



I dati di Indeed:
come raggiungere i
candidati del settore tech



Sommario

Competizione per i candidati del settore tech	5
Cosa ricercano di più i candidati del settore tech	6
I vantaggi di proporre modelli di lavoro ibrido	8
Semplici metodi per aumentare la diversità	11
Benessere sul lavoro: un importante fattore distintivo per i candidati tech	14
Le recenti sfide del recruiting	18
Creazione di una strategia di recruiting	21



Introduzione

Il recruiting di personale nel settore tecnologico continua a essere una priorità e una voce di spesa elevata per molte aziende a causa della carenza di candidati.

Nonostante i recenti licenziamenti in massa nel settore, infatti, le aziende registrano una scarsità del personale tech e gli esperti affermano che questa carenza continuerà a sussistere a mano a mano che il gap delle competenze si amplierà. Un sondaggio di Gartner condotto alla fine del 2022 ha rilevato che l'86% dei CIO riscontra una maggiore concorrenza¹ nella ricerca di candidati adatti e Gartner prevede che questa scarsità continuerà almeno fino al 2026.

Come in molti altri settori, anche le priorità tra chi ricopre ruoli tech sono cambiate

negli ultimi anni. Le aziende di maggior successo stanno attirando questi candidati comprendendone le motivazioni e gli interessi e creando opportunità che ne soddisfano le esigenze.

Per i responsabili del recruiting è quindi utile comprendere cosa serve per assumere candidati da questo pool di talenti molto ricercato. In uno studio condotto con la collaborazione dell'agenzia di analisi globale SKIM, Indeed ha intervistato oltre 316 leader delle risorse umane e 1.059 persone negli Stati Uniti che attualmente ricoprono ruoli tech. Ecco alcuni dei punti salienti di questa ricerca.

¹ <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-07-do-recent-layoffs-mean-the-tech-talent-crunch-is-over>

Cosa ricercano di più i candidati del settore tech

Le persone in cerca di lavoro nel settore tech desiderano accedere ad annunci di lavoro di qualità per poter cercare attivamente nuove opportunità. Inoltre, la sponsorizzazione degli annunci consente di assumere un numero maggiore di candidati e di instaurare rapporti di lavoro più a lungo termine rispetto alla ricerca passiva o all'utilizzo di centri per l'impiego.

I dati del sondaggio mostrano che, mentre numerose aziende investono molto tempo e denaro nella ricerca di candidati passivi, la

maggior parte delle persone attualmente impiegate nel settore tecnologico ha cercato attivamente lavoro e inviato la propria candidatura. Le persone che cercano lavoro nel settore tech tendono a essere proattive e metodiche, a effettuare ampie ricerche e a candidarsi presso svariate aziende. I dati del nostro sondaggio mostrano anche che i dipendenti che trovano lavoro autonomamente tendono a rimanere più a lungo in un'azienda rispetto a coloro che vengono assunti perché contattati da un recruiter.

Come hai trovato il tuo lavoro attuale/più recente?

Posizione trovata e candidatura inviata da me

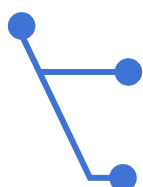
55%

Posizione suggerita da qualcuno nella mia rete

26%

Il recruiter mi ha contattato

19%



Recruiter interno all'azienda

46%

Recruiter di un'agenzia di collocamento

54%

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 1.059 utenti in cerca di lavoro, domanda A2

È più probabile che i dipendenti con la maggiore permanenza (**più di 8 anni**) abbiano trovato lavoro autonomamente rispetto a quelli che hanno lavorato nell'azienda per meno di 2 anni (**il 60% contro il 48%**). Frequentemente, i dipendenti con permanenza inferiore sono venuti a conoscenza dell'opportunità tramite un recruiter (**27%**).

Ma cosa cercano davvero i candidati del settore tech? La nostra ricerca suggerisce che le persone in cerca di lavoro nel campo tecnologico, quando scorrono gli annunci, cercano risposte immediate a tre domande principali:

- **Possiedo la qualifica giusta per questo ruolo?**
- **Il lavoro soddisferà le mie esigenze?**
- **Proverò un senso di appartenenza?**

Per le aziende è utile inserire informazioni approfondite nei loro annunci di lavoro e coltivare una reputazione e una presenza online che fornisca ai potenziali dipendenti risposte a queste domande.

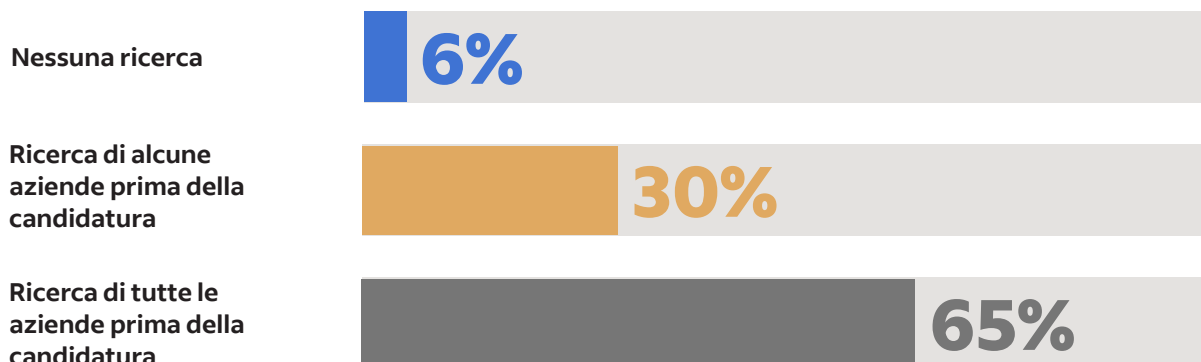
Elencare le competenze e le attività dettagliate aiuta i candidati del settore a comprendere se sono adatti al ruolo, mentre fornire i dettagli finanziari e logistici del ruolo è il modo migliore per aiutare i candidati a decidere se la posizione vacante soddisferà le loro esigenze.

Le aziende sono perfettamente consapevoli del fatto che i candidati del settore tech, quando leggono gli annunci di lavoro, ricercano le informazioni sulla retribuzione.

L'indagine di Indeed mostra che le aziende il più delle volte sottolineano gli incentivi finanziari per attrarre questi candidati e la metà di esse indica stipendio e bonus di ingresso come vantaggi decisivi per il recruiting. Questa enfasi sulla condivisione dei dati finanziari è in linea con i dati del sondaggio, che mostrano che le persone che cercano un impiego in questo settore sono interessate soprattutto ad avere informazioni sullo stipendio (77%) e sui benefit (76%) e che il motivo principale per cui scelgono di non candidarsi è la mancata conoscenza dei dettagli sulla retribuzione.

Per rispondere alla domanda "Proverò un senso di appartenenza?" che spesso i candidati si pongono, le aziende possono comunicare la natura dell'ambiente di lavoro concentrandosi sulla presenza del brand e sull'esperienza di candidatura. La ricerca di Indeed dimostra che chi cerca lavoro nel settore tech si aspetta un processo di candidatura facile, un follow-up rapido, colloqui attenti e alti livelli di trasparenza. Molti ricercano anche l'azienda online e ne esaminano la cultura, documentandosi ad esempio su aspetti come la sua valutazione complessiva sui siti per la ricerca di lavoro (62%) e le informazioni sui livelli di felicità dei dipendenti (52%).

Ricerca dell'azienda prima della candidatura



Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 248 utenti in cerca di lavoro, domanda C9b

Rispondere alle domande di base dei candidati può garantire che i talenti del settore valutino con attenzione le opportunità, tuttavia le aziende possono fare di più per contraddistinguersi come datore di lavoro ideale.

Una strategia efficace consiste nel fornire flessibilità: non solo i modelli di lavoro remoto e ibrido sono la nuova aspettativa di molti lavoratori della conoscenza, ma attualmente anche molti dipendenti tech svolgono più lavori. Capita che le persone ricoprano più ruoli part-time o svolgano lavori come freelance al di fuori del loro

lavoro a tempo pieno; alcune aziende del settore tecnologico accettano questa realtà o aiutano i loro impiegati a bilanciare le attività. Di conseguenza, i nostri dati mostrano che i [benefit](#) che aumentano la flessibilità oraria, come ad esempio le settimane lavorative di quattro giorni e le ferie illimitate, vengono raramente offerti ma sono molto apprezzati da chi cerca lavoro in questo settore. Includere tali benefit è un modo per i datori di lavoro di riconoscere che i dipendenti possono bilanciare la loro vita lavorativa nel modo a loro più consono.

I candidati del settore tech apprezzano i modelli di lavoro ibrido

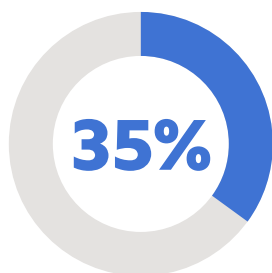
La pandemia ha reso popolare il lavoro da remoto nel settore tecnologico; la nostra indagine mostra che oltre il **40%** delle aziende riconosce che i lavoratori apprezzano le [opzioni di lavoro da remoto](#). Molti team di risorse umane potrebbero domandarsi se richiedere la presenza in ufficio ai lavoratori stia limitando la loro capacità di trovare candidati nel settore tecnologico.

I ruoli tecnologici svolti in ufficio sono ancora predominanti nel settore, tuttavia la maggior parte delle aziende ritiene che una delle strategie più efficaci per attrarre candidati sia quella di consentire ai dipendenti di lavorare da remoto almeno una parte del tempo.

Solo circa un quarto dei candidati del settore tech è alla ricerca di un lavoro in presenza. Questi candidati cercano solitamente lavori che prevedono di lavorare in parte da remoto. I nostri dati mostrano che i modelli di lavoro ibrido che richiedono almeno tre giorni in ufficio portano a una maggiore fidelizzazione¹ e a una percentuale di click più alta rispetto ai modelli a tempo pieno da remoto o a tempo pieno in ufficio. Questo risultato suggerisce che i candidati del settore tech ottengono in realtà più soddisfazione in ruoli che prevedono del tempo in ufficio al contrario di preferire ruoli completamente da remoto.

¹ Dati di Indeed (1/7/2021 - 1/4/2023)

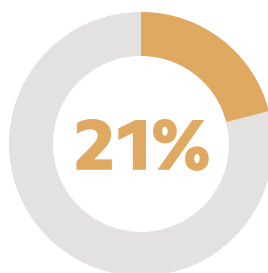
Modello di lavoro attuale/più recente



Completamente in ufficio 35%

Significativamente superiore per:

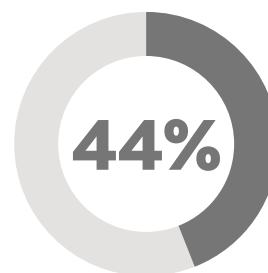
- assunzioni prima della pandemia (permanenza per più di 2 anni)
- aviazione/difesa
- uomini
- persone non aperte a nuove posizioni
- dipendenti che necessitano di visto lavorativo



Completamente da remoto 21%

Significativamente superiore per:

- assunzioni durante o dopo la pandemia (meno di 2 anni)
- persone con meno di 3 anni di esperienza e più di 10 anni di esperienza
- donne



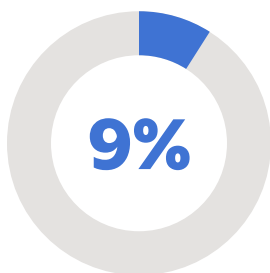
Lavoro ibrido 44%

Significativamente superiore per:

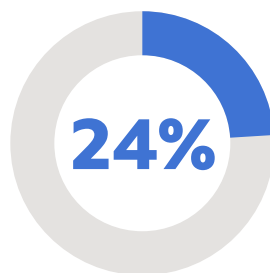
- assunzioni prima della pandemia (permanenza per più di 2 anni)
- da 5 a 10 anni di esperienza
- dipendenti ispanici

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 1.059 utenti in cerca di lavoro, domanda A11a

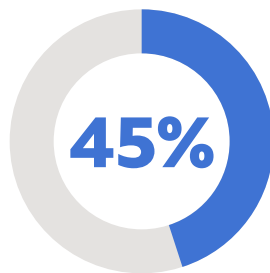
Giorni alla settimana in presenza per le persone che lavorano in modalità ibrida



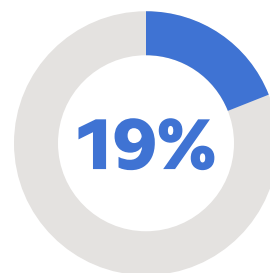
1 giorno a settimana



2 giorni a settimana



3 giorni a settimana



4 giorni a settimana

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 470 utenti in cerca di lavoro, domanda A11b

Le persone che lavorano in modalità ibrida e sono in ufficio per **3-4 giorni** alla settimana hanno più probabilità di rimanere presso l'azienda per cui attualmente lavorano, semplicemente cambiando la posizione o la mansione: **71%** di probabilità (scala Top 2 Box Score) rispetto al **51%** per i dipendenti che lavorano in ufficio per **1-2 giorni** in modalità ibrida.



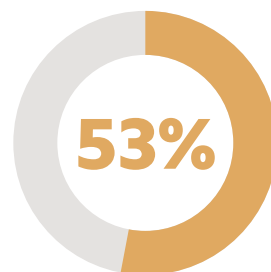
Metodi semplici per aumentare la diversità nelle aziende del settore tech

Mentre le aziende del settore tecnologico soffrono della mancanza di candidati, ci sono in realtà milioni di persone che riscontrano difficoltà nel trovare un impiego, anche se possiedono le competenze necessarie. Tali barriere per i candidati del settore tech non tradizionali includono bias inconsci, elevati requisiti di istruzione o formazione formali e annunci di lavoro che utilizzano un linguaggio scoraggiante o addirittura discriminatorio.

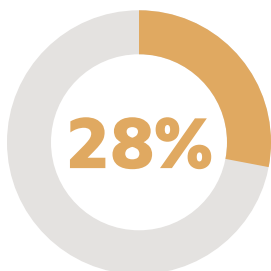
Molte aziende del settore tech sostengono che l'attuazione di iniziative per la diversità per raggiungere un pool più diversificato di candidati è un obiettivo importante; tuttavia i dati del nostro sondaggio mostrano che più della metà delle aziende non ha una strategia specifica in atto. Le aziende con iniziative di Diversity, Equity and Inclusion (DEI) spesso si rivolgono alle donne nella loro

ricerca di candidati, ma i dati dimostrano che tali aziende non registrano una percentuale superiore di lavoratrici nel settore tech rispetto alle società che non hanno implementato una strategia in tal senso. Target delle iniziative per la diversità, le **donne** sono subito seguite dai **veterani (19%)**, dai dipendenti **neri (18%)** e dai dipendenti **asiatici (17%)**.

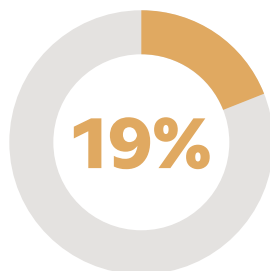
Iniziative di assunzione per la diversità - Nessuna



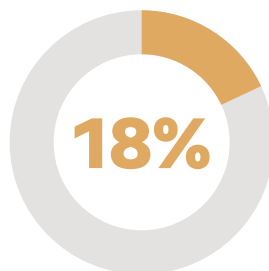
Iniziative di assunzione per la diversità - Gruppi mirati



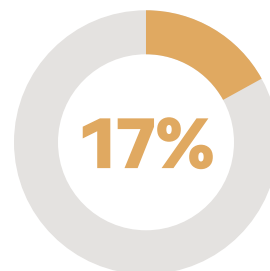
Donne



Veterani



Neri/Afroamericani



Asiatici



Anche in assenza di un'iniziativa formale per la diversità, i recruiter possono intraprendere semplici azioni per incoraggiare la diversificazione dei candidati.

La ricerca di Indeed mostra che le seguenti azioni contribuiscono ad aumentare la diversità dei pool di candidati:

- **Utilizzare un approccio basato sulle competenze durante tutto il processo di recruiting, dall'ideazione delle descrizioni delle posizioni fino ai colloqui per arrivare alle trattative sulla retribuzione.**
- **Utilizzare un linguaggio neutro negli annunci di lavoro.**
- **Promuovere il recruiting nel rispetto delle pari opportunità per contribuire a ridurre la discriminazione delle persone con precedenti penali.**
- **Riconsiderare il requisito di lauree specifiche o di determinati livelli di formazione, aprendo così le porte a candidati che hanno acquisito competenze in modi diversi dall'istruzione formale.**

Personalizzare i benefit rivolgendoli a diversi tipi di candidati è anche un modo utile per attrarre candidati diversificati nel settore tecnologico; la nostra ricerca dimostra, infatti, che i lavoratori delle varie fasce demografiche apprezzano benefit differenti. Per esempio, le donne hanno più probabilità degli uomini di preferire lavori completamente da remoto. Ed è decisamente più probabile che, tra coloro che accetterebbero un ruolo in presenza, gli uomini, i candidati neri e i candidati alla ricerca di un visto lavorativo siano disposti a trasferirsi rispetto alle donne e ai candidati ispanici.

Ulteriori risultati dell'indagine possono fornire maggiori informazioni per i recruiter:

- **I dipendenti neri e le donne sono più interessati agli Employee Resource Group.**
- **Le donne apprezzano orario flessibile, rimborsi dei corsi di formazione, ferie illimitate e aspettative o congedi di maternità di qualsiasi durata.**
- **Le donne a cui viene offerto un programma di mentorship hanno maggiori probabilità di rimanere nell'azienda.**
- **I dipendenti neri apprezzano provvigioni o altri bonus e la presenza di una zona per il relax sul luogo di lavoro.**
- **I dipendenti ispanici cercano posizioni che consentono ferie illimitate e offrono una palestra o la possibilità di allenarsi sul posto.**
- **I dipendenti con visto lavorativo tendono a valutare positivamente un bonus di ingresso, buoni rapporti con i colleghi, diverse opzioni di benefit, la possibilità di prendere congedi non retribuiti o di lavorare part-time e l'assistenza per pratiche di adozione/trattamenti di fertilità.**

I team di recruiting utilizzano sempre più i siti per la ricerca di lavoro online e li considerano il metodo più efficace per il recruiting di un pool diversificato di dipendenti. Le organizzazioni con cui abbiamo parlato hanno detto che la chiave per attrarre candidati diversificati è dare priorità alla cultura aziendale piuttosto che alla ricerca di personale e che mantenere le giuste risorse per supportare i dipendenti di tutti i tipi è essenziale per prevenire la cessazione del rapporto di lavoro.

Il benessere sul lavoro è un importante fattore distintivo per i candidati del settore tech

Le aziende che attraggono e fidelizzano con successo i candidati in campo tecnologico in genere condividono una caratteristica comune che le contraddistingue: danno priorità al benessere dei dipendenti nelle loro politiche e nella loro cultura sull'ambiente di lavoro, e lo sottolineano nel loro processo di recruiting.

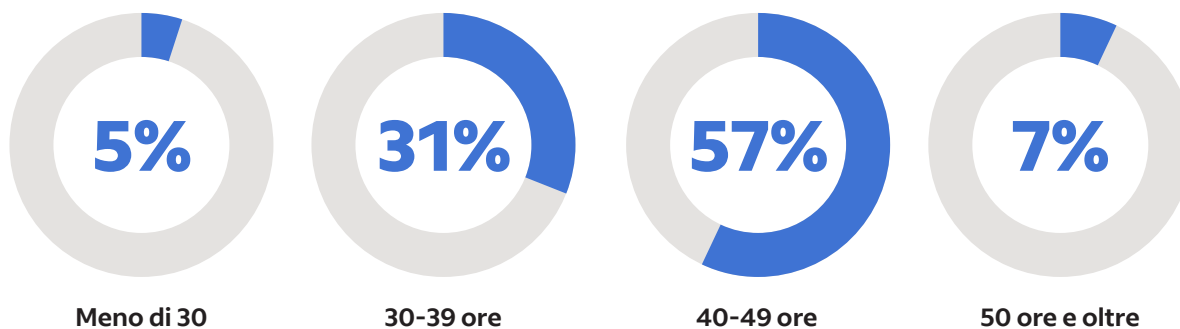
La ricerca mostra che il benessere sul lavoro è uno dei principali fattori di fidelizzazione in tutti i settori. Un report sponsorizzato da Indeed e condotto da Harvard Business Review Analytics Services ha rilevato che le aziende concordano quasi universalmente sul fatto che dei lavoratori felici forniscono un vantaggio competitivo e rendono più facile fidelizzare le persone. Un altro studio condotto da ricercatori di Oxford mostra che le prestazioni delle aziende i cui dipendenti indicano un elevato benessere di solito oltrepassano la media del mercato.

In molti casi, le aziende del settore tech oggi si impegnano molto per il benessere sul

lavoro. Infatti, una ragione per cui lavorare nel settore della tecnologia è auspicabile è che le aziende tendono a offrire ai dipendenti benefit vantaggiosi che contribuiscono in modo significativo al benessere sul lavoro.

In particolare, coloro che lavorano in aziende del settore tech hanno più probabilità rispetto ai lavoratori tech in altri settori di avere ferie illimitate, con il **42%** dei dipendenti nel settore tecnologico che godono di questo benefit rispetto, per esempio, al **13%** dei dipendenti del settore bancario e al **9%** di quelli dell'aviazione/della difesa. Gli impiegati di aziende tecnologiche lavorano anche un numero minore di ore rispetto agli impiegati tech di altri settori, secondo i dipendenti intervistati. I dipendenti di aziende tech hanno infatti più probabilità di lavorare poco meno di **40 ore** a settimana, mentre i dipendenti delle aziende nel settore bancario, dell'aviazione e della difesa hanno più spesso una settimana lavorativa di più di 40 ore.

Numero tipico di ore settimanali lavorate



Significativamente superiore per:

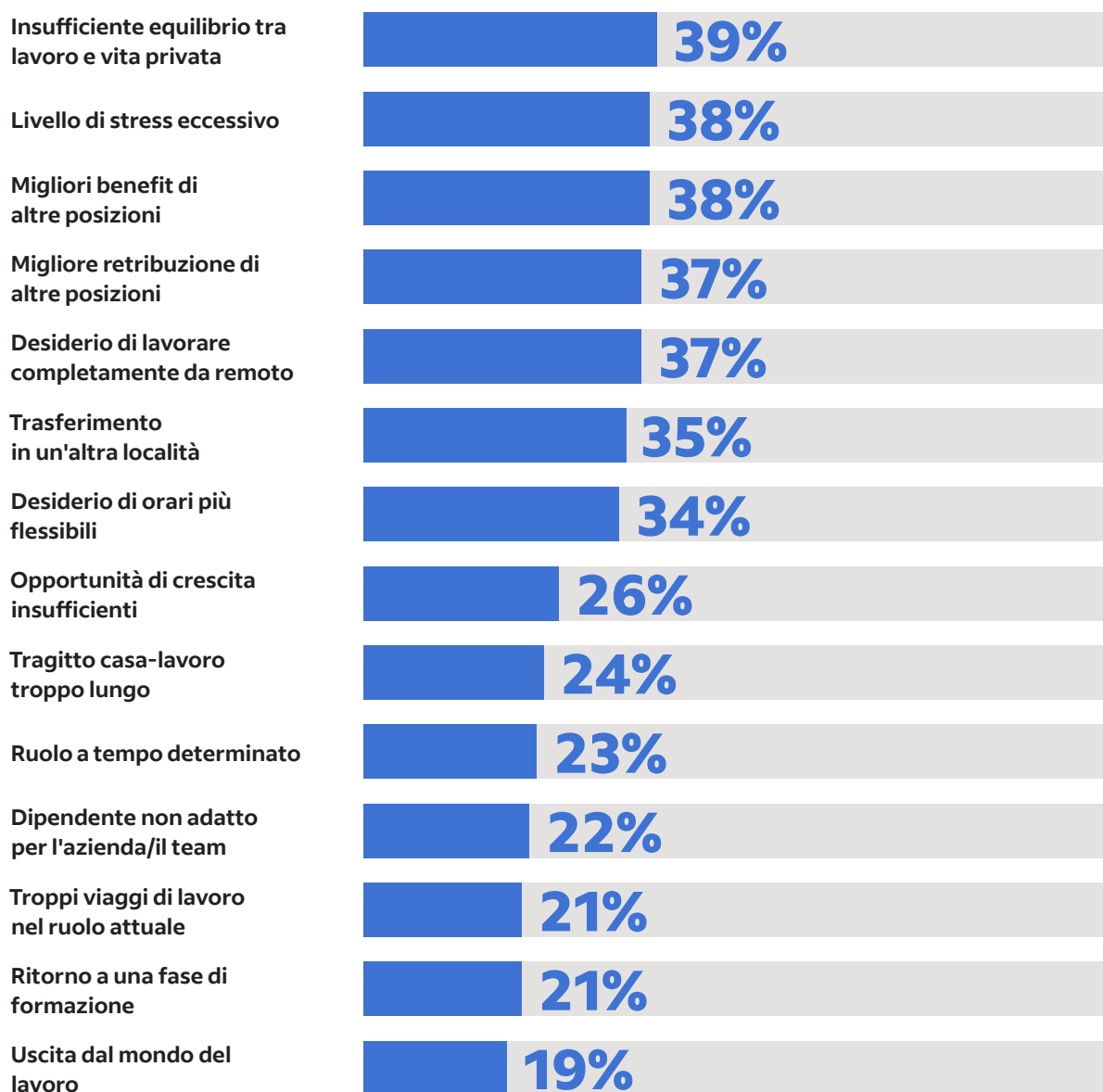
- Nessuna laurea di primo livello
- Meno di 3 anni di esperienza
- Gen Z
- Settore tecnologico
- Meno di 2 anni di permanenza
- Meno di 10 anni di esperienza
- Settore bancario/ servizi finanziari
- Settore dell'aviazione/della difesa
- Più di 10 anni di esperienza
- Impiegati, ma attivamente alla ricerca di lavoro
- Veterani

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 1.059 utenti in cerca di lavoro, domanda A10

La nostra ricerca dimostra che il benessere è chiaramente una priorità assoluta per i candidati del settore tech. Quasi il **40%** delle persone in cerca di lavoro intervistate afferma che ognuno dei seguenti aspetti rappresenta una buona motivazione per i lavoratori tech a lasciare il posto che occupano attualmente:

- Mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata
- Elevati livelli di stress
- Desiderio di lavorare completamente da remoto
- Insufficiente flessibilità degli orari

Motivi della ricerca di una nuova posizione o un nuovo ruolo secondo le persone in cerca di lavoro

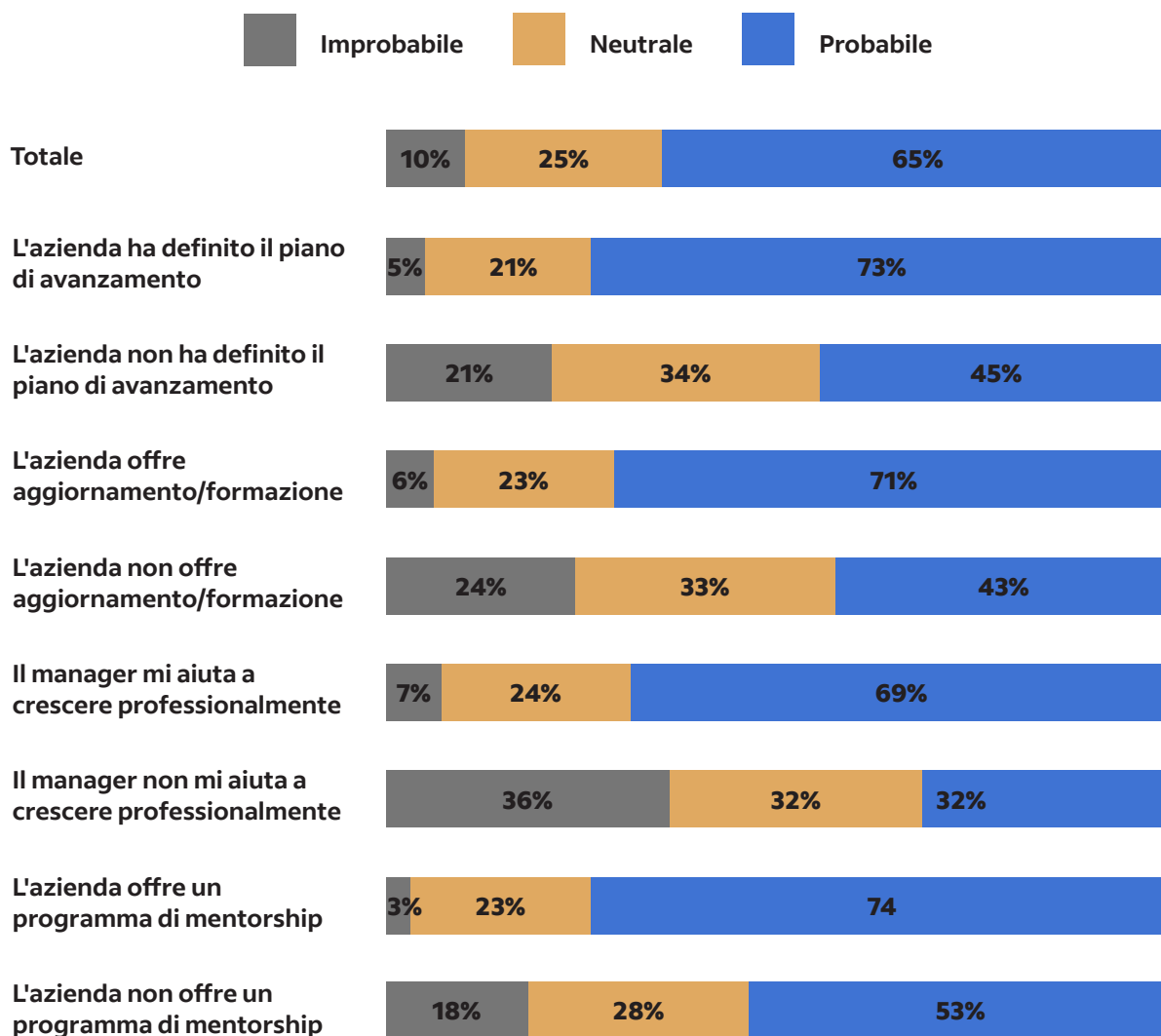


Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 1.059 utenti in cerca di lavoro, domanda C1a



Un'altra caratteristica fondamentale del benessere sul lavoro su cui si concentrano i lavoratori tech è il supporto: preferiscono cercare il ruolo successivo internamente quando si sentono adeguatamente supportati. Le persone intervistate nel corso dell'indagine affermano che il "supporto" può essere rappresentato da un piano di avanzamento definito, dalla possibilità di aggiornamento o formazione, da un manager che responsabilizza o da un programma di mentorship. Solide [opportunità di sviluppo](#) possono aiutare le aziende ad attrarre e fidelizzare i dipendenti del settore tech e molte stanno creando tali programmi, per cui la stragrande maggioranza dei lavoratori tech sente di avere l'opportunità di imparare e crescere nell'azienda per cui lavora.

Probabilità che il prossimo ruolo sia all'interno dell'azienda attuale



Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 949 utenti in cerca di lavoro, domanda A9

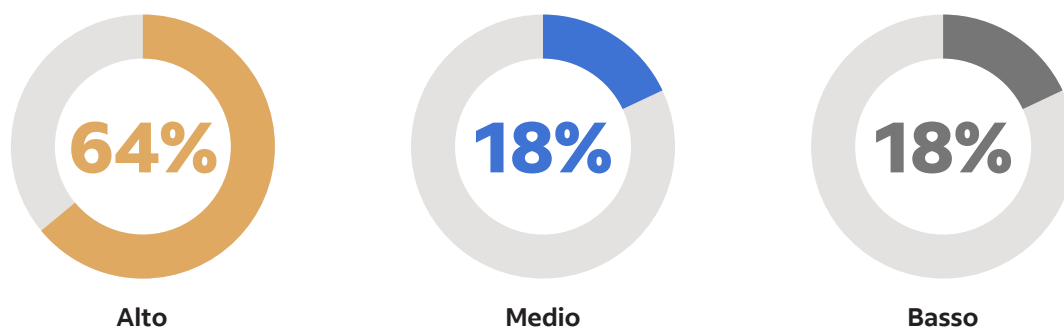
In particolare, mentre la stragrande maggioranza degli intervistati ricerca un lavoro a tempo pieno, tra coloro che non lo ricercano, quasi la metà punta a un lavoro part-time che dia priorità al benessere. Queste persone stanno cercando di ridurre lo stress e ottenere una maggiore flessibilità lavorando come freelance o lavorando meno ore. Fidelizzare i dipendenti tech nel lungo periodo probabilmente richiede orari più gestibili e un ambiente meno stressante.

Le aziende del settore tech devono confrontarsi con i recenti cambiamenti

Le aziende che cercano di assumere lavoratori tech idonei non possono ignorare le recenti sfide del mondo del lavoro, comprese le molteplici ondate di licenziamenti che hanno colpito il settore tech dall'inizio del 2022. Almeno 1.750 aziende tech hanno licenziato personale nel corso del 2022 e del primo trimestre del 2023, secondo Roger Lee¹, creatore di Layoffs.fyi. Altri problemi da considerare sono l'aumento dei processi di recruiting da remoto e l'emergere di grandi modelli linguistici (Large Language Models o LLMs) basati sull'AI come ChatGPT che stanno influenzando il modo in cui chi cerca lavoro affronta le valutazioni delle competenze.

Tuttavia, i lavoratori tech recentemente licenziati desiderano fortemente trovare un nuovo impiego: il **64%** degli intervistati esprime "forte preoccupazione" per la recente disoccupazione e il **41%** inizia a cercare un lavoro entro due settimane dalla perdita del precedente. Questo crea opportunità per le aziende di raggiungere i migliori talenti recentemente licenziati e attrarli utilizzando alcuni degli approfondimenti indicati in questo documento, in particolare per quanto concerne l'aumento del benessere sul lavoro. Benefit come le ferie illimitate, accordi per la flessibilità e i congedi rientrano in ciò che rende il settore tecnologico così attraente per molte persone in cerca di lavoro.

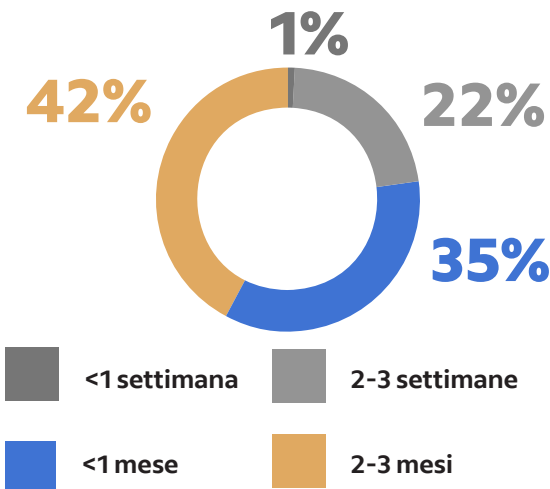
Livello di preoccupazione delle persone che sono state licenziate



Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 110 utenti in cerca di lavoro, domanda D1

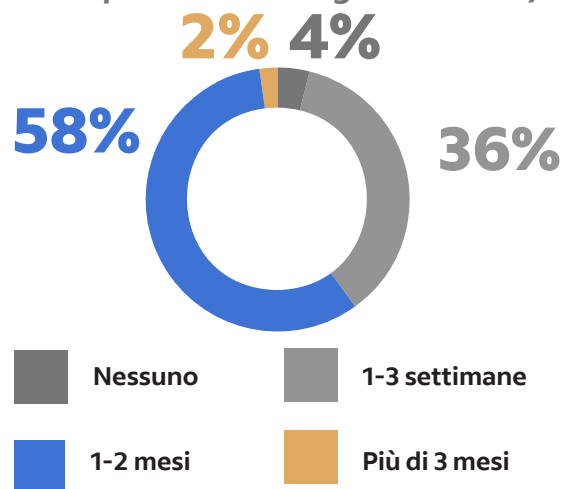
1 <https://www.nerdwallet.com/article/finance/tech-layoffs>

Quando le persone licenziate iniziano a cercare un nuovo lavoro



Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 110 utenti in cerca di lavoro, domanda D5

Liquidazione (periodo di mantenimento dello stipendio base negli Stati Uniti)



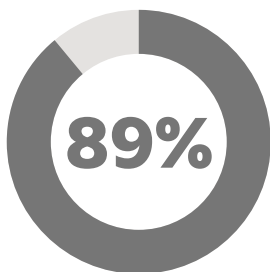
Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 110 utenti in cerca di lavoro, domanda D3

Le aziende devono anche affrontare i cambiamenti delle norme sul lavoro e della tecnologia, che potrebbero influenzare le loro procedure di recruiting. Molte società del settore tech hanno espresso preoccupazione circa i punteggi eccessivamente elevati dei test negli ultimi anni. E con i candidati che eseguono test basati sulle competenze da remoto, alcune aziende sospettano che i punteggi dei test sempre più alti siano dovuti all'utilizzo di ChatGPT o altre risorse online da parte dei candidati per rispondere.

La nostra ricerca conferma che queste preoccupazioni sono valide in quanto indica che l'**89%** di chi cerca lavoro nel settore tech ha dovuto sostenere una valutazione basata sulle competenze come parte del processo di candidatura, ma che solo il 32% ha dichiarato di aver fatto queste valutazioni senza utilizzare risorse esterne. A causa di questa pratica, probabilmente più di tre quarti dei test risultano essere meno utili del previsto per i datori di lavoro.

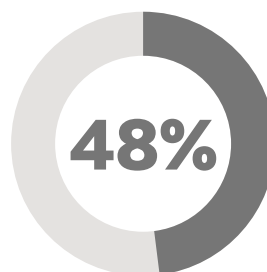
Sarebbe utile che le aziende che assumono candidati del settore tech ristrutturassero le valutazioni in modo da tener conto di questa nuova realtà oppure implementassero metodi alternativi per valutare le capacità dei candidati e la loro probabilità di successo in un ruolo.

Valutazioni basate sulle competenze



L'**89%** dei candidati del settore tech riferisce di aver completato una valutazione basata sulle competenze durante la propria attuale ricerca di lavoro

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 220-248 utenti in cerca di lavoro, domanda C11a



In media, il **48%** delle aziende presso cui si sono candidati ha richiesto una valutazione basata sulle competenze

Ricerca basata su dati di SKIM commissionata da Indeed, "Indeed Tech Talent Report" 14 marzo - 5 aprile 2023, N° totale = 220-248 utenti in cerca di lavoro, domanda C11b



Il recruiting di candidati del settore tech richiede analisi approfondite e strategie

In un mercato del lavoro competitivo, conoscere cosa ricercano oggi i candidati, come espandere la portata del recruiting e come migliorare il benessere sul lavoro non solo contribuisce ad attrarre i talenti del settore tech, ma anche a creare un ambiente di lavoro che consente di fidelizzarli.

Il mondo del lavoro sta cambiando rapidamente: per mantenere una strategia

di recruiting efficace e aggiornata le aziende devono stare al passo con le nuove tendenze e dimostrare di voler cambiare direzione se necessario. Tale flessibilità, unita a una piattaforma di job matching e recruiting che consente di entrare in contatto direttamente con i candidati idonei e di ottenere approfondimenti utili, fornisce alle aziende un vantaggio rispetto alla concorrenza nella ricerca di candidati in ambito tecnologico.



Tra il 31 ottobre e il 18 novembre 2022, Indeed ha collaborato con SKIM per condurre un'indagine quantitativa online con 316 leader delle risorse umane in diversi settori coinvolti nel recruiting e nella fidelizzazione di dipendenti tech per aziende di grandi dimensioni (oltre 1.000 dipendenti negli Stati Uniti). Inoltre, dal 14 marzo al 5 aprile 2023, Indeed ha condotto un'indagine quantitativa online su 1.059 lavoratori statunitensi di età compresa tra 18 e 65 anni che ricoprivano un ruolo tech come software engineer/sviluppatore, supporto tecnico o analista dati/IT o che sono stati licenziati da tale ruolo nell'ultimo anno.

 indeed