663 0600, Fax: (32) 2 663 0640

ASIA PACIFIC: Rockwell Automation, Level 14, Core F, Cyberport 3, 100 Cyberport Road, Hong Kong, Tel: (852) 2887 4788, Fax: (852) 2508 1846

Allen-Bradley, Rockwell Automation, Rockwell Software e TechConnect sono marchi commerciali di Rockwell Automation, Inc.

I marchi commerciali che non appartengono a Rockwell Automation sono di proprietà delle rispettive società.

Pubblicazione GMST-SP007C-IT-P - Settembre 2019

Copyright © 2019 Rockwell Automation, Inc. Tutti i diritti riservati. Stampato negli USA.