



**Una migliore strategia
di recruiting si traduce
in una migliore candidate
experience**

Riepilogo

Oggi gli utenti in cerca di lavoro possono permettersi di essere sempre più selettivi. Hanno la possibilità di negoziare la retribuzione, i benefit e una maggiore flessibilità, e richiedono un ambiente che sostiene il loro benessere.

Con l'aumento del lavoro da remoto, le aziende devono cercare di valorizzare la salute mentale e le opportunità di avanzamento professionale di chi lavora a distanza. Inoltre, incoraggiare le persone con disabilità a candidarsi per le proprie posizioni continuerà ad avere effetti rivoluzionari per le aziende.

A tal fine, le informazioni che fornisci negli annunci di lavoro (nonché il modo in cui le fornisci) avranno un'importanza cruciale. A prescindere dal candidato che assumerai, ti suggeriamo di offrire trasparenza retributiva: questa scelta richiederà un impegno costante, ma ne varrà la pena. Le aziende che apportano cambiamenti strategici come quelli illustrati in questa guida avranno successo nell'attuale mercato sempre più competitivo e selettivo.

Per ampliare il tuo pool di talenti, evita questi errori negli annunci di lavoro

Determinati errori potrebbero restringere il tuo pool di talenti e compromettere le attività volte a creare un luogo di lavoro diversificato e inclusivo. Ecco come ottimizzare gli annunci per rimuovere gli ostacoli nell'ambito dell'occupazione, attrarre più candidati e ottenere migliori risultati di recruiting.



Errore n. 1: elenchi prolissi di competenze e qualifiche preferenziali

Gli annunci di lavoro che contengono decine di competenze e qualifiche preferenziali o desiderate inviano un segnale che scoraggia molti utenti dall'inviare la propria candidatura. Soprattutto le donne sono meno inclini a proporsi per un ruolo se non possiedono tutti i requisiti.

Errore n. 2: priorità degli anni di esperienza rispetto alla qualità delle competenze

Punta a misurare la qualità dei risultati e delle competenze dei candidati, non il numero di anni trascorsi nella posizione. Valuta attentamente le capacità, caratteristiche o abitudini specifiche decisive per il successo in ciascun ruolo e assumi le persone sulla base di queste.¹

Errore n. 3: requisiti arbitrari riguardanti i titoli di studio

I requisiti riguardanti i titoli di studio rappresentano un ostacolo significativo per chi ha esperienza sul campo e competenze acquisite con fatica ma non possiede un'istruzione universitaria. Spostare l'attenzione dal livello di istruzione a un recruiting basato sulle competenze ti aiuterà ad ampliare il tuo pool di candidati.

“Le strategie di recruiting valide un tempo, oggi risultano logore e obsolete.”

- LaFawn Davis, SVP of Environmental, Social and Governance presso Indeed

Scopri di più con /Lead

Per ulteriore supporto e indicazioni sulle procedure consigliate per gli annunci, leggi il nostro articolo online gratuito.

Leggi ora

La trasparenza retributiva in numeri

Di seguito alcune statistiche illuminanti, e spesso sorprendenti, tratte da nuove ricerche e case study, e perfino strutture retributive trasparenti di esempio che ti aiuteranno ad avviare la discussione e conquistare i decision-maker che si occupano di trasparenza retributiva all'interno della tua azienda.

88%

Decision-maker nell'ambito del recruiting secondo cui è più semplice attrarre candidati grazie alla trasparenza retributiva.

82%

Dipendenti che affermano di essere più coinvolti e soddisfatti del proprio lavoro in presenza di una retribuzione equa.

81%

Lavoratori che dichiarano di essere più produttivi e fedeli alle proprie aziende.

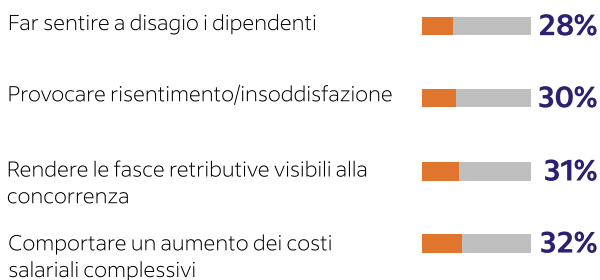
67%

Utenti in cerca di lavoro secondo cui le informazioni sulla retribuzione sono l'aspetto più importante della descrizione di una posizione.

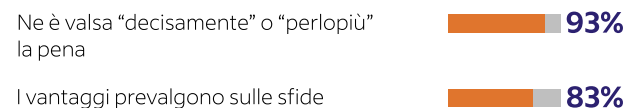
95%

Leader delle risorse umane che affermano che la trasparenza retributiva ha influito "molto positivamente" o "abbastanza positivamente" sul proprio employer brand.

I leader delle risorse umane e i decision-maker nell'ambito del recruiting si preoccupano che la trasparenza retributiva possa...



Dopo aver adottato la trasparenza salariale, i leader delle risorse umane hanno dichiarato che...

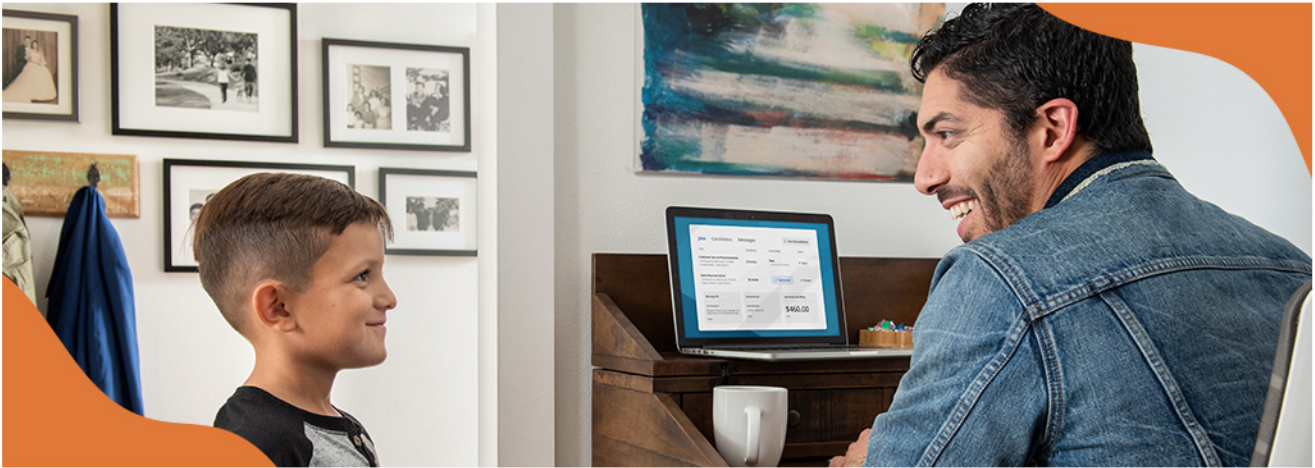


Scopri di più con /Lead

[Leggi ora](#)

L'impatto del lavoro da remoto a livello globale

Il lavoro da remoto ha cambiato il modo in cui i datori di lavoro assumono e le persone cercano lavoro. Per trarre il massimo beneficio dalle politiche sul lavoro da remoto, che idealmente aumenteranno la produttività, ridurranno il turnover del personale e favoriranno l'attrazione dei candidati, occorre tenere a mente alcuni aspetti.



1. Il lavoro da remoto richiede nuove modalità di comunicazione

Fornire supporto a chi lavora da remoto è di fondamentale importanza. Resta in contatto con i dipendenti utilizzando ogni mezzo a tua disposizione, ad esempio partecipando alle riunioni online quotidiane dei team, inviando messaggi ai colleghi e invitando i responsabili a fare lo stesso.

2. La tecnologia favorisce il coinvolgimento dei dipendenti

- Incentiva la collaborazione tramite sessioni di brainstorming con lavagne digitali.
- Usa gli strumenti di videoconferenza per organizzare riunioni informali.
- Permetti di tenere spenta la fotocamera quando chi lavora da remoto ha bisogno di una pausa.
- Migliora il coinvolgimento dei dipendenti con sondaggi a risposta multipla o composti da più domande e sessioni regolari di domande e risposte.

3. Evita di utilizzare due pesi e due misure

Il bias di prossimità consiste nel supporre che i dipendenti che lavorano in sede siano più coinvolti e si impegnino di più. Non dimenticare chi lavora da remoto quando devi assegnare progetti e offrire promozioni. In questi casi, favorire un senso di uguaglianza tra chi lavora da remoto e chi lavora in sede è ancora più importante.

“È fondamentale dimostrare empatia. Non si tratta di microgestione, ma piuttosto di microcomunicazione.”

Scopri di più con /Lead

Per trarre il massimo beneficio dalle politiche sul lavoro da remoto, leggi il nostro articolo online gratuito.

Leggi ora

In che modo assumere persone con disabilità può rivoluzionare la tua azienda

Le persone con disabilità incarnano le qualità che ogni azienda apprezzerrebbe in un potenziale dipendente: adattabilità, intraprendenza, tenacia e capacità di affrontare sfide significative. Vediamo quindi i vantaggi che possono derivare dall'assunzione di persone con disabilità e come questo può rivoluzionare un'azienda.



I dipendenti che riconoscono l'impegno della propria azienda nei confronti della diversità e si sentono inclusi riterranno, con l'80% di probabilità in più, di lavorare per un'azienda di successo.¹

- I dipendenti con disabilità contribuiscono a rendere il luogo di lavoro più diversificato, forniscono nuovi punti di vista preziosi e dimostrano l'impegno di un'azienda nei confronti di equità, inclusione e accessibilità.
- Un'azienda che assume persone con disabilità rispecchia meglio la propria base di consumatori.
- È stato dimostrato che l'assunzione di persone con disabilità porta a fatturato, reddito netto e margini di profitto più alti.²
- Una cultura inclusiva risulta allettante per tutti i tipi di potenziali dipendenti e consumatori.

“Occorre impegnarsi a rimuovere la percezione di alterità in ogni fase. È bene includere l'opinione e le immagini di dipendenti disabili nel sito web, nei contenuti multimediali e negli altri mezzi che l'azienda utilizza per trasmettere la propria immagine.”

- Donna Bungard, Senior Marketing Accessibility Program Manager presso Indeed

Scopri di più con /Lead

Per ulteriori suggerimenti utili su come supportare i dipendenti con disabilità, leggi il nostro articolo gratuito.

Scarica subito

Continua il tuo percorso con Indeed

Ora che hai letto questa guida su come una migliore strategia di recruiting possa tradursi in una migliore candidate experience, prendi in considerazione le altre soluzioni offerte da Indeed. Dall'utilizzo dell'AI per scrivere le descrizioni delle posizioni al miglioramento del branding per attrarre candidati più pertinenti, la suite di prodotti Indeed ti aiuta a semplificare il recruiting.

Disponiamo di uno strumento che ti consente di pianificare, monitorare ed eseguire efficacemente campagne incentrate sui tuoi obiettivi e attrarre i candidati giusti per le tue posizioni aperte.

Prova Indeed Ads

Inoltre, puoi cercare attivamente tra oltre 245 milioni di CV, individuare la persona adatta a te e contattarla per invitarla a candidarsi per le tue posizioni aperte.

Prova Indeed CV

Assumi più velocemente grazie a un prodotto completo per eventi di recruiting con tariffazione pay for result e funzionalità integrate di talent attraction e automazione del recruiting.

Prova Indeed Hiring Events

Gli utenti desiderano capire cosa significa lavorare realmente nella tua azienda. Indeed può aiutarti a raccontare la tua storia autentica per attrarre candidati idonei.

Prova Indeed Employer Branding

/LEAD
with  indeed