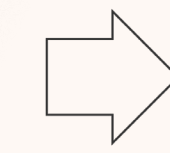


Un recruiting più mirato e data driven

Edizione dedicata alla qualità e alle competenze



 indeed

||

La retribuzione, i benefit, la sede e la cultura aziendale sono tutti elementi importanti, ma la priorità deve essere data alla capacità di una persona di svolgere il proprio lavoro."

Abbey Carlton
Vice President of Social Impact
and Sustainability, Indeed

Qualità nel recruiting

Usiamo spesso l'espressione "qualità nel recruiting", ma raramente ne definiamo il significato.

Noi di Indeed crediamo che capire cosa significa questa espressione contribuirà a migliorare il recruiting sia per chi cerca sia per chi offre lavoro. Tuttavia, si tratta di un concetto complesso, la cui definizione muta di pari passo con i cambiamenti culturali e un panorama dei talenti in rapida evoluzione: oggi sia chi cerca sia chi offre lavoro si chiede in che modo l'intelligenza artificiale (AI) cambierà le competenze richieste per le posizioni lavorative nei vari settori e come trasformerà i processi di candidatura e di recruiting.

Comprendere il concetto di qualità è essenziale per superare queste sfide. Abbiamo condotto un sondaggio a livello globale per scoprire in che modo le persone in cerca di lavoro e gli hiring manager di tutto il mondo definiscono oggi la qualità nel recruiting, come la valutano e quali sfide affrontano durante la ricerca di ruoli e candidati idonei.

Abbiamo scoperto che i due gruppi forniscono una definizione di qualità molto simile, che rivela un cambiamento fondamentale nel modo in cui entrambe le categorie pensano al recruiting.

In passato, le aziende hanno considerato fattori come il livello di istruzione, le posizioni lavorative ricoperte e gli anni di esperienza come indicatori chiave della qualità. Tuttavia, abbiamo scoperto che chi offre e chi cerca lavoro ritiene che la capacità

di dimostrare competenze specifiche per un determinato ruolo sia più importante rispetto ai criteri tradizionali. La qualità, inoltre, non riguarda solo le qualifiche (ossia se un candidato soddisfa i requisiti minimi per la posizione), ma comprende anche passione, velocità di apprendimento, professionalità, ambizione e atteggiamento positivo.

Come afferma Abbey Carlton, Vice President of Social Impact and Sustainability di Indeed: "Assumere la persona giusta è una questione che presenta molteplici sfaccettature. La retribuzione, i benefit, la sede e la cultura aziendale sono tutti elementi importanti, ma la priorità deve essere data alla capacità di una persona di svolgere il proprio lavoro."

In questo report esamineremo in modo più approfondito il punto di vista di entrambi i gruppi in merito al ruolo delle competenze nel recruiting, in che modo queste ultime si collegano al concetto di qualità e le implicazioni per il futuro del recruiting. Se i datori di lavoro riusciranno a comprendere le aspettative in evoluzione in termini di qualità e competenze, potranno trovare i candidati giusti più rapidamente, rendendo il recruiting e il lavoro migliori per tutti.

Metodologia

Il Report di Indeed sulla Qualità nel Recruiting si basa su un sondaggio online condotto dal 21 giugno al 12 luglio 2024.

Vi hanno partecipato:

- 9.671 persone in cerca di lavoro, definite come individui occupati a tempo pieno o part-time oppure alla ricerca di un impiego.
- 5.666 aziende, rappresentate da persone con ruoli manageriali all'interno dell'organizzazione.

Questo sondaggio include otto dei mercati principali di Indeed. I partecipanti per Paese sono stati distribuiti come segue:¹

- Persone in cerca di lavoro: Stati Uniti (1.027), Canada (1.003), Regno Unito (1.066), Germania (1.014), Francia (1.033), Paesi Bassi (507), **Italia** (1.005), Australia (507).
- Aziende: Stati Uniti (1.003), Canada (252), Regno Unito (1.128), Germania (509), Francia (506), Paesi Bassi (253), **Italia** (512), Australia (248).

Per fare riferimento a questa ricerca, viene usata la seguente citazione:

**Sondaggio di Indeed e YouGov 2024,
N=7.162 persone in cerca di lavoro e 4.411 aziende in totale**

¹ A causa delle differenze nelle dimensioni dei campioni per Paese, alcune percentuali che rappresentano i totali in tutti gli otto mercati principali potrebbero non corrispondere al 100%.

Sommario

Introduzione	2
Informazioni su Indeed	4
Sezione 1 - Il recruiting è sempre più complesso	5
Sezione 2 - Come definire la qualità nel recruiting	8
Sezione 3 - Un cambiamento ideologico	12
Sezione 4 - Da una mentalità che dà priorità alle competenze a una nuova strategia di recruiting	16
Sezione 5 - AI e recruiting basato sulle competenze	21
Sezione 6 - Formazione e sviluppo	28
Conclusione	33
Argomenti principali	34

Informazioni su Indeed

Indeed è il sito n. 1 al mondo per la ricerca di lavoro¹ grazie a oltre 595 milioni di profili di persone in cerca di lavoro a livello globale.² 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 e le relazioni umane.

595 Mio
profili di persone in
cerca di lavoro

Dati di Indeed (globali), account di persone in cerca di lavoro con un indirizzo email univoco e verificato

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

Categoria Business, SimilarWeb,
giugno 2023

24 Mio
annunci totali su
Indeed a livello
globale

6
annunci aggiunti
ogni secondo a
livello globale

Più di 60
Paesi

28
lingue

**Più di
23,6 Mio**
colloqui telefonici su
Indeed a livello globale

140.000
nuovi annunci
aggiunti ogni mese
in Italia

Dati di Indeed

6,3 Mio
candidature inviate
ogni giorno da
dispositivi mobili con
Candidatura Diretta
Indeed a livello
globale

¹ Comscore, visite totali, marzo 2024

² Dati di Indeed (globali), account di persone in cerca di lavoro con un indirizzo email univoco e verificato

Sezione 1

Il recruiting è sempre più complesso

Sia chi cerca sia chi offre lavoro affronta ostacoli.



Sezione 1

Incontri mancati

Indeed ha chiesto a chi offre e chi cerca lavoro nei mercati principali di valutare le proprie esperienze di recruiting e i partecipanti hanno affermato che la situazione è sempre più complessa: il 47% delle persone in cerca di lavoro dichiara che trovare lavoro è diventato più difficile negli ultimi tre anni e, secondo il 58% dei datori di lavoro, il recruiting è divenuto più impegnativo nello stesso periodo di tempo.

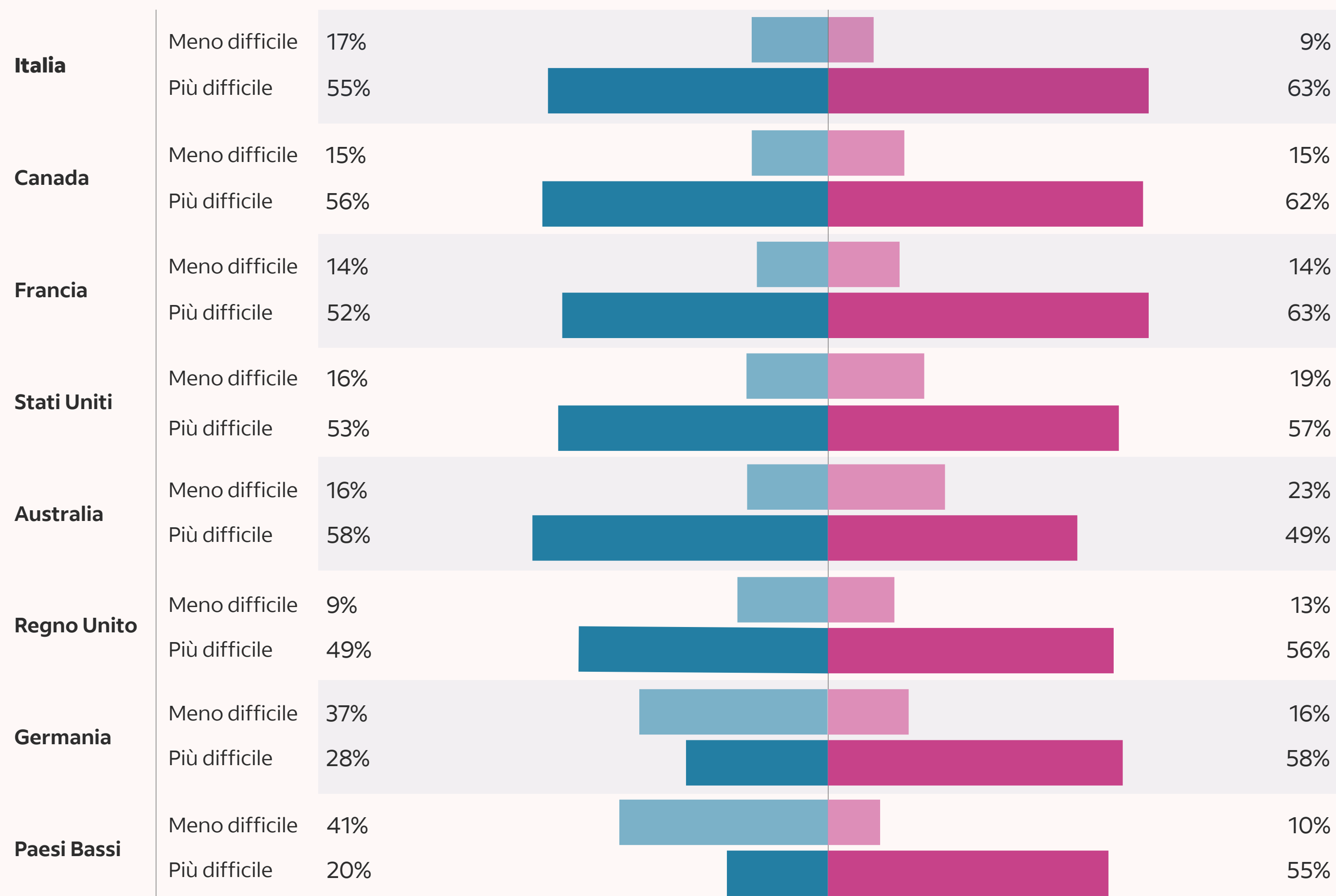
Alcune aree geografiche sono risultate più critiche: in Italia, Canada e Francia, entrambi i gruppi sono stati più propensi ad asserire che il recruiting è sempre più arduo.

Nelle risposte al sondaggio è emerso un paradosso relativo ai motivi per cui il recruiting è diventato più difficile: la maggiore sfida affrontata da chi cerca lavoro consiste nella carenza di ruoli di qualità ai quali candidarsi. Chi offre lavoro, invece, dichiara che l'ostacolo più grande è la mancanza di candidati idonei: il 31% dei manager afferma che si tratta di un problema significativo o critico per la propria azienda.

Il processo di recruiting sta diventando più complicato?

Sì, secondo chi cerca e chi offre lavoro. Le sfide risultano più critiche in Italia, Canada e Francia.

■ Persone in cerca di lavoro
■ Aziende



Domanda posta a chi cerca lavoro: Secondo te, trovare lavoro è diventato più o meno difficile negli ultimi tre anni?

Domanda posta a chi offre lavoro: Secondo te, il recruiting è diventato più o meno difficile negli ultimi tre anni?

Il problema, tuttavia, non risiede né nell'assenza di ruoli di qualità né nella carenza di candidati che possano ricoprirli, ma è costituito piuttosto dalla difficoltà di mostrare annunci pertinenti ai candidati giusti e indica l'urgente necessità di ripensare il modo in cui si assume nel mondo.

Quantità e qualità

Le persone in cerca di lavoro ritengono che il motivo principale per cui non riescono a ottenere i ruoli desiderati sia la competizione con un numero enorme di candidati adatti per un numero esiguo di posizioni lavorative. Per questo, molti puntano all'efficienza piuttosto che alla selettività quando si candidano agli annunci, ampliando il proprio campo della ricerca. Le aziende, di conseguenza, ricevono moltissime candidature.

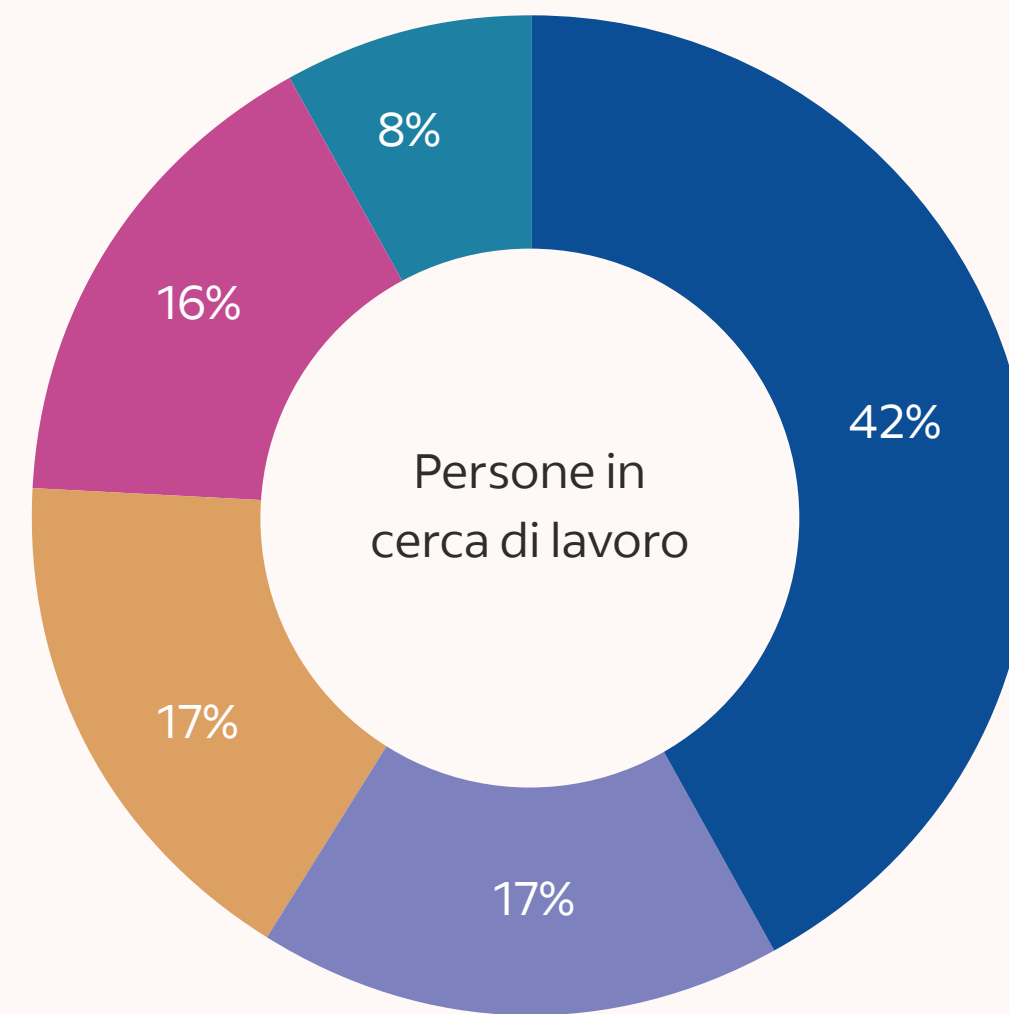
Le aziende affermano di esaminare attentamente le candidature mentre cercano le persone adatte. Secondo le ricerche di Indeed, prendono in considerazione la disponibilità, la località e la reattività di una persona quando valutano la qualità complessiva di una candidatura.¹ In assenza di questi elementi, percepiscono una mancanza di candidati idonei. Il problema, tuttavia, potrebbe risiedere semplicemente nel fatto che anche le persone idonee inviano candidature che appaiono di scarsa qualità.²

¹Dati interni di Indeed, qualità delle candidature, luglio 2024.

²Dati interni di Indeed, qualità delle candidature, luglio 2024.

Quanto è difficile trovare qualità nel recruiting?

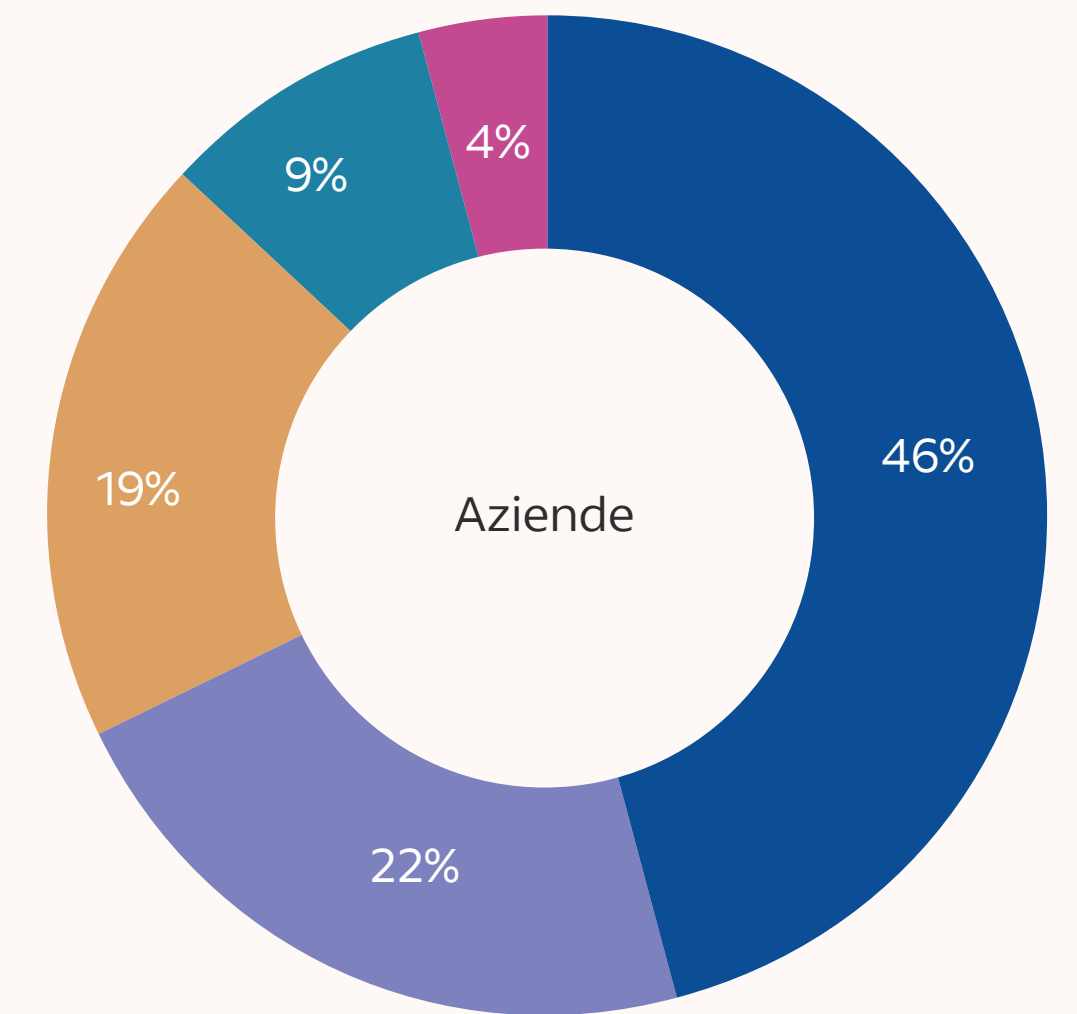
Sia chi cerca sia chi offre lavoro affronta ostacoli.



- Estremamente difficile: non riesco a trovare un numero sufficiente di posizioni di qualità per cui candidarmi
- Molto difficile: la maggior parte delle posizioni aperte non soddisfa le mie esigenze o competenze
- Abbastanza difficile: un discreto numero di posizioni aperte non è pertinente per le mie esigenze o competenze
- Per niente difficile: vale la pena candidarsi alla maggior parte delle posizioni aperte
- Non so

Domanda posta a chi cerca lavoro: Quanto è difficile per te trovare ruoli di qualità per cui candidarti?

Domanda posta a chi offre lavoro: In che misura la mancanza di candidati idonei è un problema rilevante per la tua azienda?



- Estremamente rilevante: non riesco a trovare un numero sufficiente di candidati idonei
- Molto rilevante: la maggior parte dei candidati non soddisfa le esigenze relative alle posizioni aperte presso l'azienda
- Abbastanza rilevante: un discreto numero di candidati non è pertinente per il ruolo
- Non molto rilevante: la maggior parte dei candidati soddisfa le esigenze relative alle posizioni aperte presso l'azienda
- Non so

Sezione 2

Come definire la qualità nel recruiting

Quali caratteristiche contano di più?



Sezione 2

Le competenze sono essenziali per la qualità

Chi offre e chi cerca lavoro ha punti di vista diversi sulle odierne sfide legate al recruiting, ma, sorprendentemente, entrambi i gruppi forniscono una definizione di qualità molto simile.

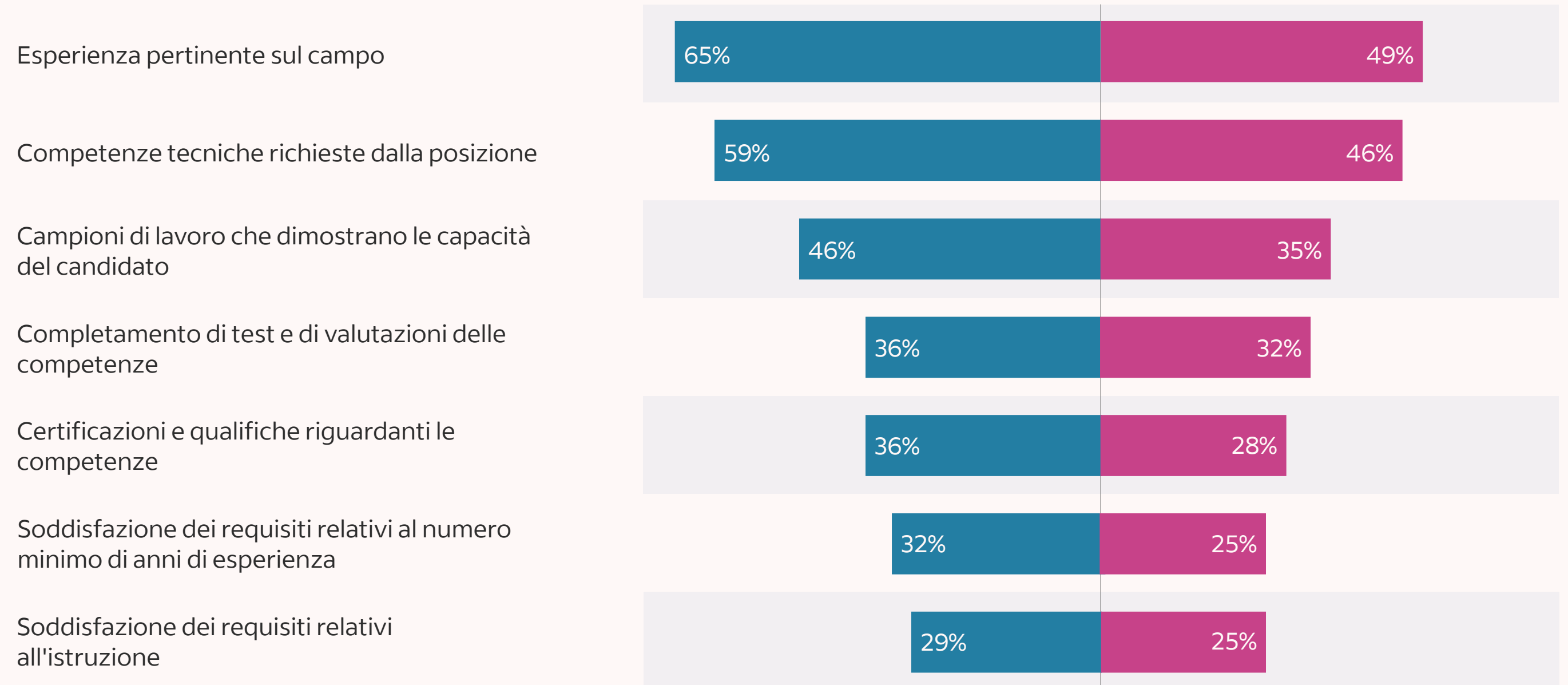
La maggioranza delle persone in cerca di lavoro (65%) e quasi la metà degli hiring manager (49%) nei mercati principali ritiene che l'esperienza sul campo sia l'indicatore di qualità più importante, anche rispetto al titolo di studio, alle posizioni lavorative e agli anni di esperienza.

Il quadro è leggermente diverso in Italia. Sia chi offre sia chi cerca lavoro è più incline a ritenere i campioni di lavoro e il possesso delle competenze tecniche richieste dalla posizione più importanti rispetto all'esperienza rilevante sul campo. Tuttavia, entrambi i gruppi concordano con i partecipanti provenienti da altri Paesi sul fatto che i requisiti relativi all'istruzione siano gli indicatori di qualità meno importanti.

Quali competenze rendono una persona un candidato idoneo?

Sia per chi cerca sia per chi offre lavoro, l'esperienza sul campo è la priorità assoluta nella valutazione della qualità dei candidati e i requisiti relativi all'istruzione sono gli indicatori meno importanti.

■ Persone in cerca di lavoro
■ Aziende



Domanda posta a chi cerca lavoro: Se fossi un datore di lavoro o un recruiter, quali caratteristiche valuteresti per identificare un candidato idoneo? Seleziona tutte le risposte pertinenti.
Domanda posta a chi offre lavoro: Quali elementi prenderesti in considerazione per capire se una persona è un candidato idoneo? Seleziona fino a tre opzioni.

Gran parte delle persone in cerca di lavoro afferma che le aziende dovrebbero attribuire maggiore importanza alle competenze trasferibili, ad esempio la capacità di imparare rapidamente un lavoro (90%), la capacità di pensiero critico e risoluzione dei problemi (89%) e la capacità di lavorare bene con persone diverse (89%) rispetto agli anni di esperienza (70%) o alle competenze tecniche specifiche (68%). E come chi cerca lavoro, chi offre lavoro è d'accordo: dà la priorità a tali competenze e classifica i titoli di studio come i criteri meno importanti durante la valutazione dei candidati.

Anche in questo caso, l'enfasi sulle competenze tecniche è maggiore in Italia rispetto ad altre aree geografiche. Chi cerca lavoro in Italia classifica le competenze tecniche e linguistiche come il quarto criterio più importante, mentre lo stesso gruppo le classifica all'ultimo posto tra gli altri mercati analizzati. Le competenze tecniche sono più importanti anche per le aziende in Italia (84%) rispetto al totale delle aziende in tutti i mercati (75%).

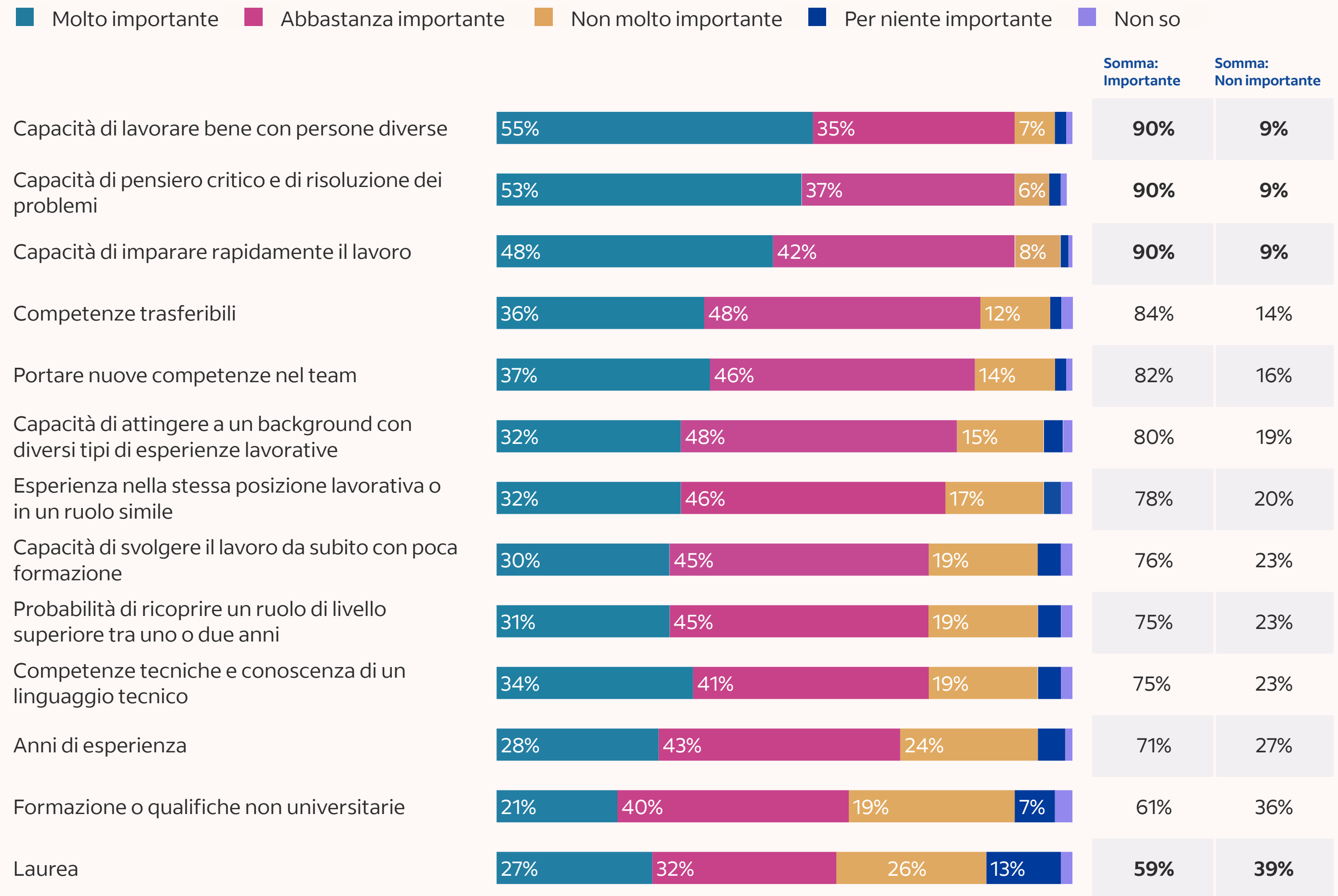
Riduzione dei requisiti

Secondo i dati di Indeed Hiring Lab per gli Stati Uniti, c'è una forte tendenza alla riduzione dell'enfasi su questi tradizionali indicatori di qualità: ad aprile 2023, [in meno di un terzo degli annunci di lavoro statunitensi](#) su Indeed si chiedeva ai candidati un numero specifico di anni di esperienza, in calo rispetto a quasi il 40% nell'aprile 2022. Analogamente, Hiring Lab ha rilevato che [la maggioranza \(52%\) degli annunci di lavoro statunitensi](#) su Indeed non menzionava alcun requisito formale relativo all'istruzione a gennaio 2024, rispetto al 48% del 2019. Negli ultimi cinque anni, la percentuale di annunci di lavoro negli Stati Uniti in cui si richiede almeno una laurea è scesa dal 20,4% al 17,8%.¹

¹Nota: lo studio di Hiring Lab prende in considerazione i requisiti elencati negli annunci di lavoro e mostra quindi la tendenza a ridurre i requisiti relativi ai titoli di studio in modo esplicito negli annunci. Non si riferisce alla percentuale di posizioni che richiedono una laurea.

Quali criteri contano di più per le aziende?

Le competenze trasversali e trasferibili sono in cima all'elenco dei criteri più importanti, mentre i titoli di studio sono gli ultimi.



Domanda posta a chi offre lavoro: Quanto è importante ciascuno dei seguenti criteri nella valutazione di un candidato? Le percentuali non mostrate sono inferiori al 5%.

Sezione 2

Chi assumeresti?

Il **candidato A** possiede una laurea pertinente ma nessuna esperienza nel settore.

Il **candidato B** non possiede una laurea ma ha esperienza pertinente sul campo.

Gran parte delle persone in cerca di lavoro (70%) ritiene che le aziende preferirebbero il candidato B. Sebbene le aziende continuino a basarsi un po' di più sui titoli di studio, secondo la maggioranza degli hiring manager (62%) il candidato B rappresenta la scelta migliore.

Quale candidato otterrà il lavoro?

Secondo la maggioranza dei partecipanti, un candidato con esperienza ma senza una laurea è più adatto rispetto a chi possiede una laurea ma non ha esperienza.

Partecipanti che hanno selezionato il candidato A:

"Credo che i dipartimenti delle risorse umane siano imbrigliati dai requisiti minimi relativi all'istruzione e che un candidato non laureato probabilmente non supererebbe il processo di screening automatizzato."

 Persona in cerca di lavoro, Stati Uniti

"Il candidato che possiede una laurea ha maggiori probabilità di portare innovazione nell'azienda."

 Persona in cerca di lavoro, Regno Unito

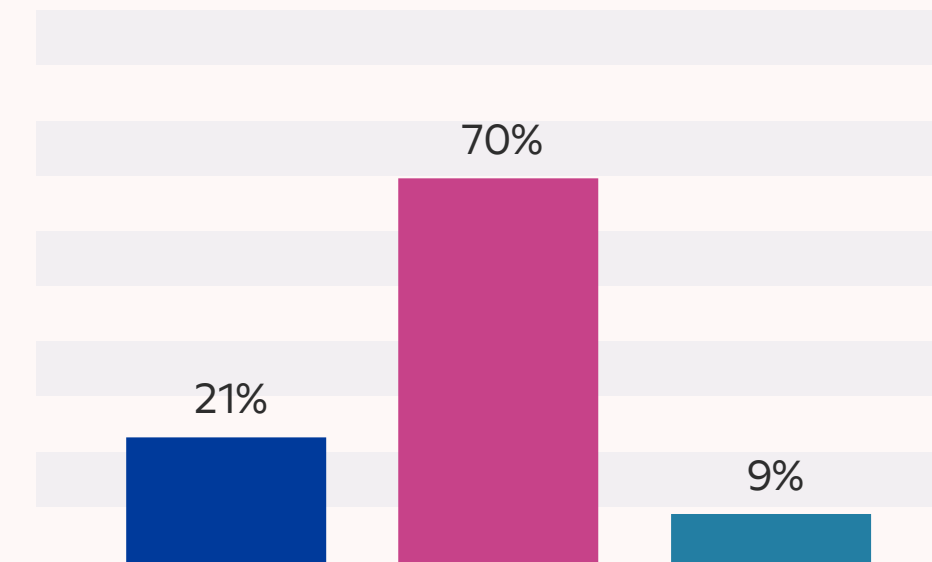
"Puoi aspettarti di trovare una persona responsabile, puntuale e in grado di rispettare le scadenze."

 Azienda, Canada

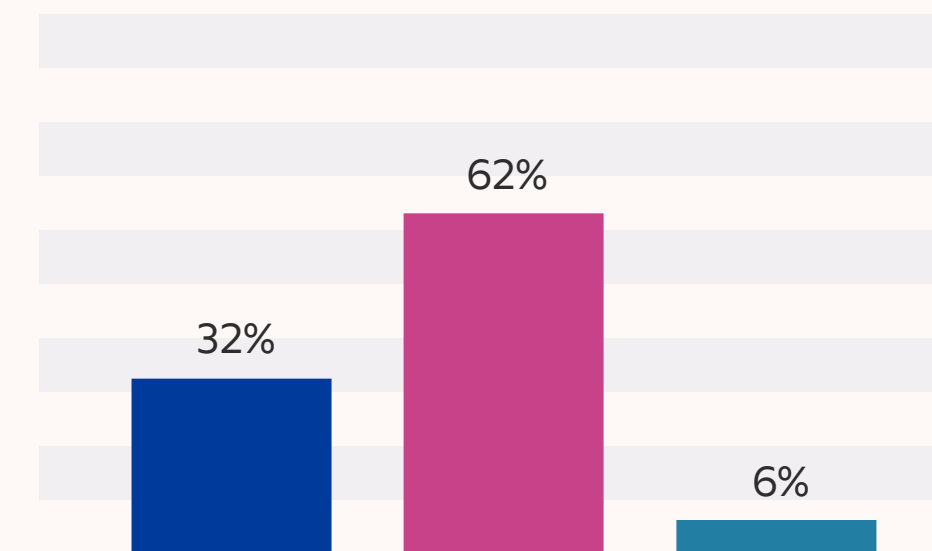
"Una laurea dimostra qualifiche nonché la volontà di continuare a imparare."

 Azienda, Germania

Il candidato che le aziende assumerebbero, secondo chi cerca lavoro



Il candidato che le aziende assumerebbero



Candidato A: possiede una laurea pertinente ma nessuna esperienza nel settore

Candidato B: non possiede una laurea ma ha esperienza pertinente sul campo

Non so

Partecipanti che hanno selezionato il candidato B:


"Un'esperienza professionale ricca e variegata illustra meglio le competenze di un candidato rispetto a un titolo di studio non accompagnato da esperienza. Chi offre lavoro, purtroppo, non sempre la reputa un criterio di recruiting."

 Azienda, Francia

"Si dà troppa importanza ai titoli di studio. Molte persone non hanno l'opportunità di studiare."

 Azienda, Paesi Bassi

"Ormai in molti hanno una laurea: almeno il 50% del mio team ne ha una non correlata alla posizione che ricopre. L'aspetto più difficile nel conseguimento di una laurea è spesso potersi permettere gli studi."

 Azienda, Stati Uniti

"Esperienza specifica e successo dimostrabile sono più importanti di generici titoli accademici."

 Persona in cerca di lavoro, Regno Unito

Domanda posta a chi cerca lavoro: Secondo te, quale candidato avrebbe maggiori probabilità di essere assunto dalle aziende?
Domanda posta a chi offre lavoro: Quale candidato saresti più incline ad assumere?

Sezione 3

Un cambiamento ideologico

Sia chi offre sia chi cerca lavoro utilizza un nuovo insieme di valori per definire la qualità.



L'evoluzione del recruiting

I partecipanti al sondaggio ritengono che un processo di recruiting di qualità per il mercato odierno dovrebbe concentrarsi sulle competenze effettive dei candidati piuttosto che su indicatori indiretti delle loro capacità, come titoli di studio o anni di esperienza nel settore. Indeed, insieme ad altre aziende, chiama questo concetto recruiting basato sulle competenze.

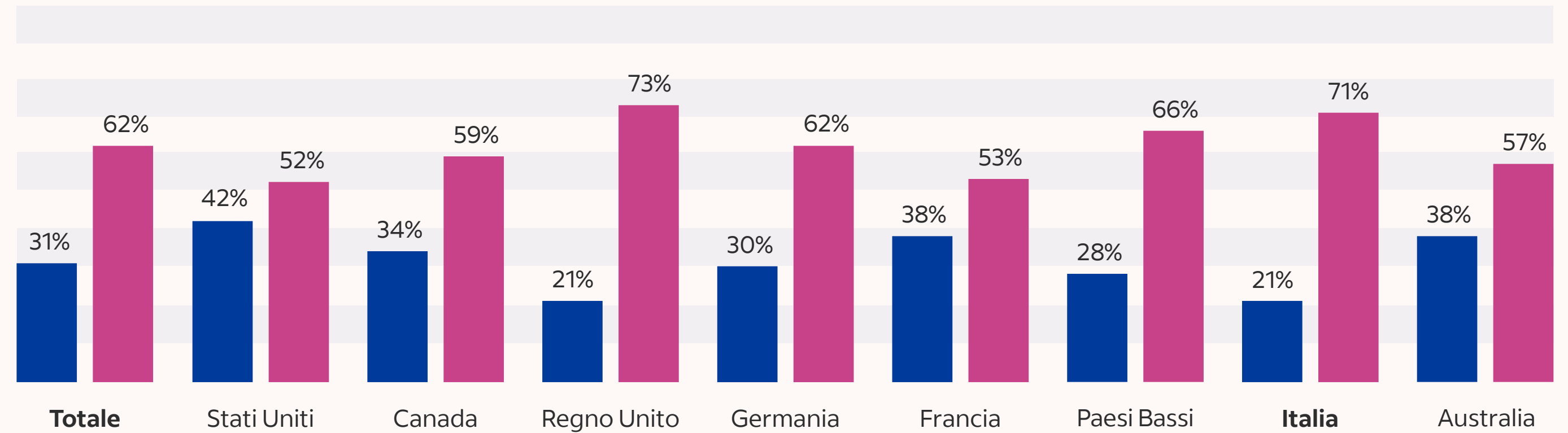
Questo tipo di recruiting implica la ricerca e la valutazione dei candidati in base alle competenze, a prescindere da dove o come le abbiano acquisite.

È interessante notare che, mentre la maggior parte delle persone in cerca di lavoro (62%) afferma di non avere familiarità con l'espressione recruiting basato sulle competenze, le risposte hanno rivelato che le persone riescono a comprendere intuitivamente questo concetto. Quando è stato chiesto loro di identificare le principali procedure associate a una strategia di recruiting basato sulle competenze, la maggioranza di entrambi i gruppi ha menzionato pratiche che riflettono la loro concezione di qualità: valutare i candidati principalmente in base a competenze dimostrate, pertinenti per la posizione lavorativa, e fondare la ricerca di candidati intenzionalmente sulle competenze.

I partecipanti hanno familiarità con il concetto di recruiting basato sulle competenze?

Anche se la definizione di qualità fornita dalle persone in cerca di lavoro è in linea con un approccio incentrato sulle competenze, la maggior parte di loro non sa che si tratta di una strategia formale.

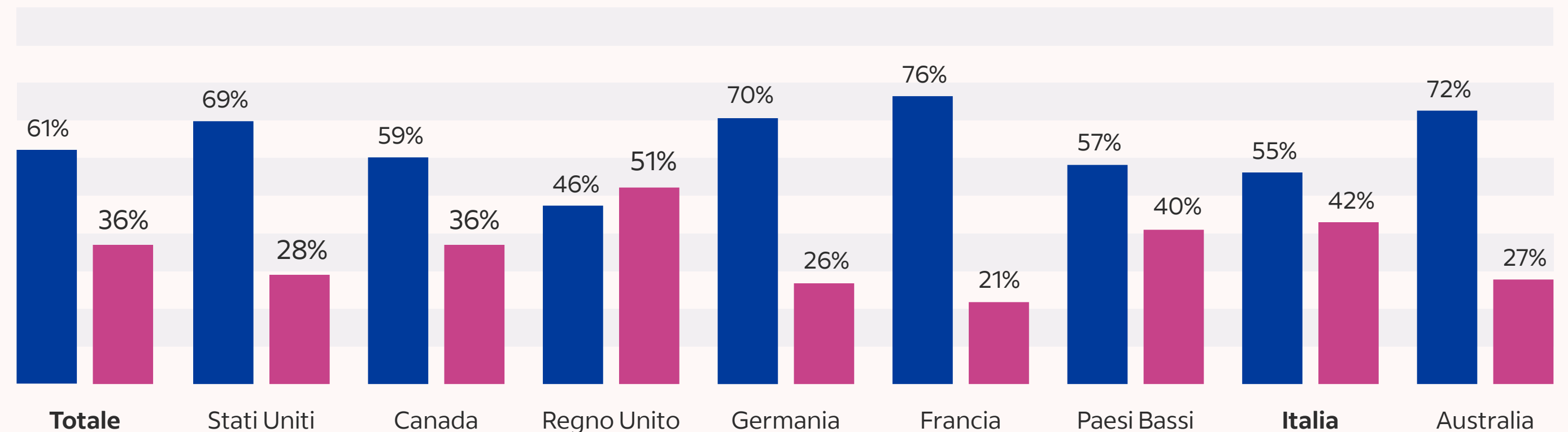
■ Sì
■ No



Domanda posta a chi cerca lavoro: Hai familiarità con il concetto di recruiting basato sulle competenze? Seleziona tutte le risposte pertinenti.

In gran parte delle aree geografiche, la maggioranza delle aziende ha familiarità con la strategia, che però è meno conosciuta nel Regno Unito e in Italia rispetto agli altri Paesi.

■ Sì
■ No



Domanda posta a chi offre lavoro: Hai familiarità con il concetto di recruiting basato sulle competenze?

Quindi, come mai il recruiting basato sulle competenze è sempre più diffuso? Questo tipo di recruiting affronta direttamente la sfida più grande per le aziende: la mancanza di candidati adatti. Implementando una strategia basata sulle competenze, due dei principali vantaggi consistono in un numero più elevato di candidati idonei (27%) e in una maggiore incidenza di competenze trasferibili (27%). Inoltre, il recruiting basato sulle competenze è vantaggioso per le aziende. Tra i benefici più menzionati di questo tipo di recruiting troviamo maggiore innovazione e resilienza.

Il recruiting basato sulle competenze è anche un fattore chiave in termini di diversità, equità, inclusione e appartenenza (DEIB+). Il 65% dei datori di lavoro che hanno adottato questo tipo di recruiting afferma che ha aumentato la diversità all'interno della propria organizzazione e il 60% dichiara che ha migliorato l'equità. Inoltre, il 28% di questi asserisce che uno dei tre principali vantaggi di una tale strategia è l'aumento dell'innovazione dovuto alla maggiore diversità.

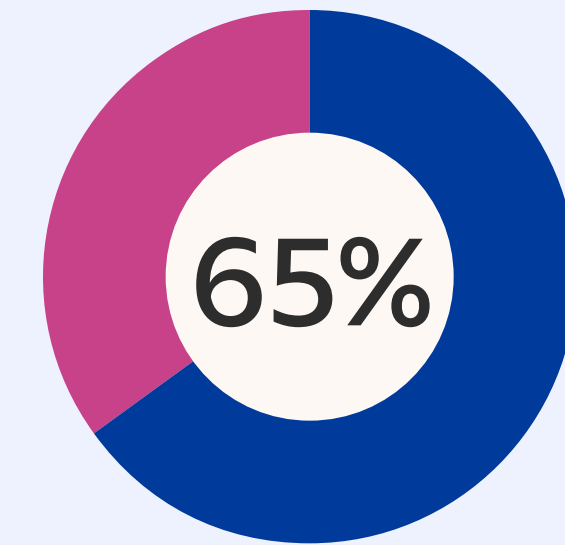
Lavoratori STAR

Riducendo l'enfasi su altri indicatori, un approccio basato sulle competenze abbatte gli ostacoli affrontati dalle persone in cerca di lavoro con background non tradizionali. La rimozione o la riduzione dei requisiti relativi all'istruzione permette ai lavoratori STAR di accedere al pool di talenti. STAR, acronimo coniato dall'impresa sociale no-profit [Opportunity@Work](#), con sede negli Stati Uniti, sta per "skilled through alternative routes" e indica chi ha acquisito le proprie competenze in modi alternativi rispetto a una laurea, come il servizio militare, il community college o l'esperienza sul campo. Assumere questo tipo di candidati in base alle loro competenze, a prescindere dai titoli di studio, promuove l'accessibilità e contribuisce a creare un ambiente di lavoro più diversificato.

Quali sono i vantaggi del recruiting basato sulle competenze?

I datori di lavoro che utilizzano già una strategia di questo tipo affermano che ha permesso loro di ottenere un'ampia gamma di risultati positivi.

- 28%** Vantaggi per l'azienda: aumento dell'innovazione dovuto a una maggiore diversità, a una migliore resilienza aziendale, ecc.
- 27%** Maggiore incidenza di competenze trasferibili
- 27%** Maggior numero di candidati idonei
- 24%** Miglioramento delle performance nei ruoli
- 23%** Maggiore ritorno sull'investimento per le campagne di recruiting grazie alla riduzione dei costi
- 22%** Maggiore interesse da parte dei dipendenti nei confronti dell'aggiornamento delle competenze e dell'istruzione
- 20%** Opportunità distribuite in modo più equo tra chi cerca lavoro
- 19%** Maggiore diversità nella forza lavoro
- 19%** Migliore fidelizzazione dei nuovi assunti
- 19%** Personale più soddisfatto
- 17%** Riduzione del tempo medio di assunzione



Aziende che hanno adottato una strategia di recruiting basato sulle competenze e affermano che ha migliorato la diversità all'interno della propria organizzazione. Il **60%** dichiara che ha migliorato l'equità.

Domande poste a chi offre lavoro: Affermi di aver implementato una strategia di recruiting basato sulle competenze. Hai ottenuto dei risultati positivi? Seleziona fino a tre opzioni. Quali effetti ha avuto il recruiting basato sulle competenze sulla diversità all'interno della tua organizzazione? Quali effetti ha avuto sull'equità?

Sezione 3

Migliore pertinenza grazie al recruiting basato sulle competenze

Il recruiting basato sulle competenze ha il potenziale per differenziare le aziende. Benché la maggiore sfida riscontrata dal 31% delle persone in cerca di lavoro durante la ricerca di ruoli di qualità sia la mancanza di trasparenza retributiva, spostare il focus sulle competenze permette di affrontare molte delle altre difficoltà menzionate da questi ultimi: requisiti irrealistici per le posizioni vacanti (29%), agenzie per il lavoro o recruiter inefficienti (20%), enfasi eccessiva sull'istruzione formale (19%) e annunci di lavoro scritti male (18%). Le persone in cerca di lavoro affermano inoltre che un approccio basato sulle competenze aiuta le aziende a conoscere meglio il loro background lavorativo e riduce i potenziali bias.

Migliorando la descrizione delle posizioni, le aziende hanno buone opportunità per farsi notare da chi cerca lavoro in Francia, in Germania, in Australia e nei Paesi Bassi, dove i requisiti irrealistici per le posizioni vacanti rappresentano, ancor più della mancanza di trasparenza retributiva, la sfida maggiore durante la ricerca di ruoli di qualità. Se i requisiti rispecchiano le competenze necessarie per avere successo in un ruolo, i candidati possono identificare meglio le posizioni giuste per loro e inviare candidature più accurate e veritiere, contribuendo in questo modo a ridurre la frustrazione dei recruiter nei confronti delle candidature meno adatte.

Quali sono le maggiori frustrazioni di chi cerca lavoro?

Tra i problemi più comuni rientrano requisiti irrealistici per le posizioni vacanti e l'enfasi eccessiva posta sull'istruzione. Il recruiting basato sulle competenze può migliorare la candidate experience.

	Stati Uniti	Canada	Regno Unito	Germania	Francia	Paesi Bassi	Italia	Australia
Mancanza di trasparenza in merito alle retribuzioni	34%	34%	33%	31%	28%	21%	34%	30%
Requisiti irrealistici per le posizioni vacanti	31%	31%	28%	33%	29%	22%	25%	32%
Agenzie per il lavoro o recruiter poco efficienti	21%	18%	17%	21%	15%	16%	24%	25%
Enfasi eccessiva sull'istruzione formale	25%	24%	18%	15%	17%	19%	15%	23%
Annunci di lavoro scritti male	19%	15%	17%	23%	18%	16%	15%	21%
Valutazioni che non rispecchiano le competenze	20%	18%	12%	13%	15%	11%	17%	22%
Annunci pertinenti insufficienti sulle piattaforme di recruiting	21%	18%	11%	14%	12%	11%	18%	20%
Mancata comprensione delle norme e dei benefit dell'azienda	11%	12%	7%	11%	12%	11%	23%	12%
N/A: non ho difficoltà a trovare ruoli di qualità per cui candidarmi	14%	11%	15%	14%	8%	21%	9%	12%

Domanda posta a chi cerca lavoro: Qual è la maggiore sfida che affronti durante la ricerca di ruoli di qualità ai quali candidarti? Seleziona tutte le risposte pertinenti.

Da una mentalità che dà priorità alle competenze a una nuova strategia di recruiting

Le aziende devono adottare nuove procedure, standard e norme culturali.



Sezione 4

Dall'adozione all'implementazione

Il passaggio a un approccio basato sulle competenze è un primo passo importante, ma le aziende che desiderano adottare una strategia completa di questo tipo dovranno ripensare le loro procedure e norme aziendali. La maggior parte dei datori di lavoro (61%) comprende il concetto di recruiting basato sulle competenze, ma ha un'idea meno chiara su come applicare la strategia.

Pur sapendo che tale approccio prevede la valutazione e il recruiting dei candidati in base alle loro competenze anziché tramite altri indicatori, riescono a identificare con meno facilità le procedure necessarie per raggiungere l'obiettivo, ad esempio scrivere descrizioni delle posizioni basate sulle competenze e valutare i candidati sulla base della loro formazione non universitaria.

Cosa significa recruiting basato sulle competenze secondo le aziende?

La maggior parte dei datori di lavoro comprende l'importanza di valutare le competenze di chi cerca un impiego, ma pochi riconoscono la necessità di adeguare i propri processi e requisiti e di scrivere descrizioni delle posizioni basate sulle competenze.

Valutare i candidati principalmente in base alle competenze dimostrate pertinenti per la posizione

36%

Cercare i candidati intenzionalmente in base alle competenze

32%

Valutare le competenze richieste per la posizione

31%

Valutare i candidati in base alla loro esperienza lavorativa

24%

Valutare i candidati in base alla loro formazione non universitaria

22%

Scrivere descrizioni delle posizioni basate sulle competenze

22%

Valutare i candidati in base alla loro istruzione

16%

Rimuovere o ridurre i requisiti relativi agli anni di esperienza

15%

Rimuovere i requisiti relativi ai titoli di studio

14%

Istituire un programma di apprendistato

13%

Non so

3%

Domanda posta a chi offre lavoro: Cosa significa secondo te l'espressione "recruiting basato sulle competenze"? Seleziona fino a tre opzioni.

Sezione 4

Differenza fra adozione e implementazione

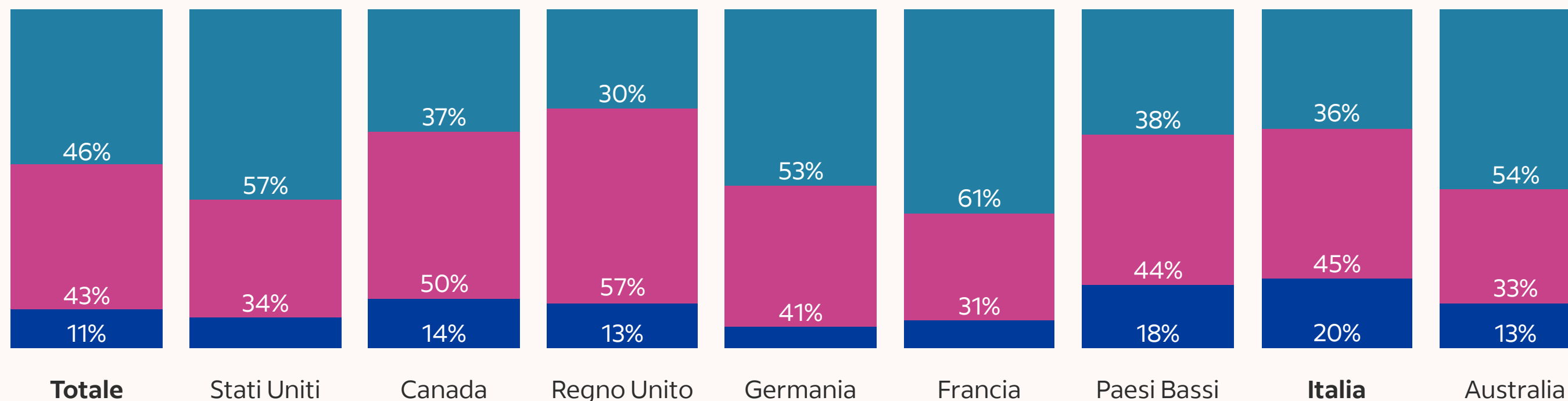
Il 46% dei datori di lavoro intervistati afferma di aver adottato una strategia di recruiting basato sulle competenze. La maggior parte di essi negli Stati Uniti (57%), in Francia (61%), in Australia (54%) e in Germania (53%) dichiara di aver definito una strategia di recruiting di questo tipo, al contrario del Regno Unito (30%), dell'Italia (36%), del Canada (37%) e dei Paesi Bassi (38%), dove solo una minoranza lo ha fatto.

Chi ha definito una strategia di recruiting basato sulle competenze la implementa valutando le competenze necessarie per le posizioni aperte (25%), creando descrizioni delle posizioni basate sulle competenze (22%) e assumendo con la prospettiva di formare un candidato idoneo (21%).

Quanto rapidamente le aziende stanno adottando il recruiting basato sulle competenze?

Quasi la metà delle aziende ha già definito una strategia di recruiting basato sulle competenze. La Francia guida il gruppo con il 61%, mentre il Regno Unito risulta in ritardo rispetto agli altri Paesi, dal momento che meno di un terzo delle aziende del Paese afferma di aver adottato questa strategia.

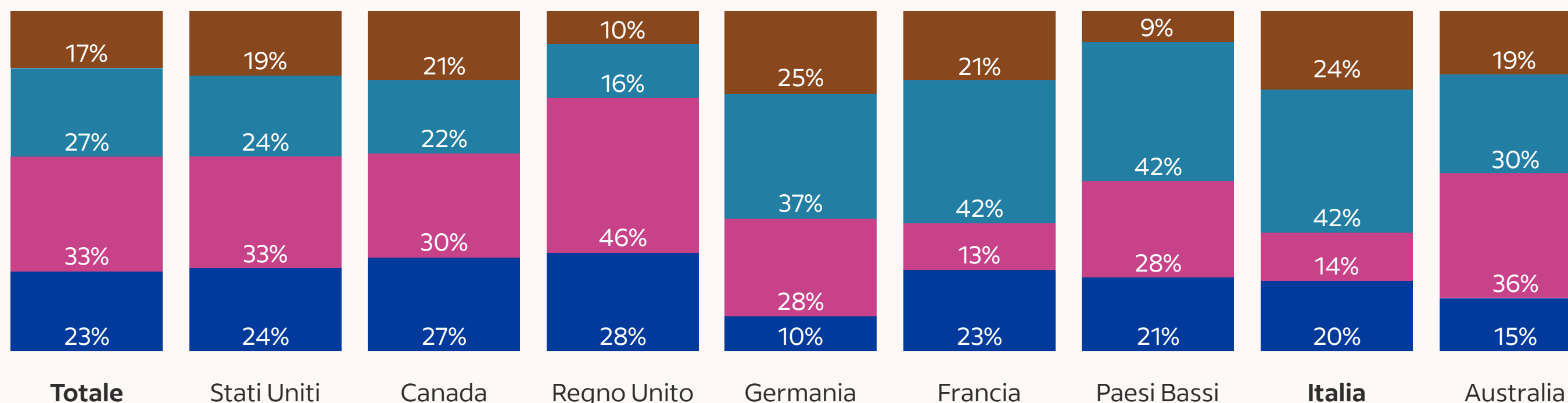
■ Sì ■ No ■ Non so



Domanda posta a chi offre lavoro: La tua azienda ha definito una strategia di recruiting basata sulle competenze? Le percentuali non mostrate sono inferiori al 9%.

Circa 2 datori di lavoro su 5, di aziende che attualmente non dispongono di una strategia basata sulle competenze, affermano di volerne adottare una in futuro. Le ambizioni in tal senso sono più marcate in Italia, Francia e Germania e meno nel Regno Unito.

■ È nei piani dell'azienda ■ Sì, tra 1-5 anni ■ Non è nei piani dell'azienda ■ Non so



Domanda posta a chi offre lavoro: Se non hai ancora adottato una strategia di recruiting basato sulle competenze, prevedi di farlo in futuro?

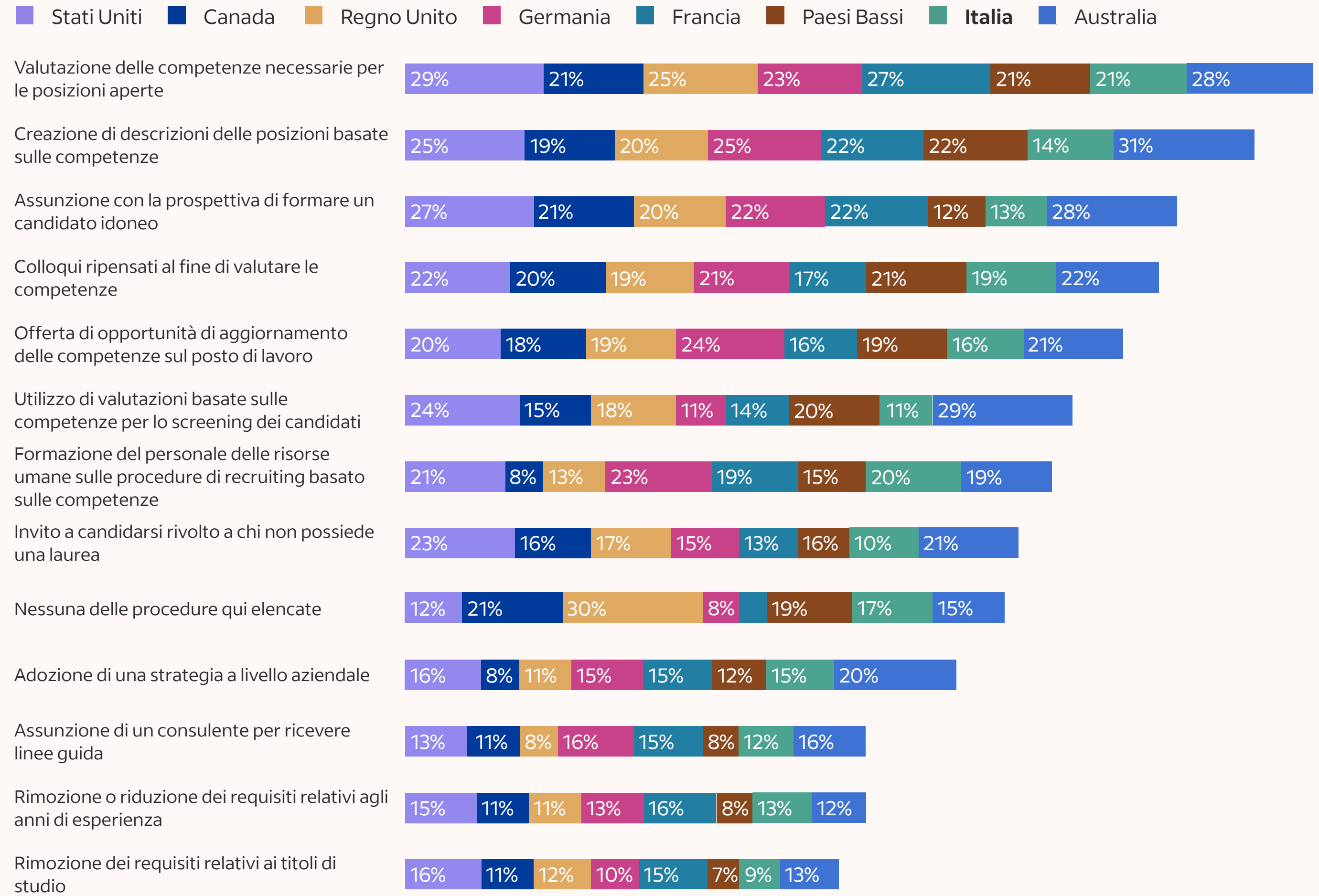
Benché tutte queste procedure siano importanti, si tratta di modifiche al processo di recruiting di entità relativa. La maggior parte delle aziende non ha ancora apportato i cambiamenti fondamentali che aiuterebbero a entrare in contatto con i candidati giusti in base alle competenze, soprattutto per quanto riguarda l'identificazione e la verifica delle capacità dei candidati tramite valutazioni.

Solo il 13% di loro ha rimosso o ridotto i requisiti relativi agli anni di esperienza e il 12% ha eliminato i requisiti relativi ai titoli di studio, che non sono considerati importanti indicatori della qualità dalla maggioranza delle aziende. Una percentuale altrettanto esigua delle aziende ha apportato modifiche strutturali all'organizzazione a favore del recruiting basato sulle competenze, ad esempio utilizzando valutazioni basate sulle competenze per selezionare i candidati (18%), formando il personale sulle procedure di recruiting basato sulle competenze (18%) e adottando una strategia a livello aziendale (14%).

In Italia, solo il 9% delle aziende ha eliminato i requisiti relativi ai titoli di studio e il 13% ha eliminato o ridotto i requisiti relativi agli anni di esperienza. Tuttavia, qui le aziende sono più inclini a concentrarsi sui cambiamenti strutturali rispetto alle loro omologhe in tutti i mercati. Dopo aver valutato le competenze necessarie per le posizioni aperte, le successive prassi più comuni in Italia sono formare il personale delle risorse umane sulle procedure di recruiting basato sulle competenze e ripensare i colloqui al fine di valutare le competenze.

In che modo le aziende hanno adottato una strategia basata sulle competenze?

Le aziende stanno implementando una serie di procedure. Tuttavia, nei Paesi in cui un numero inferiore di aziende ricorre al recruiting basato sulle competenze, una percentuale significativa dei datori di lavoro che hanno optato per una strategia di questo tipo afferma di non aver intrapreso nessuna delle azioni elencate.



Domanda posta a chi offre lavoro: Come stai implementando una strategia di recruiting basato sulle competenze? Seleziona tutte le risposte pertinenti.

Sezione 4

Comprendere gli ostacoli

Il 45% dei datori di lavoro di aziende che al momento non dispongono di una strategia di recruiting basato sulle competenze afferma di avere in programma di adottarne una in futuro. La maggior parte di essi non lo ha ancora fatto perché ritiene che l'approccio utilizzato attualmente consenta di trovare i candidati di cui l'azienda ha bisogno. Tuttavia, le differenze a livello locale indicano che chi offre lavoro è meno consapevole dei vantaggi del recruiting basato sulle competenze se ha meno familiarità con tale strategia.

Le aziende nel Regno Unito hanno meno familiarità con il recruiting basato sulle competenze, hanno le minori probabilità di aver definito una strategia basata sulle competenze e sono più propense a reputarsi soddisfatte dell'approccio attuale.

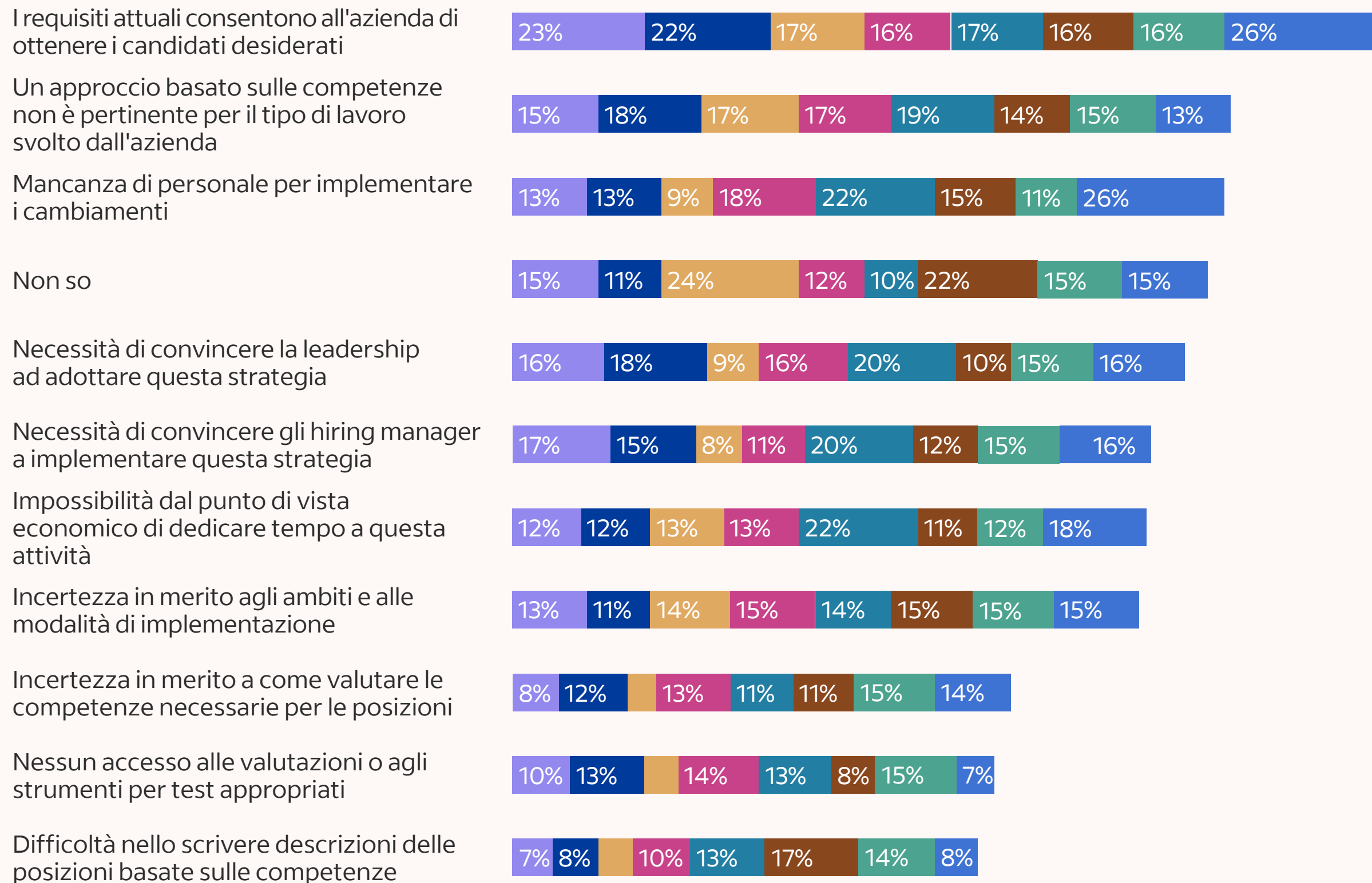
In Francia, invece, è più probabile rispetto a tutti gli altri Paesi esaminati che le aziende abbiano optato per una strategia basata sulle competenze. Inoltre, sono meno propense a ritenere soddisfacente il loro attuale approccio. I principali ostacoli riscontrati sono legati all'implementazione: non hanno il tempo e il personale necessari per apportare modifiche alla strategia corrente.

Quanto più le aziende comprendono il recruiting basato sulle competenze, tanto più ne capiscono il potenziale e gli ostacoli all'adozione. Anche le realtà che hanno messo in campo una strategia basata sulle competenze spesso non dispongono di risorse essenziali per trovare candidati pertinenti, come le domande di selezione e gli strumenti di valutazione.

Cosa impedisce alle aziende di implementare una strategia basata sulle competenze?

Molti datori di lavoro ritengono di non avere bisogno di ricorrere al recruiting basato sulle competenze, ma altri indicano la mancanza di tempo, risorse e informazioni come ostacoli.

■ Stati Uniti ■ Canada ■ Regno Unito ■ Germania ■ Francia ■ Paesi Bassi ■ Italia ■ Australia



Domanda posta a chi offre lavoro: Secondo te, cosa impedisce alla tua organizzazione di adottare una strategia di recruiting basato sulle competenze? Seleziona tutte le risposte pertinenti.

Percentuali non mostrate - Nessun accesso alle valutazioni o agli strumenti di valutazione appropriati: Regno Unito 6%. Difficoltà nello scrivere descrizioni delle posizioni basate sulle competenze: Regno Unito 6%. Incertezza in merito a come valutare le competenze necessarie per le posizioni: Regno Unito 5%.

Sezione 5

AI e recruiting basato sulle competenze

La tecnologia è essenziale per ottenere i vantaggi di un approccio incentrato sulle competenze.



Sezione 5

Comprendere i singoli candidati

In un mondo in costante evoluzione, che ruolo svolgono la tecnologia e la crescente applicazione dell'intelligenza artificiale (AI) nel recruiting?

Le aziende spesso faticano a trovare un equilibrio tra l'efficienza dell'automazione e il mantenimento dell'aspetto umano. Nel contesto di una strategia di recruiting basato sulle competenze, tuttavia, gli strumenti di recruiting basati sull'AI permettono alle aziende di adottare un approccio più personalizzato, aiutando i recruiter a individuare le competenze pertinenti nei background unici dei candidati.

In questo modo, l'AI offre uno dei principali vantaggi riscontrati da chi cerca lavoro nel recruiting basato sulle competenze, ossia la possibilità per le aziende di ottenere maggiori informazioni su di loro. Tuttavia, gran parte delle aziende non utilizza questa tecnologia al massimo del suo potenziale.

Quali sono, secondo chi cerca lavoro, i vantaggi del recruiting basato sulle competenze?

I partecipanti ritengono che potrebbero dedicare meno tempo a cercare di ottenere ruoli non adatti a loro, offrire alle aziende una migliore visione delle loro capacità e riscontrare meno pregiudizi durante il processo di recruiting.

■ Stati Uniti ■ Canada ■ Regno Unito ■ Germania ■ Francia ■ Paesi Bassi ■ Italia ■ Australia

Le aziende potrebbero ottenere maggiori informazioni sul mio background lavorativo



Risparmierai il tempo dedicato ai colloqui per posizioni non adatte a me



Una maggiore enfasi sulle competenze ridurrebbe i bias nel recruiting



I risultati delle ricerche di posizioni aperte potrebbero corrispondere meglio alle mie competenze



N/A: non ritengo che esistano ostacoli



Domanda posta a chi cerca lavoro: In che modo la possibilità di mettere in maggiore risalto le tue competenze influirebbe sulla ricerca di una nuova posizione lavorativa? Seleziona tutte le risposte pertinenti. Le percentuali non mostrate sono inferiori all'8%.

Sezione 5

Una risorsa non sfruttata

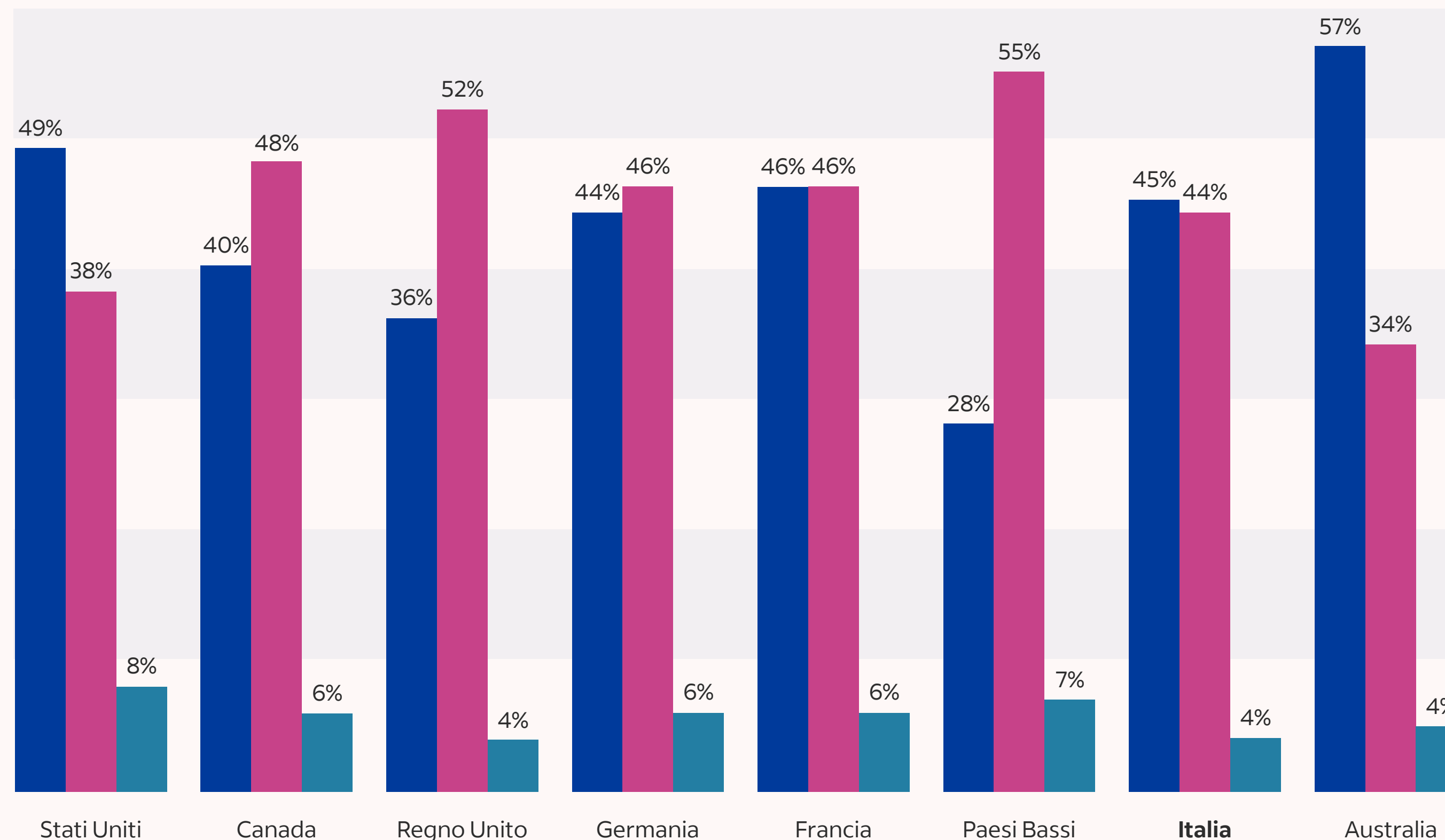
Le tecnologie per il recruiting si sono evolute notevolmente negli ultimi anni e il 43% dei datori di lavoro afferma di utilizzare più strumenti tecnologici rispetto a tre anni fa. Il 48% di essi, tuttavia, dichiara di usare lo stesso numero di strumenti e il 5% di utilizzarne effettivamente meno rispetto a prima dell'ampia diffusione dell'AI. Nel complesso, meno della metà delle aziende sta sfruttando le nuove tecnologie nel recruiting.

Gli Stati Uniti e l'Australia sono gli unici Paesi tra i mercati analizzati in cui la percentuale delle aziende che utilizzano più strumenti oggi rispetto a tre anni fa (49% negli Stati Uniti e 57% in Australia) supera la percentuale di chi dichiara di non aver riscontrato alcun cambiamento o di usare meno strumenti (46% negli Stati Uniti e 38% in Australia). Le aziende nei Paesi Bassi stanno procedendo con l'adozione di questi strumenti più lentamente: solo il 28% degli intervistati afferma di aver aumentato il ricorso alle tecnologie di recruiting.

Le aziende stanno adottando nuove tecnologie di recruiting?

La maggioranza dei datori di lavoro afferma di non utilizzare un maggior numero di strumenti tecnologici rispetto a tre anni fa.

■ Uso più strumenti ■ Nessun cambiamento ■ Uso meno strumenti



Domanda posta a chi offre lavoro: Pensando al recruiting, utilizzi più o meno strumenti rispetto a tre anni fa? Per strumenti intendiamo soluzioni di recruiting come gli Applicant Tracking System (ATS).

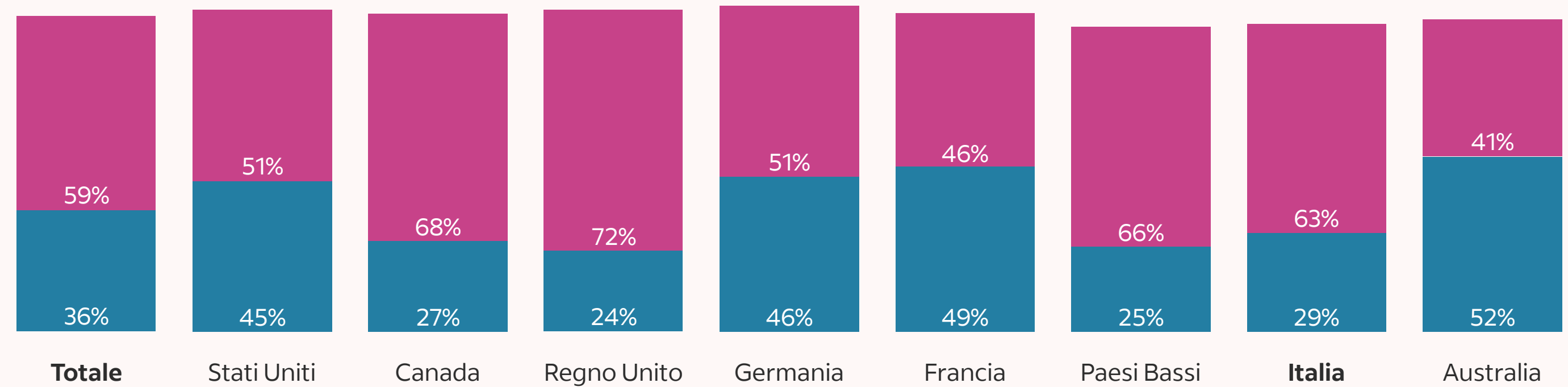
Poco più di un terzo delle aziende (36%) ha utilizzato strumenti basati sull'AI nel recruiting, nonostante questi possano consentire ai team delle risorse umane di essere più efficienti. Le organizzazioni che li hanno usati ne sono grandi sostenitrici: quasi tutte sono disposte a dedicare del tempo (con il 49% disposto a dedicare molto tempo) all'addestramento degli strumenti di AI per entrare in contatto con i candidati giusti.

Secondo la maggior parte dei datori di lavoro, l'impiego migliore della tecnologia consiste nel targeting degli annunci di lavoro (37%) e nell'esame dei CV (33%), ma questa è solo una minima parte del reale potenziale dell'AI nel recruiting. Gli strumenti di AI sono in grado di identificare i candidati idonei in base alle loro competenze con una precisione senza precedenti e consentono alle aziende di ripensare efficacemente i processi di recruiting per concentrarsi sulle competenze anziché su altri indicatori.

Le aziende utilizzano l'AI nel recruiting?

Poco più di un terzo degli hiring manager dichiara di aver utilizzato la tecnologia per il recruiting, ma chi lo ha fatto ne riconosce i vantaggi.

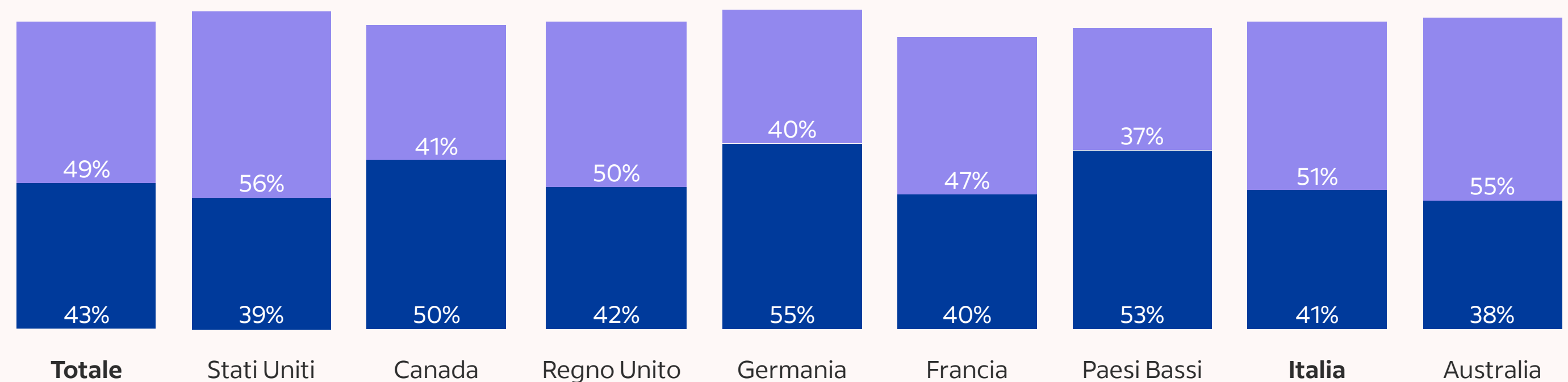
■ No
■ Sì



Domanda posta a chi offre lavoro: Considerando ora l'intelligenza artificiale (AI), hai mai usato strumenti basati sull'AI nel recruiting?

I manager di aziende che hanno utilizzato l'AI non vogliono tornare indietro: quasi tutti affermano di essere disposti a dedicare più tempo all'addestramento degli strumenti. Il 2% o meno degli intervistati dichiara che non vorrebbe riservare tempo a questa attività e meno del 10% vi dedicherebbe solo un po' di tempo.

■ Sarei disponibile a dedicare molto tempo all'addestramento degli strumenti di recruiting basati sull'AI
■ Sarei disponibile a dedicare del tempo all'addestramento degli strumenti di recruiting basati sull'AI



Domanda posta a chi offre lavoro: Per utilizzare gli strumenti basati sull'AI nel recruiting, è necessario addestrarli. Quanto tempo vorresti dedicare a questa attività, al fine di trovare candidati più pertinenti?

Sezione 5

In quale fase le aziende escludono i candidati?

Per comprendere meglio l'importanza della tecnologia per un recruiting basato sulle competenze e di qualità, esaminiamo un'altra importante discrepanza tra persone in cerca di lavoro e hiring manager: l'esclusione.

Sia chi cerca sia chi offre lavoro ritiene che se un candidato raggiunge la fase dei colloqui significa che il suo CV o profilo indica esperienza sul campo. Inoltre, la maggior parte delle persone in cerca di lavoro (52%) si affida al CV per dimostrare le proprie competenze e avere la possibilità di accedere ai colloqui.

Tuttavia, la maggioranza dei datori di lavoro (51%) dichiara di basarsi sui colloqui per verificare le competenze dei candidati e afferma di essere più incline a decidere se una persona sia idonea o meno durante o dopo il colloquio.

Se le aziende non dispongono di strumenti efficaci per valutare i CV in base alle competenze e all'esperienza, molti candidati di talento non arriveranno mai a sostenere un colloquio e le organizzazioni potrebbero perdere l'opportunità di assumerli.

Le aziende potrebbero non riconoscere che in questo modo escludono i candidati dal processo, ma è effettivamente ciò che accade quando decidono di non tenerli in considerazione prima che abbiano sostenuto un colloquio.

Il divario tra CV e colloquio

Chi cerca lavoro ritiene che i recruiter valutino le competenze principalmente in base ai CV.

	Totale	Stati Uniti	Canada	Regno Unito	Germania	Francia	Paesi Bassi	Italia	Australia
Esperienza sul campo indicata nel CV									
Presentazione del mio profilo nelle comunicazioni e durante i colloqui con gli hiring manager	40%	36%	37%	43%	41%	45%	32%	24%	34%
Dimostrazione delle capacità tramite valutazioni o test sulle competenze	29%	30%	34%	31%	26%	27%	22%	30%	39%
Competenze indicate nel mio CV	31%	32%	31%	38%	31%	24%	33%	44%	29%
Referenze dalle aziende precedenti	35%	32%	37%	30%	39%	31%	44%	24%	33%
Attività di formazione professionale elencate nel mio CV	26%	30%	30%	25%	24%	24%	23%	35%	32%
Livello di istruzione indicato nel mio CV	20%	23%	19%	21%	18%	15%	28%	15%	23%
Profilo online su una piattaforma di job matching e recruiting	10%	13%	10%	8%	10%	12%	8%	6%	13%

Domanda posta a chi cerca lavoro: Su cosa ti basi per dimostrare le tue competenze? Seleziona fino a tre risposte.

Le aziende, tuttavia, dichiarano di affidarsi ai colloqui per valutare le competenze dei candidati.

	Totale	Stati Uniti	Canada	Regno Unito	Germania	Francia	Paesi Bassi	Italia	Australia
Colloqui									
Esperienza sul campo indicata nel CV	40%	40%	38%	39%	40%	43%	41%	38%	37%
Valutazioni o test sulle competenze	35%	38%	31%	41%	28%	33%	23%	34%	41%
Referenze	33%	32%	42%	40%	26%	20%	40%	23%	29%
Attività di formazione professionale elencate nel CV	29%	34%	30%	24%	28%	34%	24%	34%	37%
Competenze indicate nel CV	25%	27%	17%	23%	29%	29%	21%	31%	28%
Livello di istruzione indicato nel CV	24%	29%	25%	19%	29%	21%	24%	23%	24%

Domanda posta a chi offre lavoro: Su che base verifichi le competenze di un candidato? Seleziona fino a tre risposte.

Questo può verificarsi per molti motivi diversi. Le competenze pertinenti descritte dalle persone in cerca di lavoro nei propri CV potrebbero non essere identificate o associate a candidati idonei dai recruiter. Ad esempio, un hiring manager che desidera un candidato con un background nel settore alberghiero potrebbe trascurare chi ha esperienza nel check-in e nel check-out dei clienti presso un'azienda di autonoleggio, anche se le due posizioni richiedono competenze simili.

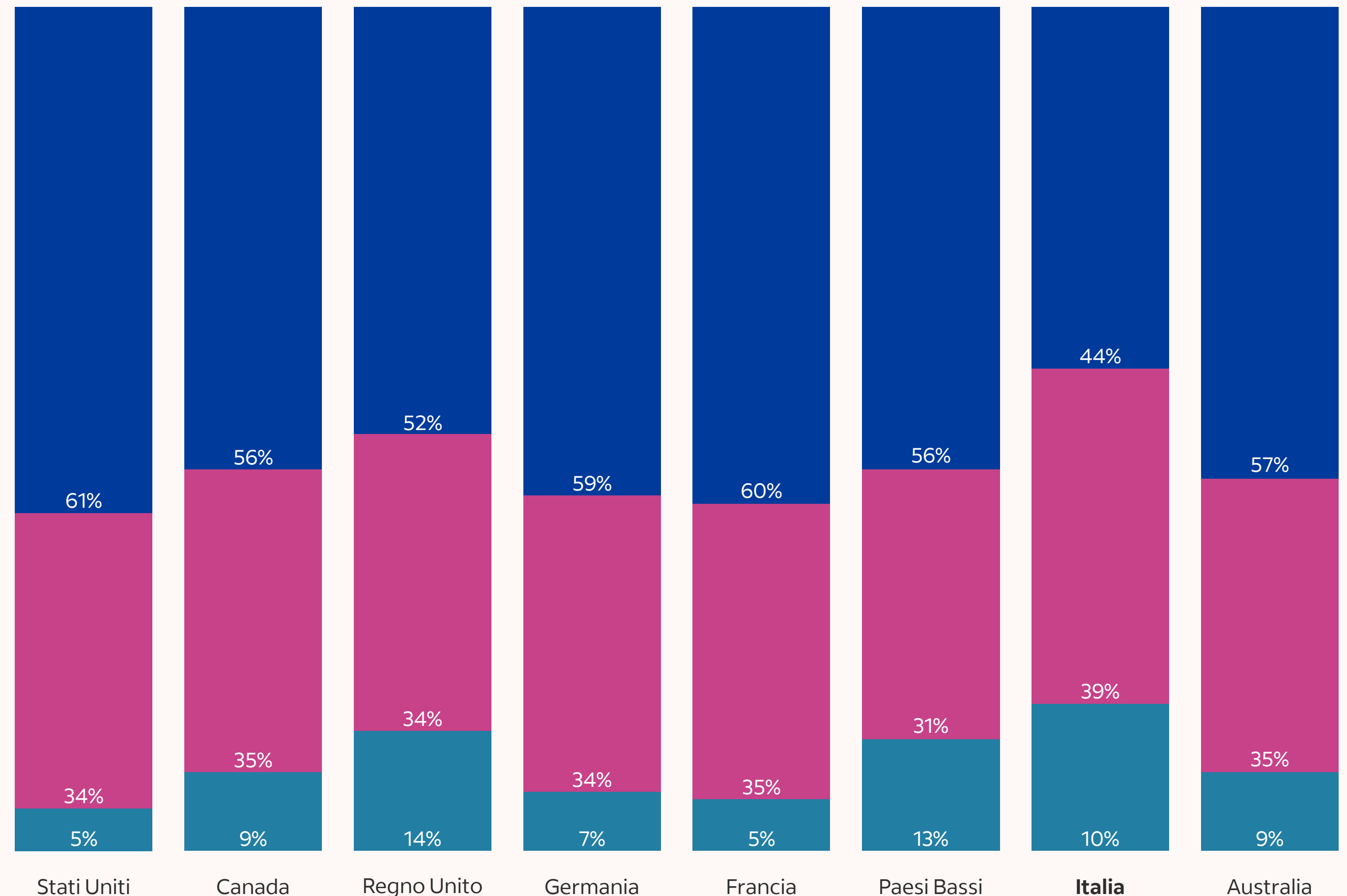
Chi offre lavoro potrebbe non rendersi conto che questo screening *de facto* riduce il pool di talenti ignorando potenziali candidati.

Chi offre e chi cerca lavoro, inoltre, potrebbe trovare difficile valutare le competenze trasversali e gli altri aspetti della qualità che non sono facilmente quantificabili. La maggior parte delle aziende (55%) ritiene che il recruiting basato sulle competenze valorizzi le competenze trasversali come il lavoro di squadra, l'adattabilità, la comunicazione e il pensiero critico rispetto alle competenze tecniche. Inoltre, come vedremo nella prossima sezione, sia chi cerca sia chi offre lavoro crede che la capacità di imparare, crescere e aggiornare le competenze sul posto di lavoro siano elementi chiave per un'assunzione di qualità. Tuttavia, chi offre lavoro potrebbe non essere abituato a valutare queste abilità e chi cerca lavoro potrebbe non essere in grado di inserirle efficacemente in un CV.

In che modo le aziende danno priorità alle competenze trasversali e tecniche nel recruiting basato sulle competenze?

La maggior parte delle aziende ritiene che un approccio incentrato sulle competenze valorizzi le competenze trasversali più delle competenze tecniche.

- Competenze trasversali (ad esempio lavoro di squadra, comunicazione, adattabilità e pensiero critico)
- Competenze tecniche (abilità, capacità e competenze specifiche)
- Non so



Domanda posta a chi offre lavoro: Considerando il recruiting basato sulle competenze, quali tipologie di competenze ritieni siano più valorizzate?

La tecnologia può aiutare a superare questi ostacoli. L'AI generativa è particolarmente adatta a interpretare il testo di CV e lettere di presentazione. I modelli possono analizzare sia le descrizioni delle posizioni sia i CV per individuare le competenze necessarie ad avere successo. Inoltre, sono in grado di riconoscere un annuncio pertinente anche se il candidato non utilizza le esatte parole presenti nella descrizione della posizione. Grazie a un migliore screening dei dati non strutturati, le aziende possono ridurre il ricorso a criteri meno rilevanti come i requisiti relativi ai titoli di studio.



I modelli di AI generativa possono analizzare una descrizione qualitativa dell'esperienza di una persona in cerca di lavoro e tradurla in qualsiasi tassonomia delle competenze desiderata dall'azienda. Questo contribuisce alla creazione di condizioni più eque per chi non ha molta familiarità con l'uso di un linguaggio aziendale per descrivere la propria esperienza lavorativa e le proprie competenze".

Hannah Calhoon
Vice President of Product, Indeed

Sezione 6

Formazione e sviluppo

Un approccio incentrato sulle competenze non si esaurisce una volta assunto il candidato.



Sezione 6

Come soddisfare le aspettative delle persone in cerca di lavoro

Nella talent attraction sta emergendo un fattore importante: l'opportunità di crescita professionale di un dipendente. La maggior parte delle persone in cerca di lavoro intervistate afferma che sceglierebbe un lavoro con una retribuzione meno competitiva se l'azienda offrisse opportunità di formazione e sviluppo.

La formazione e lo sviluppo sono ancora più importanti per chi cerca lavoro in Italia: il 64% afferma che sceglierebbe una posizione con opportunità di formazione e sviluppo rispetto a un'offerta con una retribuzione più alta.

Per i candidati conta di più la formazione o la retribuzione?

Le persone in cerca di lavoro preferiscono le opportunità di formazione continua a una retribuzione più alta.

Persone in cerca di lavoro che hanno scelto l'azienda A:

"Un'azienda seria investe subito in una remunerazione adeguata."



"Non credo che l'azienda investirebbe davvero nella mia crescita professionale. Si tratta di promesse spesso associate alle posizioni con retribuzione inferiore che poi non vengono mantenute."



"Sceglierei l'azienda che offre lo stipendio più alto e cambierei lavoro dopo un anno o due."



"Posso acquisire competenze per conto mio... Non ho necessariamente bisogno di un'azienda che offra opportunità di formazione."



Persone in cerca di lavoro che hanno scelto l'azienda B:

"Alla mia età è più importante imparare."



"Un'opportunità di avanzamento di carriera senza dover passare a un'altra azienda è preferibile rispetto a frequenti cambi di lavoro."



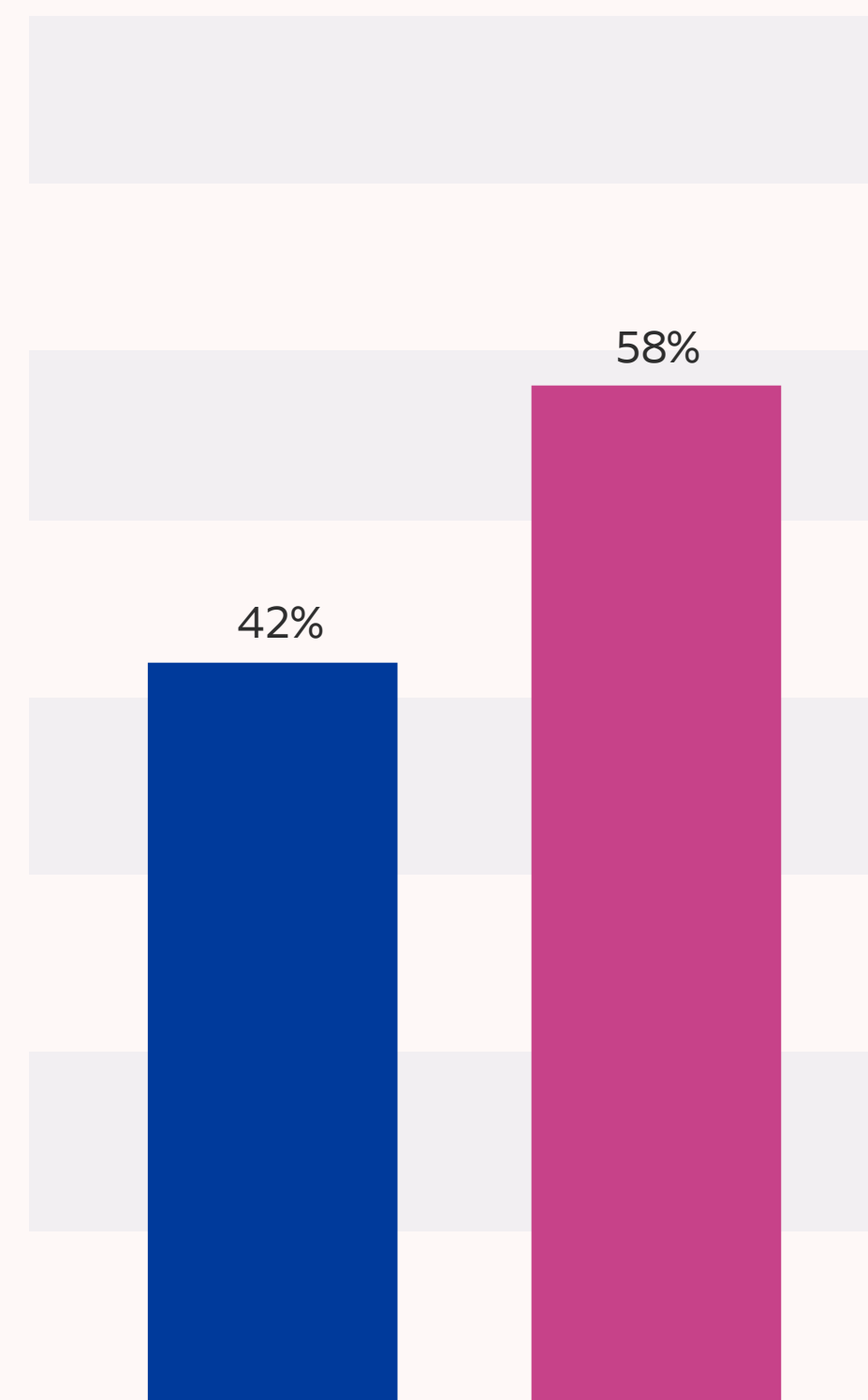
"Scelgo la crescita e una cultura aziendale che investe nei dipendenti."



"Si tratta chiaramente di un'azienda che ha a cuore il mio benessere."



"Le attività di formazione e di istruzione in azienda mi consentiranno di ottenere un lavoro con una retribuzione più elevata in futuro."



Azienda A: una posizione che offre una retribuzione molto competitiva ma nessuna opportunità di aggiornamento delle competenze o di avanzamento di carriera

Azienda B: una posizione che offre una retribuzione meno competitiva ma varie opportunità di formazione e sviluppo delle competenze e di avanzamento di carriera all'interno dell'organizzazione

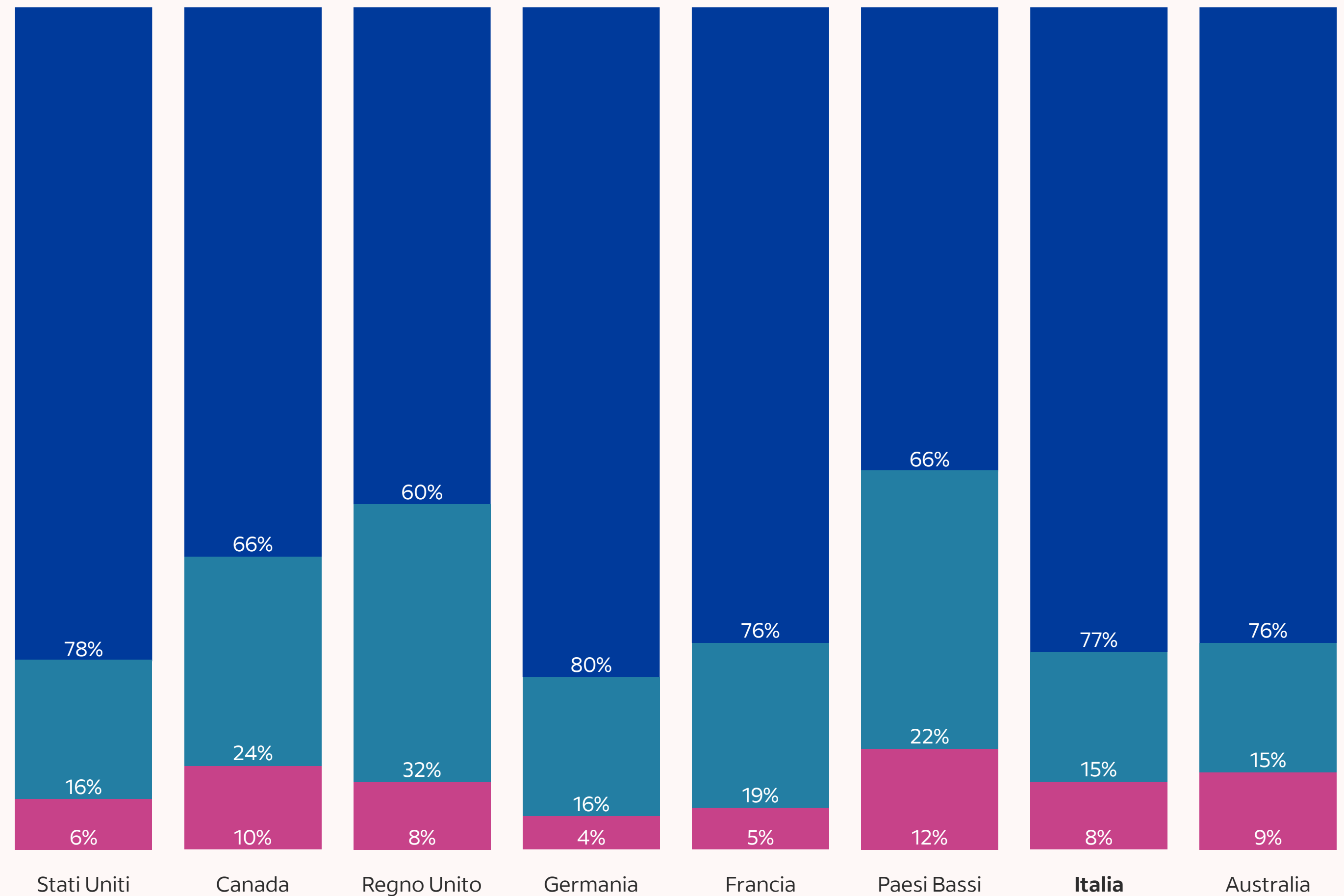
Domanda posta a chi cerca lavoro: Quale offerta di lavoro accetteresti con maggiore probabilità? Una posizione che offre una retribuzione molto competitiva ma nessuna opportunità di aggiornamento delle competenze o di avanzamento di carriera oppure un ruolo che offre una retribuzione meno competitiva ma varie opportunità di formazione e sviluppo delle competenze e di avanzamento di carriera all'interno dell'azienda?

Chi offre lavoro riconosce la necessità di aggiornare il proprio approccio alla formazione e allo sviluppo per ampliare il pool di talenti e stare al passo con le esigenze in continua evoluzione della forza lavoro. La maggioranza afferma di aver modificato o prevede di modificare i propri programmi di formazione e sviluppo per aiutare i nuovi assunti ad acquisire le competenze necessarie. Il 45% riferisce di aver apportato o che apporterà cambiamenti poiché si affida alla formazione per costruire la forza lavoro di cui ha bisogno e il 45% dichiara che migliorare la formazione e lo sviluppo aiuta ad attrarre talenti. Le ricerche di Indeed mostrano che la decisione di inviare una candidatura si basa tanto su obiettivi futuri quanto sull'esperienza passata: "Le persone non si candidano per una posizione solo tenendo a mente la loro esperienza precedente, ma anche in base a dove desiderano arrivare in futuro".¹

Le aziende stanno migliorando i loro programmi di formazione e sviluppo?

La maggior parte dei datori di lavoro sta ripensando i propri programmi di formazione per aiutare i nuovi assunti ad acquisire le competenze necessarie.

■ Ho modificato il programma di formazione e sviluppo o prevedo di farlo
 ■ Non ho modificato il programma di formazione e sviluppo e non prevedo di farlo ■ Non so



Domanda posta a chi offre lavoro: Hai modificato o hai intenzione di modificare il tuo programma di formazione e sviluppo per aiutare i nuovi assunti ad acquisire le competenze necessarie?

¹Indeed, Are job seekers actually lying to employers? (Le persone in cerca di lavoro mentono davvero alle aziende?), giugno 2024.

Sezione 6

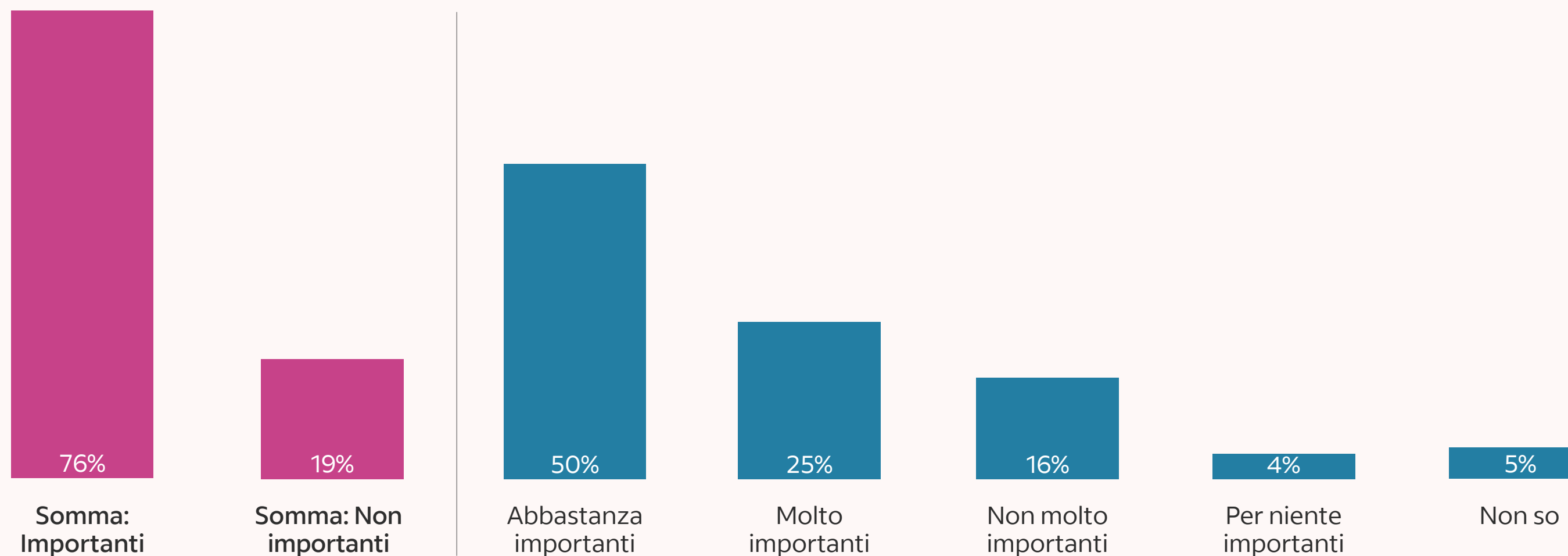
Come comunicare le opportunità di sviluppo

Il 76% delle persone in cerca di lavoro dichiara che le opportunità di formazione e sviluppo rivestono un ruolo importante quando decidono se candidarsi o meno per una posizione. In Italia lo afferma l'86% di questo gruppo e si tratta della percentuale più alta rispetto a tutti gli altri Paesi partecipanti al nostro sondaggio. Tuttavia, la maggior parte di loro non viene a conoscenza di tali opportunità finché non arriva alla fase del colloquio.

Le aziende che non rendono noti i loro programmi di sviluppo professionale ai potenziali candidati sulle Pagine Aziendali e sui siti web perdono un'opportunità fondamentale per attrarre talenti.

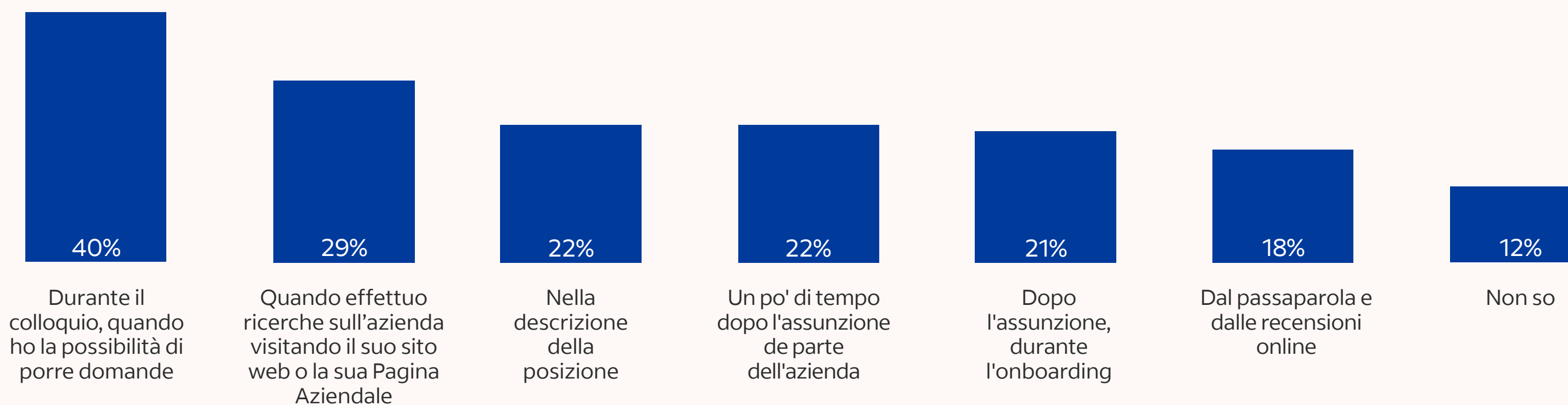
Quanto sono importanti le opportunità di formazione e sviluppo per chi cerca lavoro?

Un'ampia maggioranza delle persone in cerca di lavoro dà priorità alle opportunità di formazione e sviluppo quando decide se candidarsi per una posizione.



Domanda posta a chi cerca lavoro: Quanto sono importanti le opportunità di formazione e sviluppo offerte da un'azienda per la tua decisione di candidarti o meno a una posizione aperta?

Tuttavia, la maggior parte di loro scopre queste opportunità *dopo* aver inviato la propria candidatura. Le persone in cerca di lavoro affermano di venire a conoscenza delle opportunità di formazione e sviluppo nei seguenti modi:



Domanda posta a chi cerca lavoro: In genere, quando o in che modo vieni a conoscenza delle opportunità di formazione e sviluppo offerte da un'azienda?

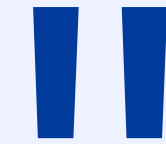
Come costruire l'ambiente di lavoro del futuro

Le opportunità di formazione e sviluppo sono fondamentali per una definizione di qualità condivisa sia da chi offre sia da chi cerca lavoro e sono essenziali per una strategia di successo per il recruiting basato sulle competenze.

L'aggiornamento delle competenze è indispensabile

Oggi la formazione e lo sviluppo non sono importanti solo per un recruiting di qualità. Mentre il mercato del lavoro affronta cambiamenti senza precedenti, l'aggiornamento delle competenze diventa sempre più fondamentale per attrarre e fidelizzare i talenti. Secondo il [Future of Jobs Report del World Economic Forum](#), il 50% dei lavoratori dovrà acquisire nuove competenze entro il 2025.

Le aziende che dispongono delle procedure e degli strumenti necessari per valutare le competenze tecniche e trasversali saranno meglio preparate per identificare i gap di competenze, le competenze trasferibili e le opportunità di sviluppo professionale tra i dipendenti.



Quando pensiamo al recruiting basato sulle competenze, in genere pensiamo ad assunzioni esterne, ma un approccio al recruiting interno incentrato sulle competenze è efficace per gli stessi motivi. Se ti è difficile trovare candidati, crea programmi di formazione e sviluppo incentrati sulle competenze di cui hai più bisogno, così potrai sfruttare il potenziale della tua forza lavoro".

Aline Eastwick-Field

Vice President of Learning and Development, Indeed



Un approccio incentrato sulle competenze ti permetterà di coinvolgere i tuoi dipendenti e di aggiornare le loro competenze per preparare le loro carriere e la tua azienda per il futuro."

Abbey Carlton
Vice President of Social Impact
and Sustainability, Indeed

Conclusione

La nostra ricerca sulla qualità nel recruiting rivela un punto di svolta nei mercati del lavoro in rilevanti aree geografiche del mondo.

Le persone in cerca di un impiego e i datori di lavoro si sentono più frustrati dal recruiting di quanto non lo siano stati negli ultimi anni. Allo stesso tempo, entrambi i gruppi considerano sempre più le competenze come un fattore determinante per la qualità e questa prospettiva sta iniziando a trasformare le modalità di selezione.

"Un approccio incentrato sulle competenze non solo ti aiuterà ad assumere i candidati giusti, ma ti permetterà anche di coinvolgere i tuoi dipendenti e aggiornare le loro competenze per preparare le loro carriere e la tua azienda per il futuro", afferma Abbey Carlton.

Sempre più aziende stanno iniziando a implementare una strategia di recruiting basato sulle competenze e non solo stanno entrando in contatto con un numero maggiore di candidati idonei, ma stanno anche migliorando la diversità, l'equità e l'innovazione all'interno della loro organizzazione. Inoltre, sta aumentando la fidelizzazione: per il 19% delle organizzazioni implementare processi di recruiting basati sulle competenze è un vantaggio.

/LEAD

Argomenti principali



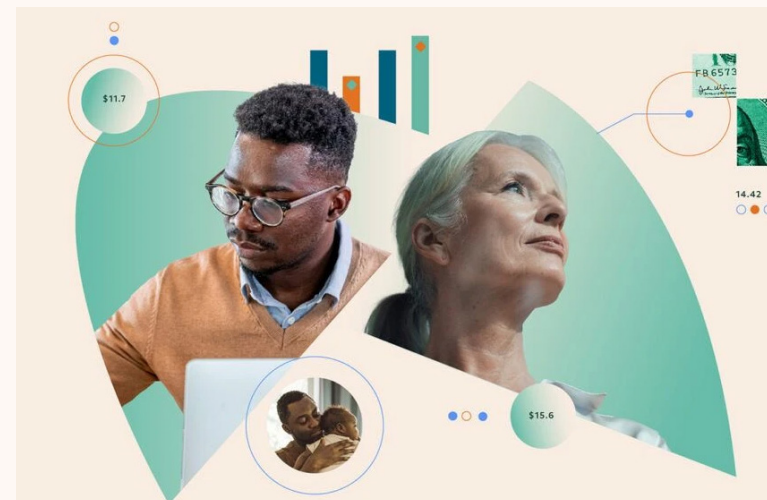
Le aziende devono dare priorità alla formazione e allo sviluppo per rafforzare una strategia di recruiting basato sulle competenze e rimanere agili in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Migliora il modo in cui cerchi, selezioni e valuti i candidati con la nostra [Guida al recruiting basato sulle competenze](#).



Le aziende iniziano a passare da un approccio incentrato sulle competenze all'implementazione di una strategia di recruiting basato sulle competenze a livello dell'intera organizzazione. A tale scopo, hanno l'opportunità di utilizzare gli strumenti di AI per identificare i candidati idonei sulla base delle loro competenze anziché di altri indicatori.

Scopri come [usare l'intelligenza artificiale per favorire il recruiting basato sulle competenze](#) e aggiornare le competenze dei tuoi team.



Un passo fondamentale e sempre più comune nell'adozione di una strategia di recruiting basato sulle competenze consiste nel rimuovere, se possibile, i requisiti formali relativi all'istruzione dagli annunci di lavoro, pratica che sta diventando sempre più comune.

Scopri di più sulla [scomparsa dei requisiti relativi ai titoli di studio](#) e su come questa tendenza potrebbe influenzare il mercato del lavoro italiano.



Questo documento è soggetto a copyright di proprietà di Indeed, Inc. È espressamente vietato qualsiasi uso, alterazione, riproduzione, ritrasmissione, ripubblicazione, per intero o parziale, di tutto o parte del presente documento senza il consenso scritto di Indeed. Indeed declina qualsiasi responsabilità in relazione all'uso o all'applicazione delle informazioni contenute nel presente documento o alle relative interpretazioni.

Copyright © 2024 Indeed, Inc. Tutti i diritti riservati.