



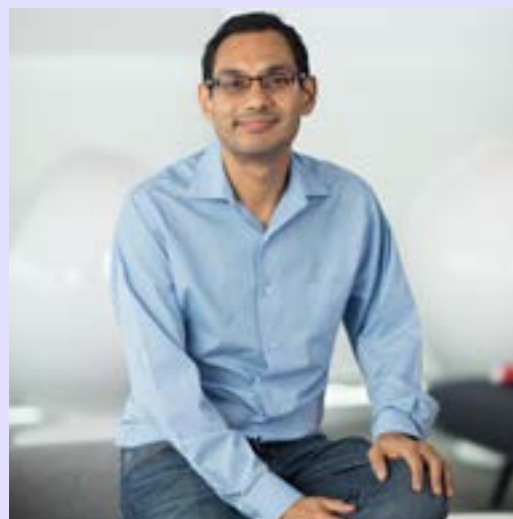
# Quando i candidati e i recruiter spariscono: il report di Indeed sul ghosting nel recruiting

Indeed ha condotto un sondaggio sull'impatto odierno del ghosting, ossia l'interruzione inaspettata delle comunicazioni durante il processo di recruiting, su migliaia di utenti in cerca di lavoro e aziende. Il fenomeno rappresenta ancora un problema? Se sì, per quali motivi? Cosa potrebbe indurre i candidati a non abbandonare il processo? E quali azioni stanno intraprendendo i datori di lavoro in merito? Scopri i risultati offerti dai dati raccolti e le strategie utili per risolvere i problemi presenti nel processo di recruiting e creare un mondo del lavoro migliore.

## Introduzione

# Un messaggio da parte di Raj Mukherjee, Executive Vice President presso Indeed

La mission di Indeed consiste nell'aiutare le persone a trovare lavoro. Siamo un'azienda tecnologica in quanto la nostra piattaforma di job matching e recruiting non potrebbe esistere senza la tecnologia. Tuttavia, la nostra mission ha un'essenza prettamente umana, dal momento che prende in considerazione i desideri e le esigenze delle persone in ambito occupazionale. Al fine di creare strumenti e servizi utili per aiutare gli utenti a trovare il lavoro giusto, consentendo al contempo ad aziende e professionisti del recruiting di trovare candidati idonei e assumerli, dedichiamo molto tempo a condurre ricerche sulle persone che aiutiamo.



Nel 2019, il nostro personale ha deciso di esaminare un tema attuale nell'ambito del recruiting: il ghosting. All'epoca, non esisteva ancora una definizione per il fenomeno e il fatto che i candidati abbandonassero il processo di recruiting senza lasciare tracce sembrava una tendenza allarmante ma non destinata a durare. Per raccogliere dati concreti e significativi sul fenomeno, sui relativi protagonisti e informazioni utili ai datori di lavoro per una talent acquisition più efficace, abbiamo condotto [negli Stati Uniti un sondaggio tra 4.000 utenti in cerca di lavoro e quasi 900 aziende](#). Nell'ambito della nostra ricerca, il 69% dei datori di lavoro ha dichiarato che il ghosting rappresentava una tendenza nata due anni prima e già diffusa. I dati più illuminanti riguardavano i motivi per cui i candidati sparivano (lunghezza eccessiva del processo, ad esempio), quali fasce demografiche si rendevano protagoniste del fenomeno (sorprendentemente tutte) e le intense emozioni legate a questa tendenza.

La nostra ricerca iniziale sul ghosting si è rivelata un'analisi preziosa sulla nostra cultura del recruiting.

Poiché la serie di articoli è stata apprezzata dai lettori, abbiamo riproposto il sondaggio alla fine del 2020 nel mercato statunitense per determinare, al culmine dell'era COVID, quale parte della pandemia avesse influito sull'aumento del ghosting. Abbiamo condotto un nuovo sondaggio nel 2022 per capire se il fenomeno fosse ormai considerato normale dagli utenti in cerca di lavoro e dalle aziende. Effettuando questi sondaggi su base annuale, abbiamo capito che l'analisi del ghosting offre una prospettiva importante sulle relazioni umane, portando alla luce i problemi presenti nel processo di recruiting e indicando dove noi di Indeed, gli utenti e le aziende possiamo intervenire.

Il sondaggio di quest'anno risulta più specifico da vari punti di vista. Innanzitutto, lo abbiamo condotto a livello internazionale per scoprire quali aspetti del ghosting sono tipici della realtà americana e quali invece ci accomunano alle nostre controparti in Canada e nel Regno Unito. In secondo luogo, si tratta di uno studio più approfondito, dal momento che abbiamo intervistato rispettivamente oltre 4.500 utenti e aziende. Il sondaggio offre inoltre informazioni più variegata su questa sfida complessa che caratterizza tutte le fasi dell'esperienza di recruiting. Infine, abbiamo unito la ricerca a suggerimenti pratici e strategici che solo Indeed può fornire.

Mentre leggi i risultati, poniti questa domanda: "In che modo posso risolvere i problemi presenti nel processo di recruiting e migliorarne l'aspetto umano?". Qualunque sia la tua risposta, Indeed è qui per aiutarti a creare un mondo del lavoro migliore.

A handwritten signature in blue ink that reads "Raj Mukherjee". The signature is written in a cursive, flowing style.

# Metodologia

## Sondaggio tra gli utenti in cerca di lavoro

La ricerca è stata condotta da Censurwide tra 4.516 utenti in cerca di lavoro che ammettono di aver ignorato le aziende durante il processo di recruiting in passato; partecipanti di età compresa tra i 18 e i 64 anni attualmente occupati o alla ricerca di un impiego negli Stati Uniti (1.507), nel Regno Unito (1.506) e in Canada (1.503) tra il 26 aprile 2023 e il 9 maggio 2023. Censurwide rispetta e assume i membri della Market Research Society, che si basa sui principi ESOMAR.

## Sondaggio tra le aziende

La ricerca è stata condotta da Censurwide tra 4.517 aziende che hanno subito il ghosting durante il processo di recruiting; partecipanti di almeno 18 anni negli Stati Uniti (1.502), nel Regno Unito (1.506) e in Canada (1.509) tra il 26 aprile 2023 e il 9 maggio 2023. Censurwide rispetta e assume i membri della Market Research Society, che si basa sui principi ESOMAR.

Per fare riferimento a questa ricerca, usa la seguente citazione:

**Sondaggio di Indeed con Censurwide, 2023**

# Contenuti

## Introduzione

Un messaggio da parte di Raj Mukherjee

## Informazioni su Indeed

## Tendenze del ghosting negli Stati Uniti

## Tendenze internazionali del ghosting nel 2023

## Argomento in evidenza: cultura del ghosting in Canada

## Argomento in evidenza: cultura del ghosting nel Regno Unito

## Percezioni relative al ghosting negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Canada

## Strategie per ridurre il ghosting

di Jason Kudrikow, Talent Strategy Advisor di Indeed

## Approfondimento

Precedenti ricerche di Indeed sul ghosting negli Stati Uniti

# Informazioni su Indeed

Indeed è il sito n. 1 al mondo per la ricerca di lavoro<sup>1</sup> grazie a oltre 350 milioni di visitatori unici al mese a livello globale.<sup>2</sup> Indeed mette al primo posto chi cerca lavoro e, al contempo, offre velocemente candidati idonei alle aziende per soddisfarne le esigenze di recruiting. Ogni giorno mettiamo in contatto milioni di persone con un lavoro migliore per creare vite migliori, coniugando la tecnologia di AI più recente con la capacità di giudizio umana e le relazioni.

<sup>1</sup>Comscore, visite totali, giugno 2023

<sup>2</sup>Dati interni di Indeed, media dei visitatori unici mensili, aprile-luglio 2023

**+350 Mio**  
visitatori unici mensili a livello globale

Dati interni di Indeed, media dei visitatori unici mensili, aprile-luglio 2023

**N.1**  
app per la ricerca di lavoro su iPhone o Android in più di 25 Paesi

Categoria Business, SimilarWeb, giugno 2023

**15**  
annunci aggiunti ogni secondo a livello mondiale

**+60**  
Paesi in cui Indeed ha siti raggiunti e  
**28**  
lingue

**30 Mln**  
annunci di lavoro in totale su Indeed

**6,2 Mln**  
nuovi annunci di lavoro aggiunti ogni mese negli Stati Uniti

Dati di Indeed

**5,9 Mln**  
candidature inviate ogni giorno da dispositivi mobili con Candidatura Diretta Indeed a livello mondiale

**13,9 Mln**  
colloqui telefonici su Indeed a livello mondiale

# Tendenze del ghosting negli Stati Uniti



## Risultati su base annuale provenienti dalle ricerche di Indeed

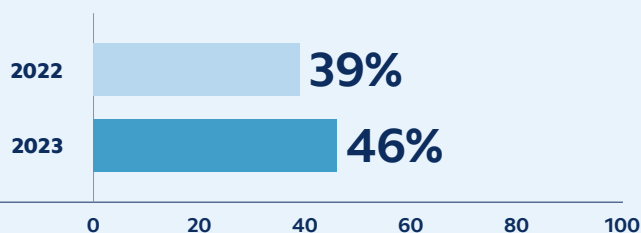
Indeed monitora il ghosting nel mercato del recruiting statunitense dal 2019, offrendo un'analisi delle tendenze precedenti alla pandemia e di come le dinamiche del recruiting e delle assunzioni sono cambiate da quando gli utenti in cerca di lavoro hanno preso il sopravvento in un mercato del lavoro competitivo. Sebbene la società abbia superato le maggiori sfide riguardanti il luogo di lavoro legate all'era della pandemia, [gli economisti di Indeed Hiring Lab prevedono che la carenza di manodopera durerà a lungo.](#)

Cosa implica questo per il ghosting nel processo di recruiting? Gli utenti in cerca di lavoro continuano a sentirsi a proprio agio a scartare opportunità promettenti come fecero al culmine del mercato del lavoro del 2021? Le aziende hanno capito quanto costa ignorare chi cerca un impiego? Quali visioni condividono candidati e datori di lavoro e in quali divergono?

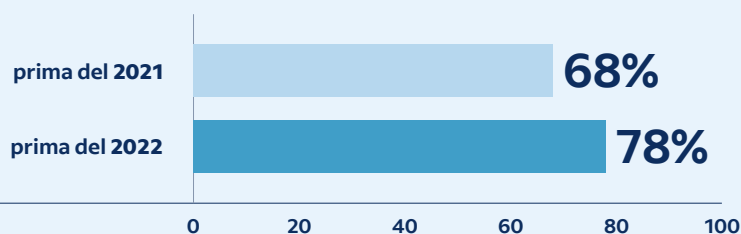
**Ecco i dati.**

# 1. Gli utenti in cerca di lavoro e le aziende statunitensi sono d'accordo: il ghosting è un problema in crescita ed è destinato a durare nel tempo

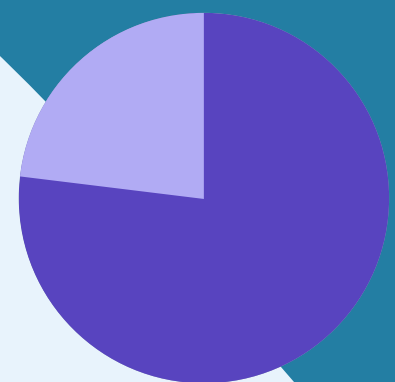
Utenti in cerca di lavoro che ritengono che il ghosting sia diventato più comune negli ultimi 12 mesi



Utenti in cerca di lavoro che affermano di aver ignorato un datore di lavoro in passato



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023



**77%**  
aziende secondo cui il ghosting è diventato più comune tra gli utenti in cerca di lavoro nel 2022 rispetto agli anni precedenti

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

**La speranza che il ghosting nel processo di recruiting fosse una tendenza passeggera è stata infranta dai dati: secondo gli utenti in cerca di lavoro e le aziende statunitensi, il fenomeno è ancora in aumento.**

Quasi la metà (46%) degli utenti in cerca di lavoro intervistati crede che questo comportamento sia diventato più comune negli ultimi 12 mesi. Si tratta di un aumento rispetto al 39% riscontrato nel 2022.

Oggi gli utenti in cerca di lavoro sono anche più disposti ad ammettere di aver messo in atto questo comportamento: il 78% di loro afferma di aver ignorato un datore di lavoro prima del 2022. Nel nostro sondaggio del 2022, la percentuale di persone che ammetteva di aver ignorato un'azienda prima del 2021 era considerevolmente più bassa (68%).

I datori di lavoro condividono la percezione che il ghosting sia aumentato: il 77% di loro afferma che è diventato più comune tra gli utenti in cerca di lavoro nel 2022 rispetto agli anni precedenti. Inoltre, più della metà (57%) di loro dichiara di non averlo subito prima dei 12 mesi precedenti. Si tratta di un notevole aumento rispetto al 54% rilevato dal nostro sondaggio del 2022 e al 45% registrato nel 2019.

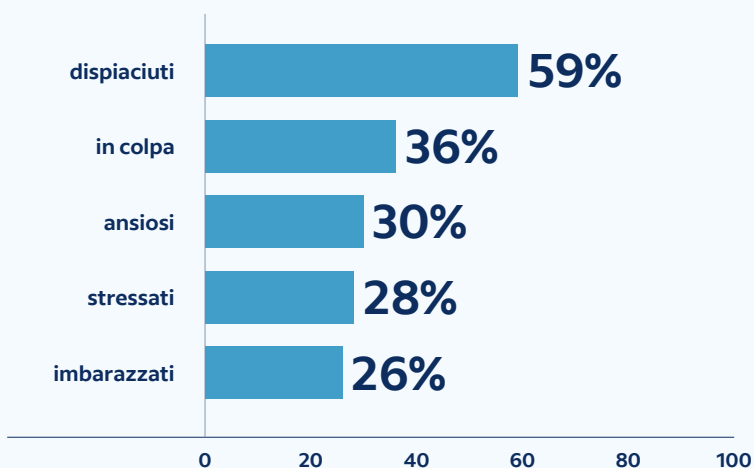
Tutto questo sta portando la grande maggioranza degli utenti in cerca di lavoro (75%) e delle aziende (74%) negli Stati Uniti ad asserire che il ghosting è ormai radicato nel panorama del recruiting.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Opzioni di risposta Completamente d'accordo e Parzialmente d'accordo combinate.

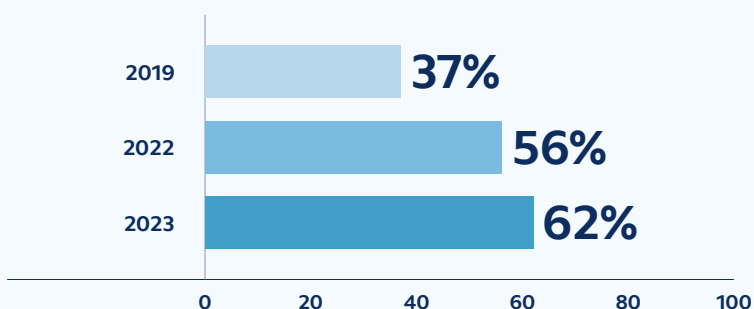
## Risultati

## 2. Un numero crescente di utenti in cerca di lavoro negli Stati Uniti si pente di aver ignorato delle aziende, ma un numero ancora maggiore prevede di farlo di nuovo

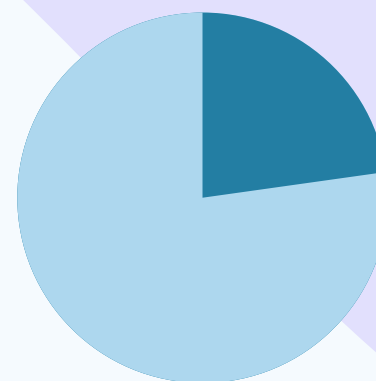
### Come si sentono gli utenti in cerca di lavoro statunitensi dopo il ghosting



### Utenti in cerca di lavoro che prevedono di sparire durante le ricerche di lavoro future



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023



**23%**  
utenti in cerca di lavoro che si sono sentiti emancipati quando hanno ignorato un datore di lavoro

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

### Gli utenti in cerca di lavoro provano emozioni forti e a volte contrastanti in merito al ghosting.

Molti affermano di sentirsi spesso dispiaciuti, in colpa o ansiosi dopo aver messo in atto questo comportamento. Un numero crescente di persone, infatti, se ne pente. Circa un terzo (32%) degli utenti in cerca di lavoro intervistati nel 2019 ha dichiarato di rimpiangere la decisione, così come quasi tre quinti di questa categoria nel 2022 (58%) e nel 2023 (59%).

Allo stesso tempo, però, quasi un terzo degli utenti in cerca di lavoro statunitensi intervistati nel 2023 segnala di aver provato sollievo (29%) dopo aver ignorato un datore di lavoro. Inoltre, quasi un quarto (23%) di loro si è sentito emancipato. Questo numero è notevolmente più alto negli Stati Uniti rispetto agli altri mercati: in Canada solo 1 persona su 8 (12%) e nel Regno Unito solo 1 persona su 10 (10%) ha asserito di aver provato questa sensazione.

Questa potrebbe essere la ragione per cui un numero crescente di utenti in cerca di lavoro negli Stati Uniti sostiene che lo farà di nuovo. Più di tre persone su cinque (62%) prevedono di ignorare delle aziende nell'ambito di ricerche di lavoro future<sup>4</sup>. Si tratta di un aumento rispetto al 56% registrato nel 2022 e al 37% riscontrato nel 2019. Nel 2023, il 38% degli utenti ha dichiarato che prevede senza dubbio di farlo di nuovo.

<sup>4</sup> Tutte le opzioni di risposta Sì combinate.

## Risultati

# 3. Per gli utenti in cerca di lavoro statunitensi di oggi, il ghosting rappresenta un comportamento corretto

**Nonostante il clamore suscitato dal recente aumento del ghosting da parte di chi cerca un impiego, è importante ricordare che non si tratta di un fenomeno a senso unico.**

L'interruzione delle comunicazioni da parte delle aziende in seguito al colloquio con un candidato che non desiderano assumere è sempre stata una prassi comune e, secondo i dati, tuttora diffusa.

Nell'ambito del nostro sondaggio del 2023, oltre un terzo (35%) degli utenti in cerca di lavoro sostiene che un'azienda non abbia preso in considerazione la sua candidatura. Si tratta di un lieve aumento rispetto al 32% riscontrato nel 2022. Per quanto riguarda il numero di candidati che affermano di aver subito il ghosting dopo la seconda o la terza fase dei colloqui è stato registrato un incremento più netto: 40% nel 2023 rispetto al 30% rilevato nel 2022.

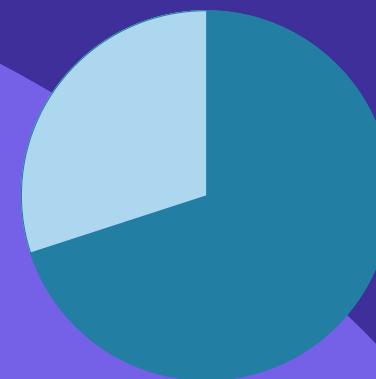
Ciò potrebbe aver contribuito in modo essenziale a indurre il 70% degli utenti in cerca di lavoro statunitensi ad affermare che sia "giusto" ignorare le aziende (un aumento rispetto al 66% rilevato nel 2022<sup>5</sup>). Molte persone potrebbero giustificare il ghosting sulla base della scarsa considerazione ricevuta da parte dei datori di lavoro che le hanno ignorate durante il processo di recruiting. Questo potrebbe inoltre essere il motivo per cui, come indicato in precedenza, più di tre persone su cinque prevedono di ignorare delle aziende in futuro.<sup>6</sup>

Da parte sua, la metà (50%) delle aziende con sede negli Stati Uniti partecipanti al sondaggio concorda<sup>5</sup> nell'affermare che subire il ghosting da parte degli utenti in cerca di lavoro rappresenta la giusta rivincita nei confronti di comportamenti simili da parte dei datori di lavoro in passato. Questa opinione, però, è in calo rispetto al 58%<sup>5</sup> registrato nel 2022.

L'85% delle aziende con sede negli Stati Uniti partecipanti al sondaggio dichiara che gli utenti non dovrebbero mai ignorare un datore di lavoro.<sup>5</sup> Nonostante questo, oltre un terzo (37%) dei membri appartenenti a questa categoria ammette di aver ignorato un'azienda mentre cercava lavoro in passato.

<sup>5</sup>Opzioni di risposta Completamente d'accordo e Parzialmente d'accordo combinate.

<sup>6</sup>Tutte le opzioni di risposta Sì combinate.



**70%**  
utenti in cerca di lavoro  
statunitensi secondo cui è  
giusto ignorare le aziende

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

## 4. I motivi per cui i candidati spariscono non sono sempre quelli che le aziende pensano

I molti motivi alla base del ghosting rivelati dagli utenti in cerca di lavoro statunitensi non sono sempre quelli che le aziende pensano.

I datori di lavoro credono di subire il ghosting principalmente a causa di offerte di lavoro più allettanti da parte della concorrenza. In realtà, sembra che per gli utenti in cerca di lavoro sia più importante trovare un ruolo adatto a loro, oltre a una retribuzione adeguata o competitiva.

### I cinque motivi principali per cui le aziende ritengono di subire il ghosting

- 1 Il candidato ha ricevuto un'altra offerta
- 2 La posizione non era adatta al candidato
- 3 Il candidato non si sentiva a proprio agio a comunicare la sua decisione
- 4 Il candidato non sapeva come ritirarsi dal processo
- 5 La retribuzione offerta era troppo bassa

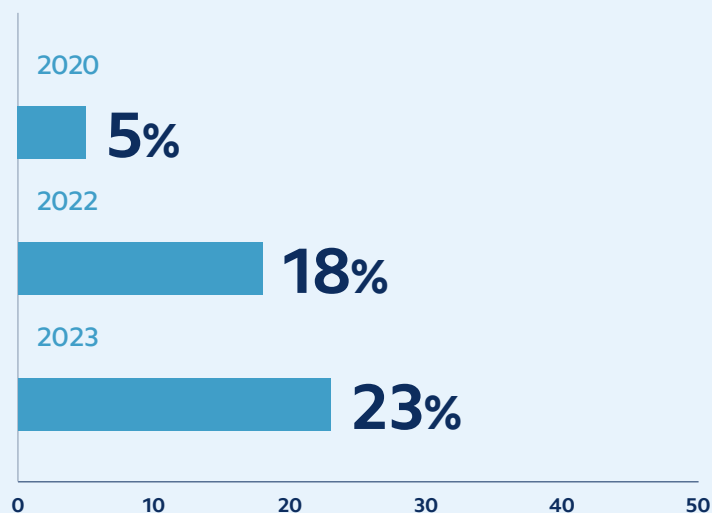
### I cinque motivi alla base del ghosting secondo gli utenti in cerca di lavoro

- 1 La posizione non era adatta a me
- 2 L'azienda non era adatta a me
- 3 La retribuzione offerta non era/sarebbe stata sufficiente
- 4 I benefit offerti non erano soddisfacenti
- 5 Ho ricevuto un'altra offerta

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

Un altro motivo alla base del ghosting, che si è gradualmente trasformato in un problema serio, è costituito dalle comunicazioni scadenti da parte dei recruiter. Nel 2023, il 25% degli utenti in cerca di lavoro negli Stati Uniti lo ha indicato come motivazione. Si tratta di un aumento rispetto al 18% registrato nel 2022 e al 5% rilevato nel 2020.

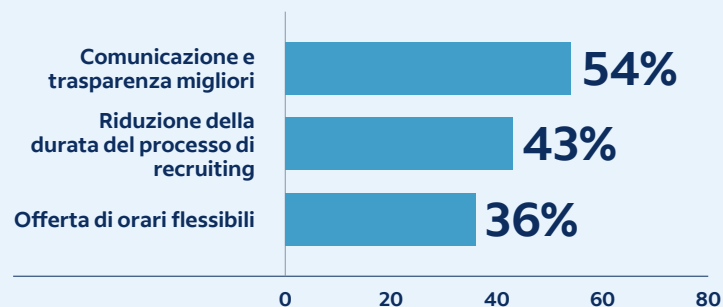
### Utenti in cerca di lavoro negli Stati Uniti che sono spariti a causa delle comunicazioni scadenti da parte dei recruiter



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023 e sondaggio di Indeed sul ghosting, 4° trimestre del 2020

## 5. Sebbene una migliore comunicazione possa aiutare, ciò che conta è la retribuzione

### Cosa preverrebbe il ghosting da parte degli utenti in cerca di lavoro secondo le aziende



### Cosa indurrebbe gli utenti in cerca di lavoro a non sparire



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

Nell'ambito del sondaggio del 2023, le tre strategie più comuni che secondo i datori di lavoro statunitensi preverrebbero l'abbandono del processo di recruiting da parte dei candidati o la loro assenza il primo giorno di lavoro consistono nel miglioramento della comunicazione e della trasparenza, nella semplificazione del processo di recruiting e nell'offerta di condizioni di lavoro flessibili.

Tuttavia, esiste un divario tra gli accorgimenti vincenti in tal senso secondo le aziende e gli aspetti che contano realmente per gli utenti in cerca di lavoro. Per questi ultimi la retribuzione e la trasparenza retributiva sono fondamentali, mentre una migliore comunicazione con recruiter e responsabili si classifica al quarto posto (34%).

Non si tratta di una nuova tendenza: nel 2019, nel 2022 e nel 2023 una retribuzione più alta e benefit migliori sono rientrati fra i tre cambiamenti principali per cui gli utenti in cerca di lavoro sarebbero stati più inclini a proseguire il processo di recruiting.

Quindi, anche se il miglioramento della comunicazione svolge un ruolo significativo nel coinvolgimento dei candidati, una retribuzione e dei benefit competitivi, insieme alla trasparenza retributiva<sup>7</sup> nelle comunicazioni relative ai ruoli, possono influire ancora di più sulla riduzione del ghosting nel processo di recruiting.

<sup>7</sup> Per maggiori informazioni, consulta [la guida alla discussione di Indeed sulla trasparenza retributiva per il 2023](#).



# Tendenze internazionali del ghosting nel 2023

**Il ghosting non è un fenomeno esclusivo degli Stati Uniti. È diffuso anche altrove.**

Per scoprire di più sulle tendenze e attitudini degli utenti in cerca di lavoro e delle aziende, abbiamo esteso il nostro sondaggio di quest'anno al Regno Unito e al Canada.

**Ecco una panoramica del ghosting in queste altre due aree geografiche, seguita da dati relativi alle tendenze che caratterizzano tutti e tre i mercati nel 2023.**

# Percezioni relative al ghosting negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Canada

**60%** utenti in cerca di lavoro secondo cui, dal momento che le aziende ignorano i candidati, è giusto comportarsi allo stesso modo <sup>11</sup>

**75%** aziende che affermano che il ghosting costa quasi quanto la metà del loro budget per il recruiting

## Come si sentono gli utenti in cerca di lavoro dopo il ghosting

**54%** utenti che hanno ignorato un'azienda e si sono preoccupati di aver causato problemi a quest'ultima <sup>12</sup>

**50%** utenti che affermano di essersi sentiti dispiaciuti dopo il ghosting

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

## I candidati ricorrono sempre più al ghosting

**78%** utenti che hanno ignorato da 1 a 4 datori di lavoro nell'ultimo anno

**70%** utenti che dichiarano di aver ignorato un'azienda prima del 2022

**48%** utenti che prevedono di ignorare aziende in futuro <sup>12</sup>

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

## Gli utenti in cerca di lavoro ritengono sia giusto ignorare le aziende

**34%** utenti che dichiarano che i datori di lavoro hanno ignorato le loro candidature iniziali

**25%** utenti che asseriscono che i datori di lavoro non si sono presentati a un colloquio

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

## Le aziende stanno subendo gli effetti del ghosting

**71%** aziende secondo cui il ghosting oggi è più comune rispetto agli anni precedenti al 2022

**54%** aziende che hanno subito il ghosting per la prima volta nell'ultimo anno

**89%** aziende secondo cui questo fenomeno causa problemi alle proprie attività <sup>13</sup>

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

## I datori di lavoro hanno la possibilità di migliorare le proprie strategie anti-ghosting

**34%** aziende che reputano una comunicazione costante la loro strategia principale

**40%** aziende che non hanno implementato strategie

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuswide, 2023

<sup>11</sup> Tutte le risposte Completamente d'accordo e Parzialmente d'accordo combinate.

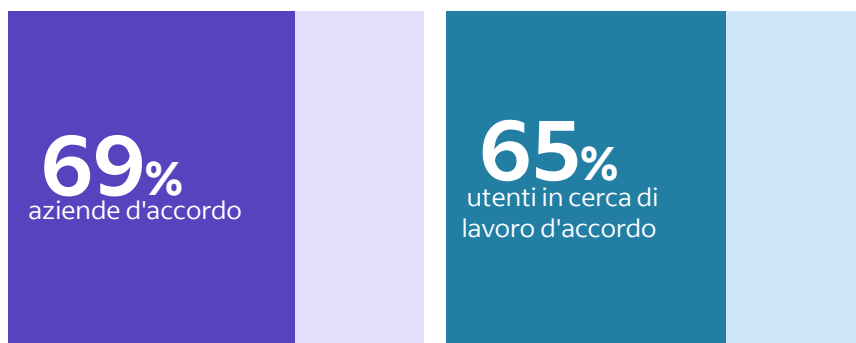
<sup>12</sup> Tutte le risposte Sì combinate.

<sup>13</sup> Risposte Un problema di poco conto, Un discreto problema, Un problema serio combinate.

# Percezioni relative al ghosting negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Canada

La maggioranza delle aziende e degli utenti in cerca di lavoro concorda: il ghosting fa ormai parte del panorama del recruiting. Tuttavia, i membri di questi due gruppi non sono sempre d'accordo sui motivi alla base del fenomeno e su come prevenirlo in futuro.

La maggioranza dei membri di entrambi i gruppi concorda: il ghosting fa ormai parte del panorama del recruiting



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

## Il motivo principale per cui gli utenti in cerca di lavoro spariscono

Secondo i datori di lavoro

Offerte di lavoro da parte della concorrenza

58%

Secondo gli utenti in cerca di lavoro

Ho deciso che la posizione non era adatta a me

33%

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

## Qual è la strategia migliore per prevenire il ghosting da parte degli utenti in cerca di lavoro?

Secondo i datori di lavoro

Comunicazione con i candidati e trasparenza migliori

48%

Secondo gli utenti in cerca di lavoro

Retribuzione più alta

40%

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

# Strategie per ridurre il ghosting



Jason Kudrikow, Senior Talent Strategy Advisor presso Indeed

## Sei modi per migliorare l'esperienza di recruiting e coinvolgere gli utenti in cerca di lavoro

Il ghosting da entrambi i lati del processo di recruiting sembra destinato a durare nel tempo. I datori di lavoro ormai se lo aspettano, anche se il fenomeno contribuisce a incrementare i loro livelli di stress e burnout riducendo al contempo il budget per il recruiting. Dopo averlo subito per anni da parte delle aziende, molti utenti in cerca di lavoro, dal canto loro, lo reputano comprensibilmente un comportamento corretto.

Un approccio migliore al recruiting e alle assunzioni capace di offrire risultati più positivi a tutti gli attori coinvolti esiste, ma richiede il risanamento della relazione tra aziende e utenti in cerca di lavoro.

**Partendo da questa considerazione, Jason Kudrikow, Senior Talent Strategy Advisor presso Indeed, indica sei strategie anti-ghosting che le aziende possono utilizzare per risolvere i problemi presenti nel processo di recruiting e fare in modo che candidati e neoassunti non lo abbandonino.**

## 1. Mostra il tuo sostegno ai candidati

**"I candidati desiderano potersi fidare di te e percepire il tuo sostegno, quindi dimostrati disponibile sin dal primo giorno".**

- Jason Kudrikow, Talent Strategy Advisor presso Indeed

Come abbiamo visto, vari fattori inducono gli utenti in cerca di lavoro a ignorare le aziende. Alcuni di questi, come il fatto che la posizione o l'azienda non siano adatte a una determinata persona, sono al di fuori del tuo controllo. Puoi controllarne altri, come una retribuzione e benefit competitivi, se il tuo budget lo consente. Migliorare la candidate experience è l'unica strategia che puoi padroneggiare.

Favorisci il successo dei candidati sin dall'inizio comunicando chiaramente cosa prevede ogni fase del processo di recruiting. Ad esempio, si è verificato un contrattempo all'interno dell'azienda che sta rallentando il processo? Informa il candidato in merito a quanto accaduto e al tempo necessario per prendere una decisione.

La trasparenza è fondamentale per instaurare e sviluppare rapporti di fiducia con i candidati. "Se dimostri apertura, onestà e trasparenza, fornisci feedback e prepari il candidato alla fase dei colloqui, quest'ultimo sarà più incline a pensare che sei dalla sua parte e a restare coinvolto", afferma Kudrikow. "I candidati desiderano potersi fidare di te e percepire il tuo sostegno, quindi dimostrati disponibile sin dal primo giorno".

Condividi costantemente aggiornamenti e informazioni interessanti per i candidati, soprattutto dopo aver proposto un'offerta. Come dimostrato dai nostri dati, i candidati potrebbero aver altre opzioni a disposizione ed è improbabile che sentano di doverti qualcosa.

## Strategia

# 2. Non parlare ai candidati, ma parla con loro

Il mercato del lavoro successivo alla pandemia ha offerto un vantaggio ai lavoratori. I colloqui preconfezionati in cui ci si concentra sui dettagli del CV e i requisiti della posizione non riescono più a suscitare l'interesse dei candidati e a favorirne il coinvolgimento. È necessario dimostrare come la tua azienda possa soddisfare le loro esigenze in termini di crescita personale e professionale.

Occorre quindi cogliere l'opportunità di instaurare un dialogo aperto. Poni domande significative personalizzate in base a ogni candidato e ascolta attentamente le risposte. Concentrati sul valore che la persona può apportare al ruolo e all'azienda ma anche, e soprattutto, sulle sue esigenze.

Quindi spiega in modo dettagliato come prevedi di soddisfare le sue esigenze specifiche e incoraggiarla a immaginarsi come dipendente della tua azienda.

E, soprattutto, asserisce Kudrikow, **"non parlare ai candidati, ma parla con loro"**.

# 3. Rendi prioritario il benessere sul lavoro

Oggi i lavoratori cercano più di una retribuzione e benefit stabili. Desiderano trovare maggiore flessibilità, felicità e opportunità di crescita professionale nella propria azienda.

Il benessere sul lavoro, misurato in base al livello di felicità, scopo, soddisfazione e stress, può costituire il fattore decisivo nell'acquisizione o nella perdita dei candidati più adatti.

"Il benessere sul lavoro è estremamente importante", afferma Kudrikow, specificando che i segnali non verbali sono più chiari delle parole. "Se vedo che nel tuo luogo di lavoro le persone sembrano stanche, stressate o infelici, perché dovrei volermi trovare nella stessa situazione?".

Per farsi un'idea del benessere presso un'azienda, non occorre neanche arrivare alla fase dei colloqui, è sufficiente cercare online. Le informazioni su aspetti come la cultura aziendale, il carico di lavoro, lo stress e il morale provenienti da dipendenti reali sono [disponibili su siti come Glassdoor](#).

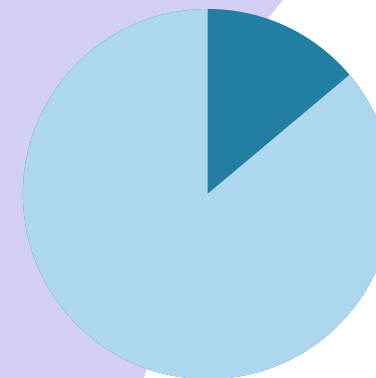
Tali informazioni sono visibili anche tramite il [punteggio di Indeed relativo al benessere sul lavoro](#), che compare su migliaia di profili aziendali Indeed in tutto il mondo e si basa su oltre 20 milioni di sondaggi condotti tra i dipendenti. Consente alle aziende di identificare i propri punti di forza e le aree di miglioramento, aiutando al contempo gli utenti a trovare un lavoro migliore per creare vite migliori. Concentrandoti sul miglioramento delle esigenze di crescita, come formazione e sviluppo, delle esigenze sociali, quali inclusione, senso di appartenenza e apprezzamento e delle esigenze fondamentali, come retribuzione equa e flessibilità, puoi creare una cultura del benessere nella tua azienda.

## 4. Prendi il controllo del tuo employer brand

# 14%

persone che non si sono presentate al primo giorno di lavoro dopo aver trovato informazioni in merito a esperienze negative dei dipendenti presso l'azienda

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023



Cosa succede se agli utenti in cerca di lavoro non piace ciò che scoprono online in merito alla tua organizzazione? Secondo il nostro sondaggio, il 14% delle persone ha saltato il primo giorno di lavoro dopo aver trovato informazioni in merito a esperienze negative dei dipendenti presso l'azienda.

Al contempo, solo l'8% dei datori di lavoro che hanno implementato strategie per favorire il coinvolgimento dei candidati dichiara di condividere contenuti positivi sulla cultura aziendale per scoraggiare il ghosting durante il processo di recruiting. In questo modo si perde l'opportunità di controllare la comunicazione relativa al proprio brand e attrarre i candidati più adatti.

"[L'employer brand](#) è il fondamento della tua azienda; ti rappresenta in quanto organizzazione e include la candidate experience. Quest'ultima può ostacolare o favorire il tuo employer brand", afferma Kudrikow.

L'employer branding è il modo in cui un'azienda si crea la reputazione di ottimo luogo di lavoro grazie alle attività di marketing, tra cui i social media, le pagine Lavora con Noi, gli annunci di lavoro e altre comunicazioni esterne. Purtroppo, riferisce Kudrikow, "troppe aziende lasciano raccontare la loro storia al mondo esterno".

Anziché ignorare i feedback negativi sperando che gli utenti non li notino, rispondi direttamente, ove possibile. Fai capire alle persone che le ascolti e che la loro esperienza ha valore, quindi indica i passi che la tua azienda sta intraprendendo per migliorare.

## Strategia

# 5. Usa i dati per promuovere strategie di prevenzione del ghosting

Le aziende che hanno implementato strategie specifiche per favorire il coinvolgimento dei candidati durante il processo di recruiting:



Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

Come indicato in precedenza, esiste un divario tra ciò che secondo le aziende favorisce il coinvolgimento e ciò che contribuisce a prevenire il ghosting da parte di chi cerca un impiego. Secondo il nostro sondaggio sul ghosting del 2023, gli utenti in cerca di lavoro sono più inclini a essere influenzati da una retribuzione più alta, da una maggiore trasparenza (ad esempio l'indicazione della fascia retributiva durante il processo di recruiting) e da benefit migliori.

Questa discrepanza sottolinea quanto sia importante andare direttamente alla fonte per stabilire quali informazioni contano di più per i candidati che desiderano entrare a far parte della tua azienda.

**Kudrikow suggerisce di adottare un approccio in tre fasi per trarre dati utili dai dipendenti:**

- 1** Innanzitutto, chiedi ai neoassunti perché hanno accettato la posizione.  
Il motivo risiede nella retribuzione e nei benefit?  
O nella dinamica positiva del team?  
Poni una domanda a risposta aperta; lascia che siano i dipendenti a rispondere.
- 2** Quindi chiedi ai dipendenti più anziani perché restano nell'azienda.
- 3** Infine, esamina le due categorie: quali aspetti attraggono i candidati e quali contribuiscono a farli restare?

**Usa queste informazioni per definire i punti di forza della tua azienda da comunicare ai candidati nelle descrizioni delle posizioni e durante i colloqui.**

## 6. Contribuisci a interrompere il ciclo del ghosting

**"Il cosiddetto buco nero, ossia l'eventualità di non ricevere riscontro da un datore di lavoro, rappresenta per chi cerca un impiego il culmine dell'ansia e della preoccupazione nel processo di recruiting".**

- Jason Kudrikow, Talent Strategy Advisor presso Indeed

**Il ghosting è sempre stato un problema, ma non nella misura in cui se ne parla oggi.**

"Il cosiddetto buco nero, ossia l'eventualità di non ricevere riscontro da un datore di lavoro, rappresenta per chi cerca un impiego il culmine dell'ansia e della preoccupazione nel processo di recruiting", spiega Kudrikow, sostenendo che anche una risposta come "Grazie, ma non ci interessa" costituisce una forma di ghosting da parte delle aziende.

Kudrikow sottolinea la necessità di rifiutare i candidati in modo gentile, fornendo al contempo informazioni sul motivo per cui non sono stati scelti per il ruolo e consigli su come aumentare le probabilità di essere selezionati in futuro. "Occorre aiutare i candidati", afferma. "Le persone desiderano migliorare a livello personale e professionale e l'unico modo per supportarle consiste nel fornire loro dei feedback costruttivi".



Anche se il ghosting rimarrà una costante del panorama del recruiting, Kudrikow invita le aziende a contribuire a interromperne il ciclo. In poche parole, ora che hai tutti gli strumenti a disposizione, cerca di migliorare.

"Quando la situazione cambierà di nuovo, dovrai ricordare in cosa consiste il ghosting e la frustrazione che ne deriva", afferma Kudrikow.

"Ora che lo abbiamo provato in prima persona, sappiamo cosa subiscono i candidati. Cosa possiamo imparare da questo per essere più empatici nei confronti dei candidati quando la situazione cambierà? Come possiamo crescere e diventare un'azienda migliore in futuro?".

# Il ghosting nel recruiting: sondaggio e report di Indeed

Indeed ha condotto un sondaggio sull'impatto odierno del ghosting, ossia l'interruzione inaspettata delle comunicazioni durante il processo di recruiting, su migliaia di utenti in cerca di lavoro e aziende. Rappresenta ancora un problema? Se sì, per quali motivi? Cosa potrebbe indurre i candidati a non abbandonare il processo? E quali azioni stanno intraprendendo i datori di lavoro in merito? Scopri i risultati offerti dai dati e apprendi strategie utili per risolvere i problemi presenti nel processo di recruiting e creare un mondo del lavoro migliore.



# Il ghosting nel recruiting: sondaggio e report di Indeed

Indeed ha condotto un sondaggio sull'impatto odierno del ghosting, ossia l'interruzione inaspettata delle comunicazioni durante il processo di recruiting, su migliaia di utenti in cerca di lavoro e aziende. Rappresenta ancora un problema? Se sì, per quali motivi? Cosa potrebbe indurre i candidati a non abbandonare il processo? E quali azioni stanno intraprendendo i datori di lavoro in merito? Scopri i risultati offerti dai dati e apprendi strategie utili per risolvere i problemi presenti nel processo di recruiting e creare un mondo del lavoro migliore.



# Tendenze del ghosting negli Stati Uniti

## Risultati su base annuale provenienti dalle ricerche di Indeed

Indeed monitora il ghosting nel mercato del recruiting statunitense dal 2019, offrendo un'analisi delle tendenze precedenti alla pandemia e di come le dinamiche del recruiting e delle assunzioni sono cambiate da quando gli utenti in cerca di lavoro hanno preso il sopravvento in un mercato del lavoro competitivo. Sebbene la società abbia superato le maggiori sfide riguardanti il luogo di lavoro legate all'era della pandemia, [gli economisti di Indeed Hiring Lab prevedono che la carenza di manodopera durerà a lungo.](#)

Cosa implica questo per il ghosting nel processo di recruiting? Gli utenti in cerca di lavoro continuano a sentirsi a proprio agio a scartare opportunità promettenti come fecero al culmine del mercato del lavoro del 2021? Le aziende hanno capito quanto costa ignorare chi cerca un impiego? Quali visioni condividono candidati e datori di lavoro e in quali divergono?

**Ecco i dati.**



# Tendenze del ghosting negli Stati Uniti

## Risultati su base annuale provenienti dalle ricerche di Indeed

Indeed monitora il ghosting nel mercato del recruiting statunitense dal 2019, offrendo un'analisi delle tendenze precedenti alla pandemia e di come le dinamiche del recruiting e delle assunzioni sono cambiate da quando gli utenti in cerca di lavoro hanno preso il sopravvento in un mercato del lavoro competitivo. Sebbene la società abbia superato le maggiori sfide riguardanti il luogo di lavoro legate all'era della pandemia, [gli economisti di Indeed Hiring Lab prevedono che la carenza di manodopera durerà a lungo.](#)

Cosa implica questo per il ghosting nel processo di recruiting? Gli utenti in cerca di lavoro continuano a sentirsi a proprio agio a scartare opportunità promettenti come fecero al culmine del mercato del lavoro del 2021? Le aziende hanno capito quanto costa ignorare chi cerca un impiego? Quali visioni condividono candidati e datori di lavoro e in quali divergono?

### **Ecco i dati.**

# Percezioni relative al ghosting negli Stati Uniti, nel Regno Unito e in Canada

## I candidati

ricorrono sempre più al ghosting

**78%** utenti che hanno ignorato da 1 a 4 datori di lavoro nell'ultimo anno

**70%** utenti che dichiarano di aver ignorato un'azienda prima del 2022

**48%** utenti che prevedono di ignorare aziende in futuro <sup>12</sup>

La maggioranza dei membri di entrambi i gruppi concorda: il ghosting fa ormai parte del panorama del recruiting

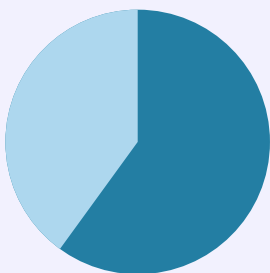
Gli utenti in cerca di lavoro ritengono sia giusto ignorare le aziende

**34%**

utenti che dichiarano che i datori di lavoro hanno ignorato le loro candidature iniziali

**25%**

utenti che asseriscono che i datori di lavoro non si sono presentati a un colloquio



**60%**

utenti in cerca di lavoro secondo cui, dal momento che le aziende ignorano i candidati, è giusto comportarsi allo stesso modo <sup>11</sup>

## Le aziende

stanno subendo gli effetti del ghosting

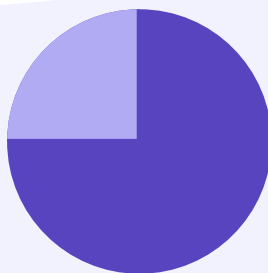
**71%** aziende secondo cui il ghosting oggi è più comune rispetto agli anni precedenti al 2022

**54%** aziende che hanno subito il ghosting per la prima volta nell'ultimo anno

**89%** aziende secondo cui questo fenomeno causa problemi alle proprie attività <sup>13</sup>

**65%** utenti in cerca di lavoro d'accordo

**69%** aziende d'accordo



**75%**

aziende che affermano che il ghosting costa quasi quanto la metà del loro budget per il recruiting

I datori di lavoro hanno la possibilità di migliorare le proprie strategie anti-ghosting

**34%**

aziende che reputano una comunicazione costante la loro strategia principale

**40%**

aziende che non hanno implementato strategie

Il motivo principale per cui gli utenti in cerca di lavoro spariscono

Secondo i datori di lavoro

Offerte di lavoro da parte della concorrenza

Secondo gli utenti in cerca di lavoro

Ho deciso che la posizione non era adatta a me

**58%**

**33%**

Qual è la strategia migliore per prevenire il ghosting da parte degli utenti in cerca di lavoro?

Secondo i datori di lavoro

Comunicazione con i candidati e trasparenza migliori

Secondo gli utenti in cerca di lavoro

Retribuzione più alta

**48%**

**40%**

Come si sentono gli utenti in cerca di lavoro dopo il ghosting

**54%** utenti che hanno ignorato un'azienda e si sono preoccupati di aver causato problemi a quest'ultima <sup>12</sup>

**50%** utenti che affermano di essersi sentiti dispiaciuti dopo il ghosting

Fonte: sondaggio di Indeed con Censuwide, 2023

<sup>11</sup> Tutte le risposte Completamente d'accordo e Parzialmente d'accordo combinate.

<sup>12</sup> Tutte le risposte Sì combinate.

<sup>13</sup> Risposte Un problema di poco conto, Un discreto problema, Un problema serio combinate.