

UPSKILLING E RESKILLING NELL'INDUSTRIA: GUIDA PRATICA PER HR E MANAGER

La trasformazione digitale dell'industria non è solo una questione tecnologica, ma soprattutto una sfida di competenze. Automazione avanzata, analisi dei dati e intelligenza artificiale stanno cambiando il modo di produrre, decidere e competere; tuttavia, senza un adeguato sviluppo delle competenze interne, anche le tecnologie più evolute rischiano di non generare valore.

Questo white paper offre una guida pratica per comprendere **quando e come attivare percorsi di upskilling e reskilling**, quali competenze sviluppare, quali modelli adottare e come evitare gli errori più comuni.

telmotor
innovation inside

telmotor.it



PERCHÉ UPSKILLING E RESKILLING SONO DIVENTATI STRATEGICI

Negli ultimi anni il ciclo di vita delle competenze si è drasticamente ridotto. Tecnologie che fino a poco tempo fa rappresentavano un vantaggio competitivo sono diventate rapidamente uno standard di mercato. In questo contesto, il vero fattore distintivo non è l'adozione della tecnologia in sé, ma **la capacità dell'organizzazione di evolvere insieme ad essa.**

Upskilling e reskilling giocano un ruolo chiave nel trasformare il capitale umano in una leva di competitività, riducendo i tempi di adozione tecnologica e aumentando il ROI sugli investimenti digitali.

UPSKILLING VS RESKILLING: DIFFERENZE E OBIETTIVI



Upskilling

L'upskilling consiste nel rafforzare e aggiornare le competenze di persone che già ricoprono un ruolo chiave all'interno dell'organizzazione.

È particolarmente efficace quando:

- > il know-how sui processi è elevato
- > la tecnologia introduce nuovi strumenti, non nuovi ruoli
- > l'obiettivo è aumentare autonomia e capacità decisionale

Esempi:

- > operatori che imparano a leggere dashboard
- > tecnici che integrano competenze digitali e data-driven
- > responsabili che utilizzano dati per ottimizzare le performance



Reskilling

Il reskilling riguarda invece il passaggio verso nuovi ruoli o nuove responsabilità, spesso in risposta a cambiamenti strutturali.

È indicato quando:

- > alcuni ruoli diventano meno centrali
- > emergono nuove esigenze tecnologiche
- > si vuole evitare la perdita di competenze aziendali storiche

Esempi:

- > tecnici tradizionali che diventano specialisti di sistemi digitali
- > figure operative che assumono ruoli di coordinamento tecnologico

QUALI COMPETENZE SVILUPPARE NELL'INDUSTRIA DIGITALE

Le competenze richieste oggi non sono esclusivamente tecniche. Il vero valore nasce dall'integrazione tra competenze digitali e trasversali.



Competenze trasversali

- > Problem solving
- > Capacità di collaborazione interfunzionale
- > Pensiero critico e decisionale
- > Apertura al cambiamento e apprendimento continuo

La strategia più efficace per integrare in modo rapido ed efficace queste competenze deve ibridare **formazione interna, nuove assunzioni e la scelta partner tecnologici** in grado di accompagnare il percorso.

IL MODELLO TELMOTOR / DIGINNOVA

Telmotor e Diginnova affiancano le imprese industriali nello sviluppo delle competenze, integrando:

- > formazione continua e applicativa
- > consulenza tecnologica e operativa
- > supporto pre e post-vendita

Un approccio che unisce tecnologia e persone, riducendo il gap tra progetto e operatività quotidiana.

CONCLUSIONE

Upskilling e reskilling non sono iniziative HR isolate, ma scelte strategiche. Investire sulle competenze significa costruire un'organizzazione capace di orientarsi nella complessità, di adottare nuove tecnologie con maggiore rapidità e di trasformare il cambiamento in un vantaggio competitivo duraturo.



**VUOI CAPIRE QUALE PERCORSO
DI UPSKILLING O RESKILLING È
PIÙ ADATTO ALLA TUA AZIENDA?
CONTATTA GLI ESPERTI TELMOTOR E
DIGINNOVA.**