

Guida al recruiting basato sulle competenze per le aziende

Perché assumere in base alle competenze è vantaggioso sia per i lavoratori sia per le aziende





Un messaggio da parte di

LaFawn Davis, Chief People & Sustainability Officer, Indeed

Lavoro da quando avevo 14 anni e a volte ho svolto anche due lavori contemporaneamente. Ma quando nel 2000 è scoppiata la bolla delle dot-com, sono stata licenziata per la prima volta nella mia vita e sono rimasta disoccupata per sei mesi. Io e mio figlio siamo tornati a vivere con i miei genitori e ho provato vergogna per questo. Nonostante i miei sforzi per trovare lavoro, sono stata scartata da un'azienda dopo l'altra perché non possedevo una laurea.

Capisco cosa significhi affrontare ostacoli nell'ambito dell'occupazione, essere valutati sulla base di titoli di studio non necessari anziché delle competenze e sentirsi lasciati indietro dal mondo del lavoro. Io mi sono sentita così. Immagina quanti altri milioni di persone capaci in cerca di lavoro sono state ignorate perché, proprio come me, la loro candidatura non includeva i requisiti "giusti". Immagina quanti talenti non sfruttati sta perdendo la tua azienda.

Per questo motivo Indeed intende aiutare le aziende ad adottare strategie di recruiting basato sulle competenze.

Se una persona è in grado di svolgere un determinato lavoro, dovrebbe ottenerlo a prescindere da dove o come abbia acquisito le competenze necessarie. Lo credo veramente, ma so anche che ci vorranno tempo e impegno per cambiare il modo in cui si assume. Molti datori di lavoro non hanno familiarità con il recruiting basato sulle competenze, quindi devono capire cosa comporta questa strategia e perché è vantaggiosa non solo per i lavoratori ma anche per le aziende.

Se desideri introdurre una strategia di recruiting basato sulle competenze nella tua azienda, Indeed è qui per accompagnarti in questo processo. Le informazioni contenute in questa guida provengono dall'ultimo report annuale di Indeed, "Un recruiting più mirato e data driven", il cui intento è comprendere il concetto di qualità nel recruiting sia per le persone in cerca di lavoro sia per le aziende. Spero che utilizzerai questa guida per parlare con sicurezza del recruiting basato sulle competenze, convincere gli scettici e aiutare la tua azienda a capire in che modo il recruiting basato sulle competenze può inserirsi nelle strategie di talent attraction e fidelizzazione a breve e lungo termine.

Metodologia

Il Report Annuale 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.

Questo sondaggio include otto dei mercati principali di Indeed. I partecipanti per Paese erano 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, usare la seguente citazione:

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

¹A 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

Un messaggio da parte di LaFawn Davis, Chief People and Sustainability Officer presso Indeed	02
Informazioni su Indeed	04
Che cos'è il recruiting basato sulle competenze e perché è vantaggioso per le aziende?	05
Se rimuovo i requisiti relativi ai titoli di studio, assumerò candidati meno qualificati?	07
Cosa succede se non ho gli strumenti e le risorse per implementare il recruiting basato sulle competenze?	09
Qual è il rapporto tra i programmi di formazione e sviluppo e il recruiting basato sulle competenze?	11
In che modo il recruiting basato sulle competenze si collega all'employer branding?	13
I cinque consigli principali per una strategia efficace di recruiting basato sulle competenze	15

Informazioni su Indeed

Indeed è il sito n. 1 al mondo per la ricerca di lavoro² grazie a oltre 595 milioni di profili di persone in cerca di lavoro a livello globale.³ Indeed mette al primo posto chi cerca lavoro e, al contempo, offre velocemente candidati idonei alle aziende per soddisfarne le esigenze di recruiting.

595 milioni
di profili di utenti
in cerca di lavoro

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

N. 1
tra le app di ricerca
di lavoro su iPhone
o Android in più di
25 Paesi

Categoria Business, Similarweb,
giugno 2023

24 milioni
di annunci di
lavoro totali su
Indeed in tutto il
mondo

6
annunci
aggiunti ogni
secondo a livello
globale

Più di 60
Paesi in cui
Indeed ha siti e
28 lingue

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

3,9 milioni
di nuovi annunci
aggiunti ogni mese
negli Stati Uniti

Dati di Indeed

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

²Comscore, visite totali, marzo 2024

³Dati di Indeed (globali), account di persone in cerca di lavoro con un indirizzo email univoco e verificato

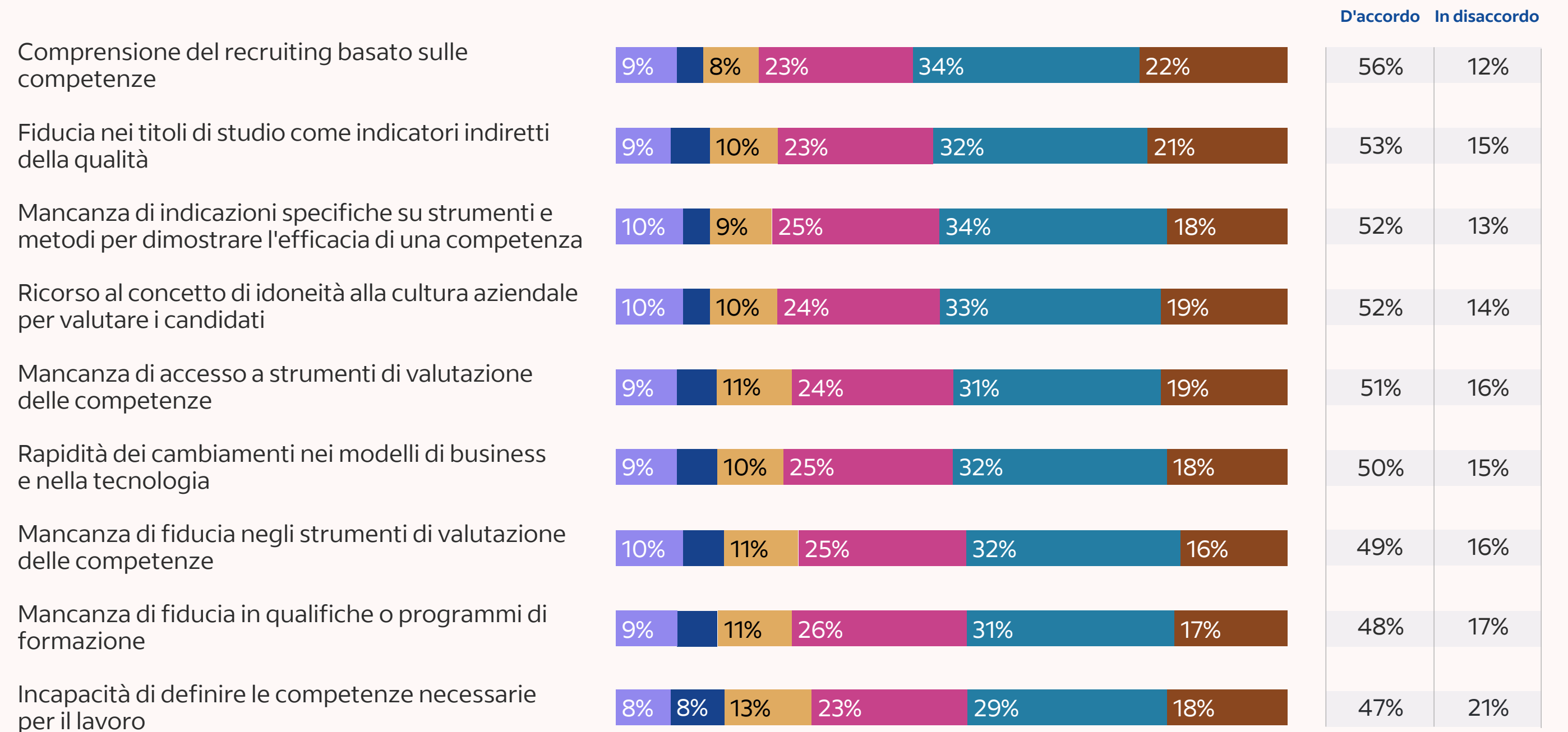
Che cos'è il recruiting basato sulle competenze e perché è vantaggioso per le aziende?

Il recruiting basato sulle competenze implica la ricerca e la valutazione dei candidati in base alle competenze, a prescindere da dove o come le abbiano acquisite. Le competenze variano a seconda del ruolo, ma si riferiscono a tutte le capacità che possono applicarsi a un determinato contesto di lavoro, dalla programmazione all'analisi dei dati, dalla capacità di adattamento alla comunicazione efficace. Un approccio basato sulle competenze riconosce che alcuni ruoli richiedono un'istruzione formale e certificazioni, ma anche che non sono sempre necessari per ricoprire con successo altre posizioni.

Cosa rende complicato per i manager adottare il recruiting basato sulle competenze?

Negli otto mercati principali, la sfida più menzionata dai datori di lavoro è la mancanza di familiarità con la strategia.

■ Non so
 ■ Completamente in disaccordo
 ■ Leggermente in disaccordo
 ■ Né d'accordo né in disaccordo
 ■ Leggermente d'accordo
 ■ Completamente d'accordo



Domanda posta ai datori di lavoro: In che misura sei d'accordo o in disaccordo sul fatto che ciascuno dei seguenti elementi costituisca un ostacolo che impedisce ai manager di adottare e implementare il recruiting basato sulle competenze?
Le percentuali non mostrate sono inferiori al 7%.

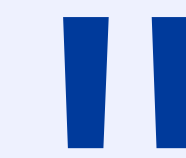
La maggior parte delle persone in cerca di lavoro (62%) afferma di non avere familiarità con il termine "recruiting basato sulle competenze" e la maggior parte delle aziende (61%) afferma di comprendere il concetto ma di non avere un'idea chiara di cosa comporti la strategia. Tuttavia, entrambi i gruppi comprendono il valore di un approccio basato sulle competenze: il 65% delle persone in cerca di lavoro e il 49% degli hiring manager ritengono che un'esperienza pertinente sul campo sia l'indicatore più importante per un'assunzione di qualità, più importante di lauree, titoli professionali e anni di esperienza.

Diversi studi dimostrano che il recruiting basato sulle competenze è vantaggioso sia per chi cerca sia per chi offre lavoro, e l'idea sta già avendo successo. Di seguito sono riportati i principali vantaggi:

- **Talent acquisition più semplice.** Gli hiring manager che ricorrono al recruiting basato sulle competenze [trovano candidati adatti due volte più facilmente rispetto a coloro che non lo fanno.](#)
- **Più assunzioni di qualità e meno assunzioni errate.** In uno studio, [tre quarti degli hiring manager](#) hanno riferito di aver assunto candidati più motivati e di aver ridotto le assunzioni errate o di persone poco adatte a una determinata posizione. La ricerca di Indeed ha rilevato

che uno dei vantaggi più citati tra le aziende che utilizzano una strategia incentrata sulle competenze è la capacità di attrarre candidati idonei.

- **Un pool di talenti più ampio e personale diversificato.** Il 65% delle aziende che hanno adottato il recruiting basato sulle competenze ha osservato un miglioramento della diversità nella propria organizzazione, e il 60% un miglioramento dell'equità.
- **Miglioramento della fidelizzazione.** È stato riscontrato che i dipendenti non laureati che le aziende hanno assunto in ruoli per i quali i requisiti di istruzione sono stati aboliti mantengono il loro ruolo [più tempo \(20% in più\)](#) rispetto alle loro controparti con un'istruzione universitaria.
- **Riduzione dei costi.** Assumere è costoso. Abbinare correttamente le competenze ai ruoli può far risparmiare sui [costi elevati di turnover.](#)



Il recruiting basato sulle competenze implica la ricerca e la valutazione dei candidati in base alle competenze, a prescindere da dove o come le abbiano acquisite."

LaFawn Davis
Chief People & Sustainability
Officer, Indeed

Se rimuovo i requisiti relativi ai titoli di studio, assumerò candidati meno qualificati?

I candidati che non dispongono dei tradizionali indicatori di qualità nel proprio CV potrebbero comunque avere le competenze necessarie per ricoprire con successo un determinato ruolo. E sempre più spesso, sia le aziende che le persone in cerca di lavoro concordano sul fatto che i titoli di studio non sempre sono una garanzia delle prestazioni lavorative. La maggior parte afferma che le competenze più preziose che un candidato possa avere sono competenze trasferibili, come la capacità di lavorare bene con persone diverse (89%), la capacità di pensare in modo critico e risolvere i problemi (89%) e la capacità di imparare rapidamente il lavoro (90%). Tutte queste competenze possono essere sviluppate al di fuori dell'ambiente scolastico e universitario.

Tuttavia, mentre quasi la metà delle aziende intervistate in otto Paesi ha definito una strategia di recruiting basato sulle competenze, solo il 13% ha eliminato o ridotto i requisiti relativi agli anni di esperienza e il 12% ha eliminato i requisiti relativi ai titoli di studio. Eliminare i requisiti relativi all'istruzione non significa sacrificare la qualità dei candidati: significa invece eliminare le barriere che impediscono di raggiungere i candidati con le competenze richieste.

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 di quelle che hanno optato per una strategia di questo tipo afferma di non aver intrapreso nessuna delle azioni elencate.



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

È importante tenere presente che un approccio basato sulle competenze non si limita alla semplice rimozione di barriere. Consiste nel valutare un candidato in modo olistico, prendendo in considerazione le qualità, il potenziale e le competenze che la maggior parte delle persone che cercano e offrono lavoro ritiene più importanti.

Chi sono i lavoratori STAR?

I lavoratori STAR (Skilled Through Alternative Routes) sono persone che hanno acquisito le loro competenze in modi alternativi. Il termine è stato coniato da [Opportunity@Work](#), un'organizzazione no-profit che si occupa di recruiting basato sulle competenze. L'appellativo si applica alle persone che non hanno una laurea ma hanno sviluppato competenze preziose sul lavoro o attraverso altre esperienze. Ci sono più di [70 milioni di](#) lavoratori STAR negli Stati Uniti, in ogni campo e ruolo, come il settore dei viaggi e dell'accoglienza, la vendita al dettaglio, il settore sanitario, l'IT, il settore manifatturiero e altri ancora.

"Le aziende più lungimiranti stanno assumendo sempre più spesso in base alle competenze, non al pedigree lavorativo. Lo screening in base alla laurea esclude il 50% dei lavoratori STAR", afferma Byron Auguste, AD di Opportunity@Work. "Senza una strategia per i profili STAR, la talent acquisition si basa su una strategia a metà".

Case study flash: Accenture

Accenture, una società di consulenza globale con oltre 770.000 dipendenti, è leader e pioniera nel campo del recruiting basato sulle competenze. L'azienda ha iniziato a ripensare le proprie modalità di assunzione circa dieci anni fa, quando i team delle risorse umane e di gestione dei candidati si sono resi conto che le strategie di recruiting tradizionali limitavano la loro capacità di assumere candidati (relativa sia al numero di assunzioni sia alla velocità del processo). Il problema derivava in parte dal fatto che la maggior parte delle loro posizioni di livello base richiedeva una laurea.

Beca Driscoll, Talent Strategy Executive and Apprenticeship Program Director di Accenture, afferma: "Non riuscivamo a raggiungere nemmeno la metà della forza lavoro statunitense". Dopo aver analizzato le competenze necessarie per ricoprire con successo i vari ruoli aziendali, Accenture è stata in grado di rimuovere i requisiti di laurea per la metà delle posizioni lavorative negli Stati Uniti. In questo modo, e con la creazione di un programma di apprendistato che funziona come una pipeline sempre attiva per nuovi profili, l'azienda ha aumentato la diversità della sua forza lavoro, migliorato la fidelizzazione e continuato ad assumere in mercati del lavoro difficili. A partire dal 2022, nell'arco di 18 mesi Accenture ha assunto 200.000 nuovi lavoratori.

Scopri di più su come [Accenture ha creato con successo una strategia basata sulle competenze.](#)



Lo screening in base alla laurea esclude il 50% dei lavoratori STAR. Senza una strategia per i profili STAR, la talent acquisition si basa su una strategia a metà."

Byron Auguste
AD, Opportunity@Work

Cosa succede se non ho gli strumenti e le risorse per implementare il recruiting basato sulle competenze?

Più di un quarto delle aziende che non dispongono di una strategia basata sulle competenze afferma che non poter accedere agli strumenti di valutazione appropriati, non riuscire a scrivere descrizioni delle posizioni basate sulle competenze e non sapere come valutare le competenze necessarie per una posizione, sono tutti ostacoli all'implementazione di una strategia basata sulle competenze.

L'AI, insieme ad altre tecnologie, può rivelarsi preziosa.

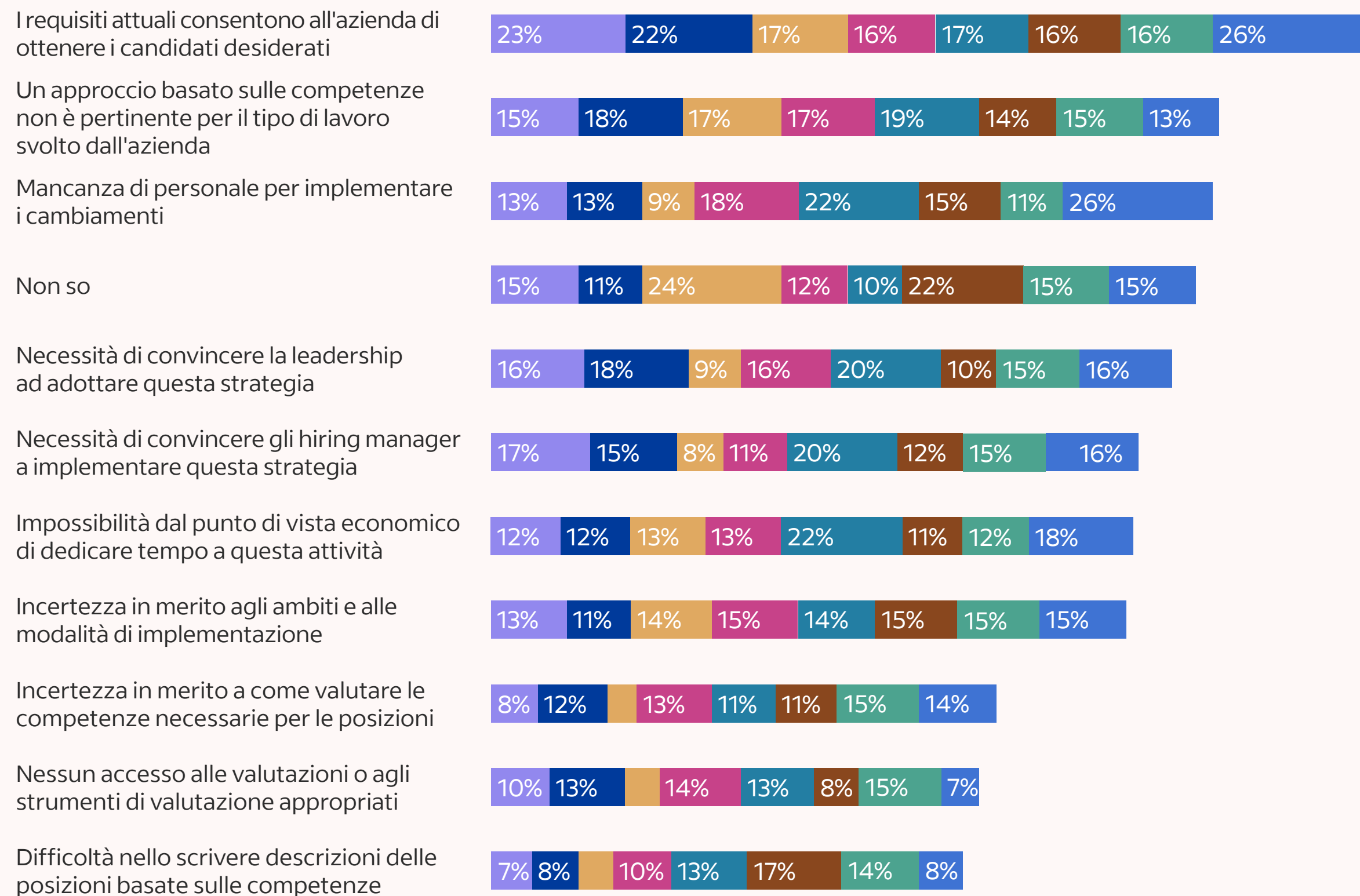
Può anche essere utile per personalizzare il processo di recruiting, aiutando i recruiter a individuare le competenze pertinenti nei background unici dei candidati.

Con la giusta attenzione e misure di sicurezza adeguate, l'AI può effettivamente contribuire a ridurre i bias e a mettere in contatto le aziende con i candidati idonei in base alle competenze. "L'AI amplifica le intenzioni, non stabilisce i propri obiettivi", afferma Auguste. "Se stai cercando il candidato più adatto e con le migliori competenze, a prescindere da come quest'ultimo le abbia acquisite, l'AI può esserti d'aiuto".

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

Molti datori di lavoro ritengono che la loro azienda non abbia bisogno di ricorrere al recruiting basato sulle competenze, ma indicano anche la mancanza di tempo, risorse e informazioni come ostacoli.

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



Domanda posta ai datori di lavoro: Secondo te, cosa impedisce alla tua azienda 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%.

Ecco in che modo l'AI può supportare il recruiting basato sulle competenze:

- **Analisi dei CV:** "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", afferma Hannah Calhoon, Vice President of AI di Indeed. Ad esempio, un candidato potrebbe indicare il lavoro svolto presso la cassa di una caffetteria, mentre un'azienda cerca una persona con esperienza in un "punto vendita al dettaglio". L'AI può aiutare a individuare le competenze pertinenti, anche quando aziende e candidati non usano lo stesso "linguaggio". "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", afferma Calhoon.
- **Creazione delle descrizioni delle posizioni:** il generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed sfrutta GPT di OpenAI per fornire descrizioni personalizzate e modificabili in base alle tue esigenze in pochi secondi. Se un hiring manager intende concentrarsi sulle competenze necessarie per ricoprire con successo un determinato ruolo, anche il generatore si concentrerà su quell'aspetto.
- **Sviluppo di domande di selezione efficaci:** solo il 18% delle aziende che hanno definito una strategia di recruiting basato sulle competenze utilizza effettivamente valutazioni basate sulle competenze per selezionare i candidati. L'AI è in grado di generare bozze di domande di selezione, e persino di domande da porre durante un colloquio, in base alle

competenze richieste da ciascuna posizione.

"È come avere un ottimo assistente per il brainstorming che può darti suggerimenti tattici molto rapidamente", afferma Calhoon. "Per ridurre bias o parzialità nel processo, può essere utile creare una serie di domande standard da porre durante il colloquio e fare in modo che l'AI verifichi se a tutti i candidati è stata posta la stessa serie di domande".

- **Identificazione dei candidati con le competenze adatte:** [lo strumento Indeed Smart CV](#) è in grado di filtrare milioni di profili attivi per trovare candidati adatti. Le aziende possono esaminare i riepiloghi dei candidati, inviare messaggi personalizzati e invitare le persone a candidarsi.

È 17 volte più probabile che un candidato corrispondente invii la propria candidatura se viene invitato piuttosto che se vede l'annuncio di lavoro solo nei risultati di ricerca.⁴ "Invece di creare una descrizione della posizione, rivolgersi ai potenziali candidati, sperare che clicchino e si candidino per poi effettuare un nuovo screening, Indeed Smart CV ti consente di saltare tutti questi passaggi", afferma Thomas Bergman, Senior Director of Product for Matching di Indeed. "Immagina di poter esaminare i candidati prima ancora che inviino la propria candidatura, scegliere quelli che vuoi sottoporre a colloquio e contattarli direttamente".

Come il generatore di descrizioni delle posizioni basato sull'AI di Indeed, Indeed Smart CV non utilizza in modo autonomo un approccio basato sulle competenze: tuttavia, le aziende che identificano e favoriscono le competenze necessarie per una posizione possono sfruttare Indeed Smart CV per individuare candidati adatti che altrimenti potrebbero essere ignorati.



Immagina di poter esaminare i candidati prima ancora che inviino la propria candidatura, scegliere quelli che vuoi sottoporre a colloquio e contattarli direttamente."

Thomas Bergman,
Senior Director of Product
for Matching, Indeed

⁴Dati di Indeed (Stati Uniti), agosto 2023

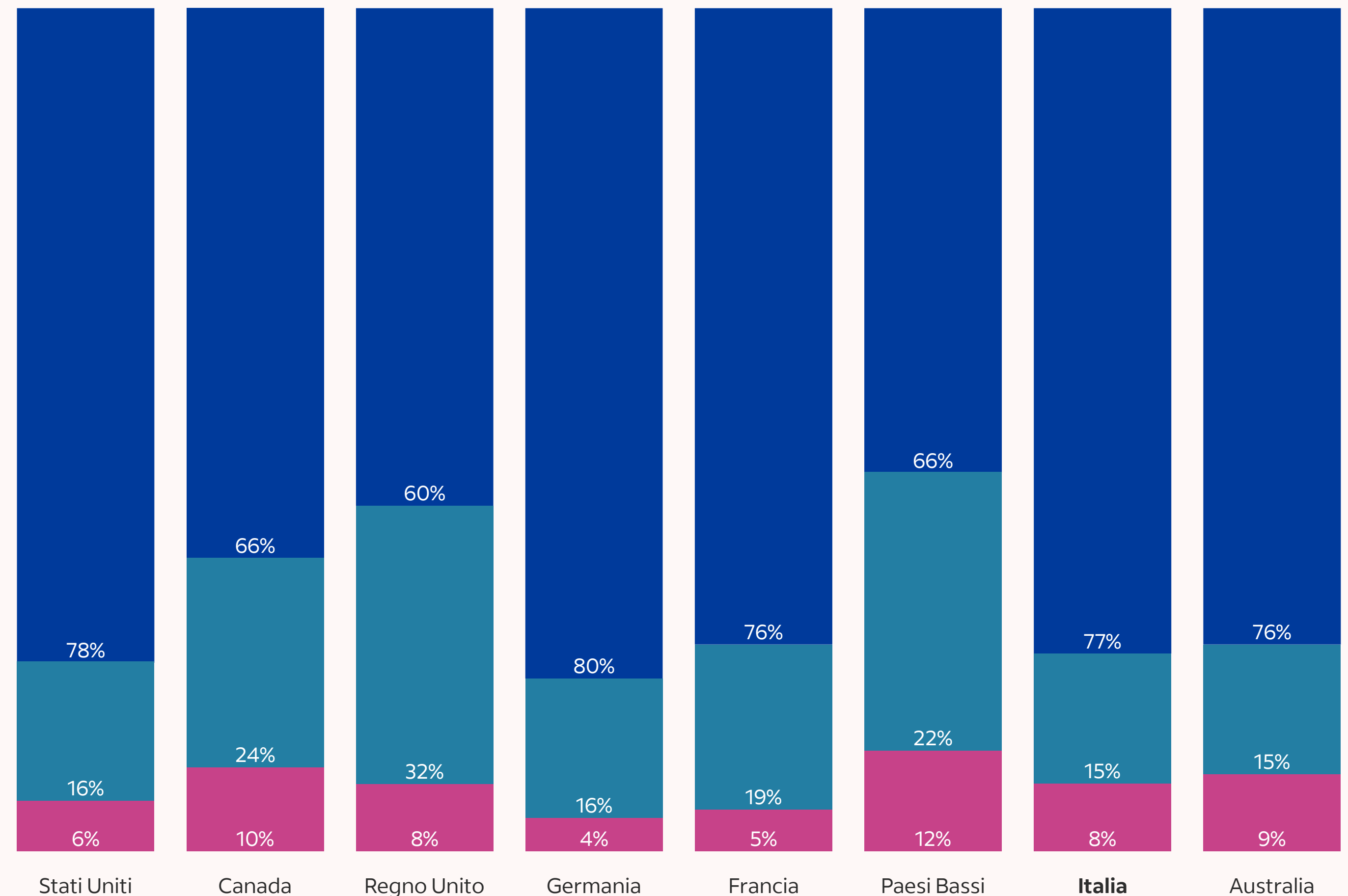
Qual è il rapporto tra i programmi di formazione e sviluppo e il recruiting basato sulle competenze?

Le iniziative di formazione e sviluppo esistono da tempo, ma la maggior parte delle aziende afferma di aver modificato, o di avere intenzione di modificare, i propri programmi per aiutare i nuovi assunti ad acquisire le competenze necessarie. Questi programmi consentono alle aziende di assumere candidati in base alle competenze che ritengono più importanti, come il pensiero critico, la capacità di lavorare in team e la rapidità nell'apprendimento. "Porre l'accento su formazione e sviluppo favorisce il successo dei dipendenti, che a sua volta promuove il successo dell'azienda", afferma Aline Eastwick-Field, Vice President of Learning and Development di Indeed.

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 ai datori di 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?

Il 45% delle aziende afferma di fare affidamento su formazione e sviluppo per creare la forza lavoro di cui ha bisogno, e questo non solo per quanto riguarda le nuove assunzioni. "Quando pensiamo al recruiting basato sulle competenze, in genere pensiamo al recruiting di candidati esterni, ma questo è solo l'inizio", sostiene Eastwick-Field. Il passo successivo è capire come migliorare le competenze all'interno della tua azienda attraverso programmi di formazione e sviluppo come mentorship e apprendistato. "Le persone si sentono in dovere di restare all'interno di un'azienda a lungo termine quando hanno opportunità di carriera e di crescita".

Infine, le aziende riconoscono la necessità di solidi programmi di formazione e sviluppo per stare al passo con le richieste della forza lavoro: il 58% degli utenti in cerca di lavoro intervistati da Indeed ha dichiarato che sceglierebbe una posizione con una retribuzione meno competitiva ma con opportunità di apprendimento e sviluppo rispetto a una posizione con una retribuzione competitiva ma nessuna opportunità di avanzamento di carriera. Inoltre, il 76% delle persone in cerca di lavoro dichiara che le opportunità di formazione e sviluppo rivestono un ruolo importante nel momento di decidere se candidarsi o meno per una posizione.

Apprendimento e sviluppo contano persino di

più per le persone in cerca di lavoro in Italia: l'86% afferma che queste opportunità hanno un grande peso nella decisione di candidarsi o meno per una posizione (più di qualsiasi altro Paese nel nostro sondaggio) e il 64% afferma che sceglierebbe una posizione con opportunità di formazione e sviluppo rispetto a un'offerta con una retribuzione più alta.

Le opportunità di apprendimento e sviluppo sono un elemento importante di una strategia basata sulle competenze. Possono aiutare le aziende a soddisfare le esigenze in termini di personale e a essere agili nel panorama in evoluzione del recruiting; quanto alle persone in cerca di lavoro, queste opportunità possono aiutare i candidati sottorappresentati a raggiungere il loro pieno potenziale.



Porre l'accento su formazione e sviluppo favorisce il successo dei dipendenti, che a sua volta promuove il successo dell'azienda."

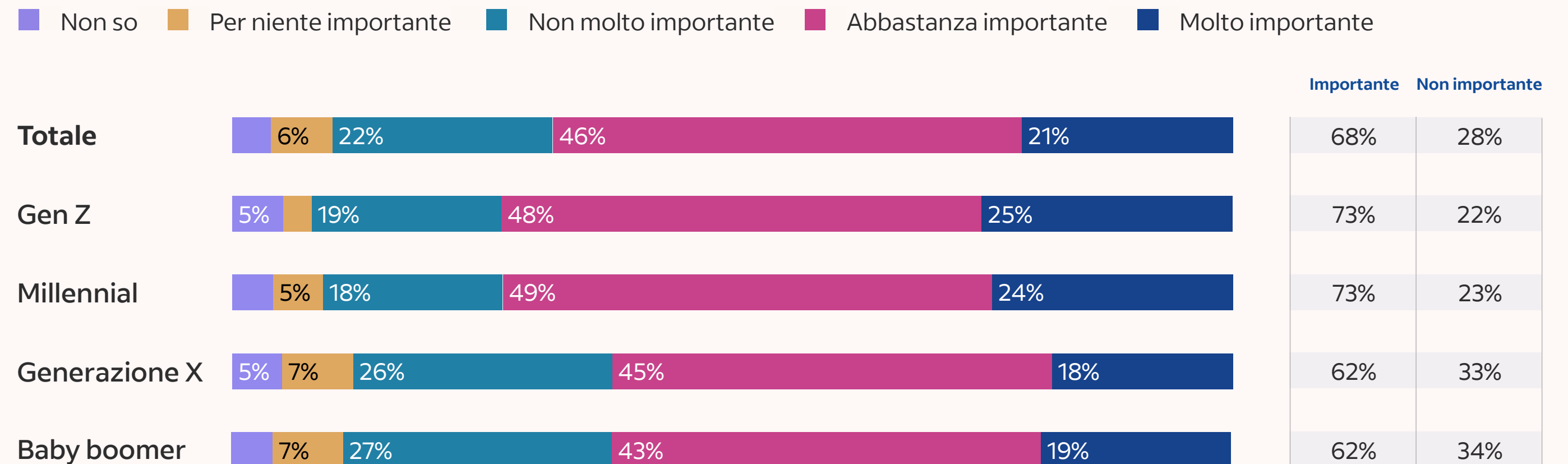
Aline Eastwick-Field
Vice President of Learning and
Development, Indeed

In che modo il recruiting basato sulle competenze si collega all'employer branding?

Dopo che la tua azienda ha definito una strategia efficace di recruiting basato sulle competenze, quali sono i prossimi passi? Far sì che chi cerca lavoro ne sia informato attraverso l'employer branding. Il 68% delle persone in cerca di lavoro, soprattutto quelle appartenenti alle generazioni più giovani, afferma che il brand di un'azienda è importante nel momento di valutare se candidarsi o meno per una posizione. E sebbene le persone in cerca di lavoro apprezzino le opportunità di apprendimento e sviluppo, i dati di Indeed mostrano che la maggior parte di loro viene a conoscenza di tali opportunità solo dopo aver inviato una candidatura.

Il branding è importante per attrarre candidati?

Una larga maggioranza di datori di lavoro di tutte le generazioni ritiene che il brand della propria azienda sia importante per attrarre candidati. A sostenerlo con più forza sono soprattutto i datori di lavoro più giovani.



Domanda posta alle persone in cerca di lavoro: Quanto è importante il brand di un'azienda che prendi in considerazione come potenziale datore di lavoro? Le percentuali non mostrate sono inferiori al 5%.

Ecco un paio di considerazioni per valorizzare una mentalità orientata alle competenze nel tuo employer brand:

- **Pensa fuori dagli schemi:** la maggior parte delle persone in cerca di lavoro valuta la qualità di un'azienda sui siti web; le aziende, a loro volta, possono condividere sui social media storie di recruiting basato sulle competenze. Aidan McLaughlin, Global Director of ESG Marketing presso Indeed, incoraggia le aziende a usare queste piattaforme in modo creativo.

Ad esempio, la pagina Lavora con Noi di FedEx include un portale in cui i veterani possono inserire il loro codice di occupazione militare ed essere abbinati a posizioni aperte con competenze in linea. "La cosa incredibile è la facilità di articolazione delle competenze", afferma McLaughlin. "Oltre a dimostrare quanto FedEx apprezzi l'esperienza militare, rende tutto molto più semplice per i candidati".

- **L'Employer Branding Hub di Indeed**, dove le aziende possono personalizzare il proprio profilo aziendale e selezionare le recensioni dei dipendenti in primo piano, è un altro strumento utile per aiutarti a plasmare la storia del tuo brand. Le aziende che utilizzano Employer Branding Hub registrano un aumento medio del 27% delle candidature avviate per annuncio su Indeed e Glassdoor.⁵ "L'hub offre risorse che aiutano a creare descrizioni delle posizioni e contenuti social capaci di dare risalto a competenze e crescita. In più, contribuisce a chiarire, fin dalla prima interazione con un candidato, l'impegno dell'azienda a mettere al centro competenze, apprendimento e sviluppo", sostiene McLaughlin.

L'importanza dell'employer branding non può essere sottovalutata quando si tratta di espandere la propria portata. Tuttavia, non è sufficiente limitarsi a promuovere un recruiting basato sulle competenze: il tuo employer branding deve basarsi su esperienze autentiche dei dipendenti. "Comunicare una mentalità orientata alle competenze non è solo una questione di parole, ma soprattutto di fatti", afferma McLaughlin. "Le aziende devono concentrarsi sul branding orientato alle competenze solo dopo aver effettivamente costruito le fondamenta per procedure misurabili in tal senso. Una volta gettate le basi, è il momento di condividere le storie e gli esempi reali dei dipendenti che evidenziano come le competenze, e non il background, i privilegi e il prestigio, aprano le porte di un'azienda".

||
Comunicare una
mentalità orientata
alle competenze non
è solo una questione
di parole, ma
soprattutto di fatti."

Aidan McLaughlin,
Global Director of ESG
Marketing, Indeed

⁵ Dati di Indeed e Glassdoor (globali), feb 2022 - feb 2023. I risultati possono variare.

||

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

I cinque consigli principali per una strategia efficace di recruiting basato sulle competenze

- 1) Il recruiting basato sulle competenze non è vantaggioso solo per le persone, ma anche per le aziende.** Implementando procedure basate sulle competenze, le aziende possono trovare candidati idonei più facilmente, ampliare e diversificare il proprio pool di talenti, aumentare la fidelizzazione ed evitare i costi dovuti a un elevato turnover dei dipendenti.
- 2) Il primo passo consiste nel ridefinire i requisiti per le posizioni.** Pensa alle competenze che una persona utilizza ogni giorno al lavoro: potrebbe averle apprese a scuola, al lavoro o autonomamente. Se si escludono i settori che richiedono un'istruzione e certificazioni specifiche, dove e come le abbia acquisite non ha molta importanza. Ciò che conta è che il dipendente possieda determinate competenze, e lo stesso vale per chi assumi.
- 3) L'AI e la tecnologia possono aiutare a creare descrizioni delle posizioni efficaci, formulare domande di selezione e individuare potenziali candidati in base alle competenze pertinenti.** Il generatore di descrizioni delle posizioni di Indeed e Smart CV sono solo alcuni dei prodotti basati sull'AI pensati per aiutare le aziende a colmare il divario tra la volontà di adottare una strategia basata sulle competenze e la sua effettiva implementazione.
- 4) I programmi di formazione e sviluppo rappresentano un elemento importante di**

una strategia di recruiting basato sulle competenze: aiutano le aziende ad acquisire nuovi candidati e migliorare le competenze dei dipendenti attuali.

- 5) Un employer brand che valorizza le strategie basate sulle competenze risulta particolarmente interessante agli occhi di chi cerca lavoro.** Tuttavia, l'integrazione di tali strategie nel branding della tua azienda deve avvenire solo dopo la completa implementazione delle procedure basate sulle competenze all'interno dell'organizzazione.

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, entrambe le categorie vedono sempre più le competenze come un fattore determinante per la qualità, un approccio che sta iniziando a trasformare le modalità di recruiting.

"Un approccio incentrato sulle competenze non solo ti aiuterà ad assumere i candidati più adatti", afferma Abbey Carlton, Vice President of Social Impact and Sustainability di Indeed. "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".



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 © 2025 Indeed, Inc. Tutti i diritti riservati.