

DEBRIEF

ECONOMIA, FORMAZIONE, BUSINESS

La People Strategy per il Futuro delle Imprese

Il mercato del lavoro italiano sta attraversando una fase di profonda trasformazione, in cui la capacità delle aziende di raggiungere i propri obiettivi industriali dipende sempre più da strategie efficaci di gestione e sviluppo delle persone. Non si tratta più solo di colmare un gap di competenze, ma di **ripensare il modo in cui le imprese valorizzano e investono nel capitale umano** per sostenere la crescita e l'innovazione.

La formazione e il reskilling sono componenti essenziali di questa visione. Secondo il *Randstad Workmonitor 2025*, il **70% delle aziende italiane ha dichiarato di voler investire in percorsi formativi** per adeguarsi alle nuove sfide del mercato. Tuttavia, il *Talent Trends Report 2025* evidenzia come solo una minoranza abbia già implementato strategie concrete per trasformare la gestione delle competenze in un vantaggio competitivo. **Integrare una solida People Strategy** non solo **consente di sviluppare le capacità dei lavoratori**, ma anche di **rafforzare la cultura aziendale, migliorare la retention e aumentare la produttività**. Infatti, il Global In-Demand Skills Report 2024 dimostra come le aziende che pongono la valorizzazione delle persone al centro delle proprie strategie ottengono benefici tangibili, quali:

- **Maggiore produttività**, grazie a team più qualificati e capaci di rispondere alle nuove sfide del mercato;
- **Migliore retention dei talenti**, con il **93% delle aziende** che considera la fidelizzazione del personale una priorità strategica;
- **Adattabilità ai cambiamenti**, con il **70% dei lavoratori** che riconosce l'importanza dell'apprendimento continuo per la propria crescita professionale.

Per restare competitive, le aziende devono adottare una People Strategy integrata, che non si limiti alla formazione, ma che promuova la crescita interna dei talenti e una cultura aziendale basata sullo sviluppo continuo delle competenze.

Dati e Tendenze: la People Strategy nei Settori Chiave

In collaborazione con **LinkedIn**, abbiamo analizzato le strategie di sviluppo delle competenze nelle **25 aziende italiane del Fortune 500**, operanti nei settori Energetico, Bancario-Assicurativo, Telecomunicazioni, Infrastrutture e Trasporti, Industria e Manifattura Avanzata.

Dall'analisi emergono trend chiave che evidenziano **l'importanza della People Strategy per il raggiungimento degli obiettivi industriali**.

- **Settore Energetico**: con la transizione ecologica e l'adozione di nuove tecnologie sostenibili, le aziende devono investire in **figure specializzate nella simulazione di processi, automazione e analisi dei dati**. Una gestione efficace delle competenze è essenziale per garantire l'innovazione nel settore.

Digit⁷Ed

- **Settore Bancario-Assicurativo:** la digitalizzazione e le nuove normative impongono alle aziende di **potenziare le proprie competenze in data analysis, programmazione e gestione del rischio**. L'integrazione di strumenti digitali per la formazione e il reskilling risultano leve strategica per mantenere la competitività.
- **Industria e Manifattura Avanzata:** il settore richiede una forte **specializzazione in progettazione, simulazione e CAD**. Un approccio strategico alla gestione delle risorse umane è fondamentale per garantire un ricambio generazionale e attrarre nuove competenze chiave.

In tutti i settori analizzati, emerge che le aziende che adottano un approccio **proattivo alla gestione del talento e alla formazione** sono quelle che registrano i risultati migliori in termini di innovazione, efficienza e crescita sostenibile.

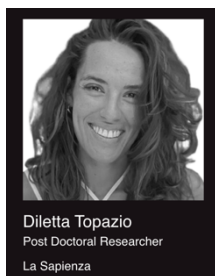
Conclusioni: la People Strategy come Asset Industriale

I dati dimostrano che **un'azienda** non può più limitarsi a colmare un gap di competenze, ma **deve adottare una strategia strutturata per la valorizzazione del capitale umano**.

Il successo industriale dipende dalla capacità di creare un ecosistema di crescita in cui i lavoratori possano svilupparsi, innovare e contribuire attivamente agli obiettivi aziendali.

Per questo, la **People Strategy deve diventare un asset centrale** nelle decisioni aziendali. Un modello basato sulla formazione continua, sulla mobilità interna e sulla valorizzazione delle competenze non solo migliora la produttività e la retention, ma permette alle imprese di affrontare con successo le sfide del futuro.

Investire nelle persone oggi significa costruire il successo di domani.



Diletta Topazio, Economista e Post Doctoral Researcher La Sapienza

Selezionata per il post-doc finanziato da Digit'Ed. Vanta un importante percorso di ricerca internazionale presso le principali università del mondo - Chicago, New York, Utrecht, Berlino e Singapore - ha proseguito la sua carriera alla BCE - Banca Centrale Europea - e presso le Nazioni Unite.