



Come superare le quattro sfide più comuni del recruiting



Il recruiting sta diventando sempre più complesso

Ai professionisti delle risorse umane di oggi viene costantemente chiesto di fare di più con meno. Allo stesso tempo, l'intero processo di recruiting sta mutando rapidamente in linea con i progressi tecnologici e una forza lavoro in evoluzione. Non sorprende che l'80%¹ dei decision-maker nell'ambito della talent acquisition ritenga che il mercato odierno sia più imprevedibile che mai. E questa incertezza pone i recruiter di fronte a una serie di sfide nel tentativo di aiutare le loro aziende ad avere successo, tra cui:

- Attrarre e trattenere i talenti
- Adottare l'AI e le nuove tecnologie
- Creare migliori descrizioni delle posizioni
- Assumere personale in un mercato del lavoro competitivo

La verità è che queste sfide non sono destinate a scomparire. Anzi, stanno diventando sempre più complesse e continueranno a influenzare l'intero processo di recruiting. Tuttavia, noi crediamo in un approccio semplice ma profondo: ottenere un processo di recruiting migliore attraverso ambienti di lavoro migliori. Perché un lavoro migliore offre un vantaggio competitivo

¹Ricerca globale di Indeed preparata da Quadrant Strategies ed Enso, (CA, DE, FR, UK, US), n = 500. I dati mostrano la percentuale di "completamente d'accordo" e "abbastanza d'accordo" tra i TADMS nei Paesi oggetto dell'indagine

Prepara la tua azienda per il futuro

Poiché il recruiting è in continua evoluzione, le aziende che adatteranno le proprie strategie di recruiting per dare priorità a luoghi di lavoro migliori avranno un vantaggio competitivo rispetto a quelle che non lo faranno. Vogliamo aiutarti a trasformare gli ostacoli legati al recruiting in opportunità di crescita per la tua azienda, i tuoi dipendenti e te stesso con approfondimenti, strategie e consigli per assisterti nel tuo percorso verso un recruiting migliore.



01

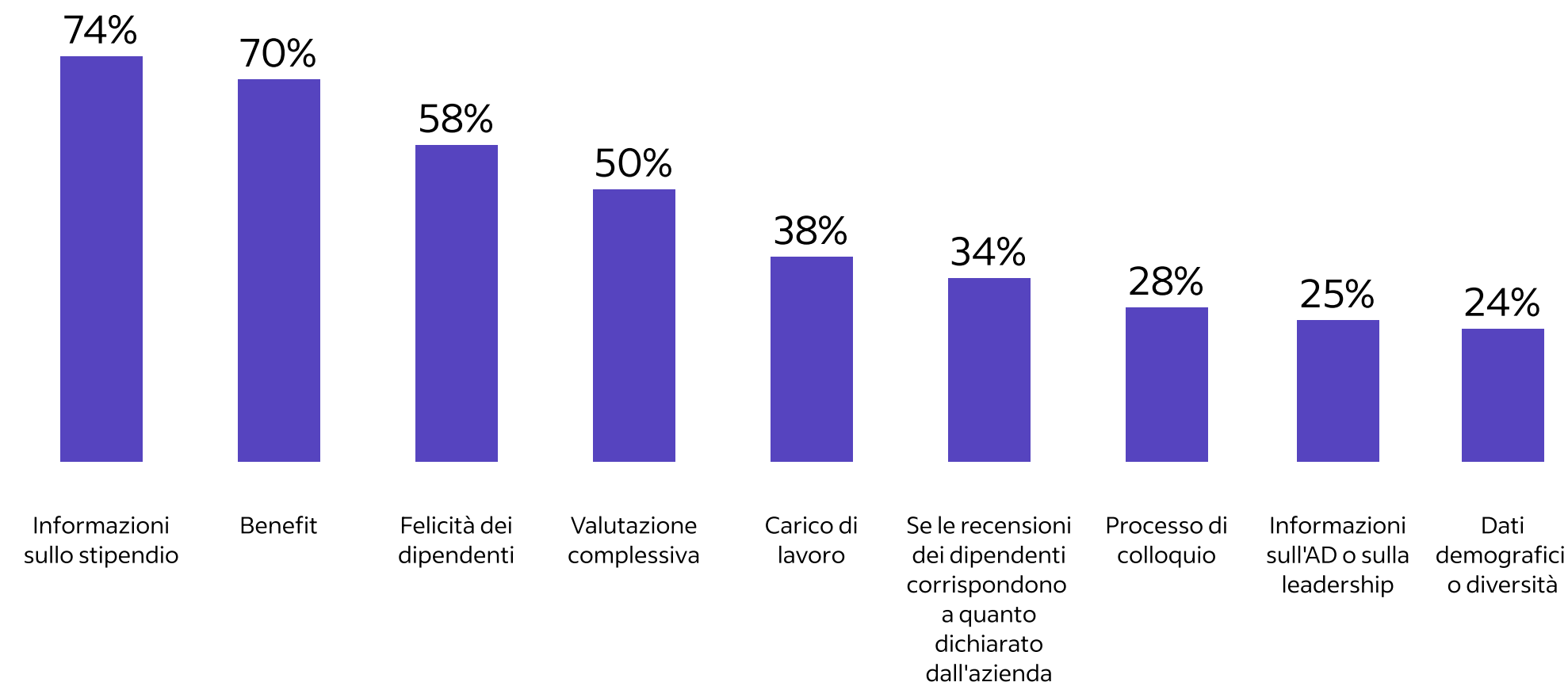
Come attrarre
e fidelizzare
i talenti



Come attrarre e fidelizzare i talenti

Poiché gran parte del successo di un'azienda dipende dai suoi dipendenti, assumere i candidati giusti, che siano produttivi, coinvolti e intenzionati a rimanere a lungo, è fondamentale. La retribuzione costituisce un fattore importante, ma non è l'unico aspetto preso in considerazione da chi cerca lavoro. I recruiter di oggi devono fare i conti con l'evoluzione delle aspettative e delle priorità dei candidati.

Cosa cercano solitamente i lavoratori quando effettuano ricerche su un'azienda



Fonte: sondaggio di Indeed con The Harris Poll, 2023

Come soddisfare le esigenze in continua evoluzione di chi cerca lavoro

Se la tua azienda è tra le tante che faticano a comprendere e a soddisfare la crescente domanda di un elevato tasso di coinvolgimento della forza lavoro, ecco tre strategie per aiutarti.

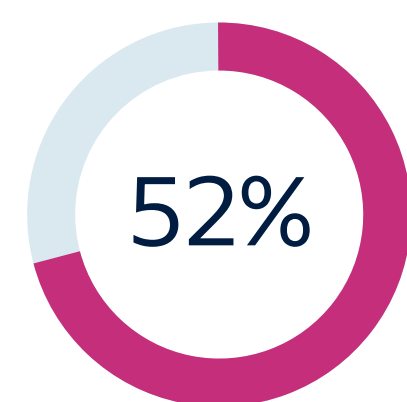
1. Avvia un Employee Resource Group (ERG) per i nuovi assunti per fornire una rete di supporto già nelle prime fasi e ottenere feedback sul processo di formazione e orientamento.
2. Predisponi un team dedicato per la fidelizzazione dei dipendenti o collabora con dei partner per l'onboarding affinché i nuovi assunti possano comprendere i benefit offerti e le opzioni legate ai percorsi di carriera.
3. Crea un sistema che consenta ai people leader di riconoscere e apprezzare i dipendenti, sia privatamente che pubblicamente.



Coinvolgi il tuo team con il recruiting basato sulle competenze

Per adattarsi all'imminente carenza di forza lavoro a livello globale, le aziende devono ripensare al modo in cui assumono personale. Il recruiting basato sulle competenze si concentra sulle capacità e sulle attitudini di chi cerca lavoro piuttosto che su metriche più comuni ma meno utili alla valutazione delle prestazioni lavorative, come i titoli di studio, i ruoli ricoperti in precedenza o gli anni di esperienza nel settore.

Oggi molte aziende stanno riducendo i requisiti legati all'istruzione e all'esperienza, mentre altre stanno eliminando completamente i CV. Secondo una [ricerca di Indeed Hiring Lab](#), negli ultimi cinque anni la percentuale di annunci di lavoro negli Stati Uniti che richiedono almeno una laurea è scesa dal 20,4% al 17,8%, aprendo le porte al 64% degli adulti statunitensi senza una laurea di primo livello.¹



Annunci di lavoro statunitensi su Indeed che non menzionavano alcun requisito formale relativo all'istruzione a gennaio 2024, rispetto al 48% dello stesso periodo nel 2019

Dati di Indeed Hiring Lab al 27/02/2024: [Educational Requirements are Gradually Disappearing from Job Postings](#). (I requisiti legati alla formazione stanno gradualmente scomparendo dagli annunci di lavoro)



Prova queste strategie di recruiting basato sulle competenze:

- Identifica e scegli come target pool di talenti con competenze trasferibili.
- Crea programmi di formazione che garantiscano l'inserimento all'interno dell'azienda.
- Prima di sottoporle agli hiring manager, rendi anonime le candidature mantenendo solo le informazioni di base necessarie per garantire un recruiting nel rispetto delle pari opportunità.
- Investi in un team dedicato che permetta ai dipendenti di acquisire nuove competenze e aggiornare quelle esistenti e li indirizzi verso altri ruoli.

Raggiungi i candidati del settore tech

Di fronte all'aumentata domanda di competenze legate all'intelligenza artificiale (AI) e all'apprendimento automatico e alla crescente importanza del lavoro ibrido, da remoto e di altre modalità di lavoro flessibile, le aziende che vogliono rimanere competitive nel panorama tech devono perfezionare le proprie strategie di recruiting.



6 Mio → 7,1 Mio

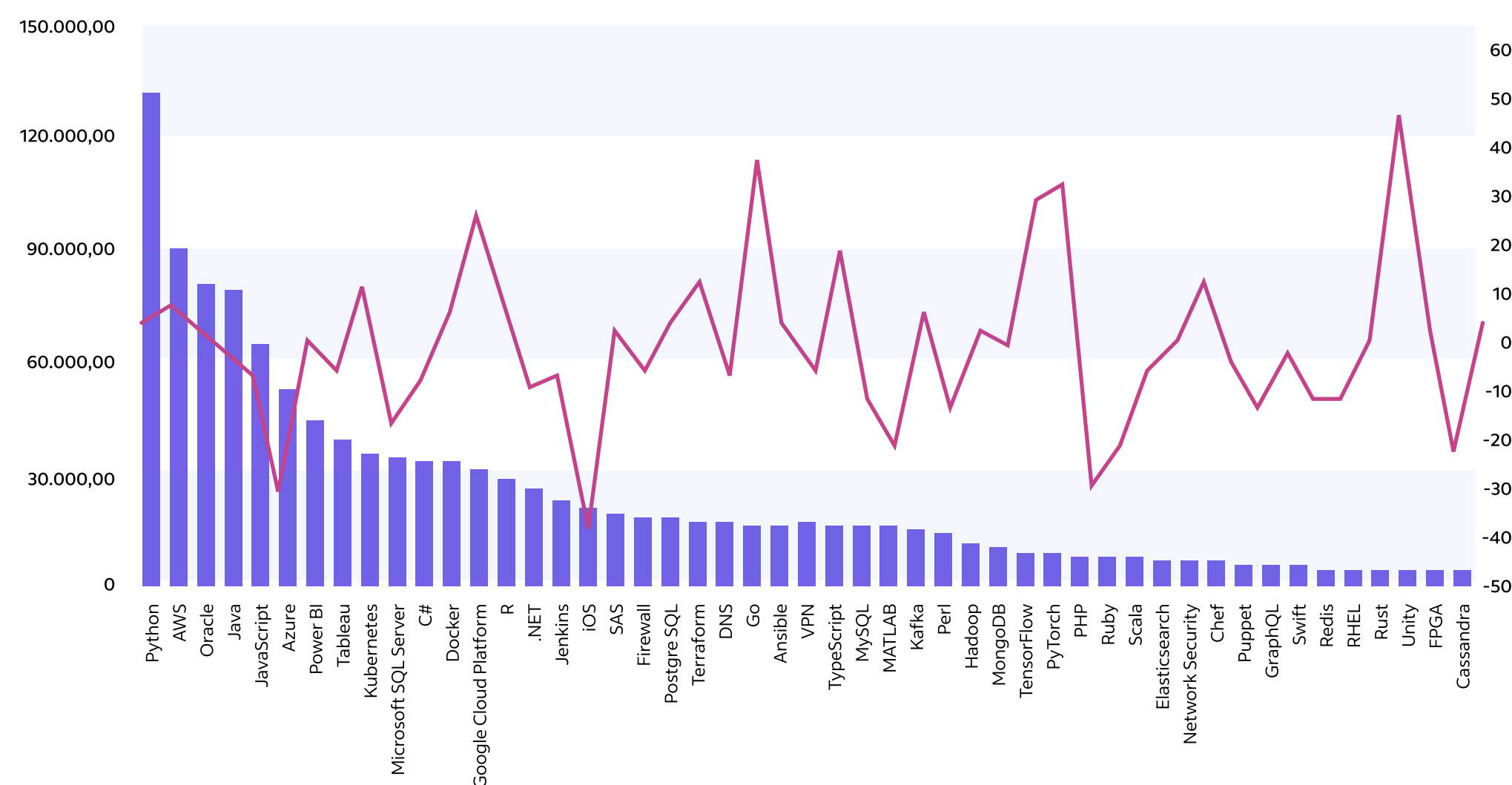
Secondo le stime, nel prossimo decennio il numero di annunci di lavoro nel settore tech crescerà a un ritmo doppio rispetto alla forza lavoro complessiva degli Stati Uniti, passando dai 6 milioni del 2023 a 7,1 milioni nel 2034.

Report di ricerca di Indeed: Raggiungere i candidati del settore tech

Le competenze più richieste nel settore tech

I dati di Indeed mostrano come le piattaforme software più richieste negli annunci di lavoro siano Python, AWS, Oracle, Java e JavaScript e, tra queste, AWS ha registrato la maggiore crescita della domanda dallo scorso anno.

I livelli più alti della domanda di competenze nell'utilizzo delle piattaforme tech e variazione percentuale della domanda su base annua (confronto tra agosto 2023 e agosto 2024)



Fonte: Report di ricerca di Indeed: Raggiungere i candidati del settore tech

Che cosa motiva i lavoratori del settore tech?

I benefit, con il 69%,² sono il fattore motivazionale più ricercato dai candidati del settore tech. Nonostante ciò, tutte e tre le categorie tech (Information design e ricerca, Sviluppo software, Operazioni IT e Help desk) su Indeed sono tra i settori con la percentuale più bassa di annunci in cui è specificato almeno un benefit.

² Report di ricerca di Indeed: Raggiungere i candidati del settore tech

I benefit che le persone in cerca di lavoro nel settore tech reputano più importanti, ma che vengono meno offerti dalle aziende, includono:

- Bonus d'ingresso
- Settimana lavorativa di quattro giorni
- Permessi retribuiti illimitati
- Benefit individuali
- Stock options/equity
- Rimborso delle tasse universitarie

Report di ricerca di Indeed: Raggiungere i candidati del settore tech

In un mercato del lavoro competitivo, conoscere cosa ricercano i candidati contribuisce non solo ad attrarre i talenti del settore tech, ma anche a creare un ambiente di lavoro che consente di fidelizzarli.

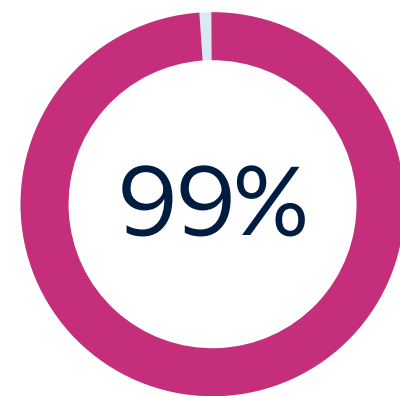
02

Adottare l'AI e le nuove tecnologie



Adottare l'AI e le nuove tecnologie

Con la rapida evoluzione delle richieste del mercato del lavoro e la crescente pressione per coprire le posizioni più velocemente, l'AI sta diventando un alleato essenziale per le assunzioni, sia in termini di efficienza che di precisione, aiutando i recruiter a setacciare elevati volumi di candidature, identificare i talenti e ridurre i bias inconsci nel processo di recruiting.



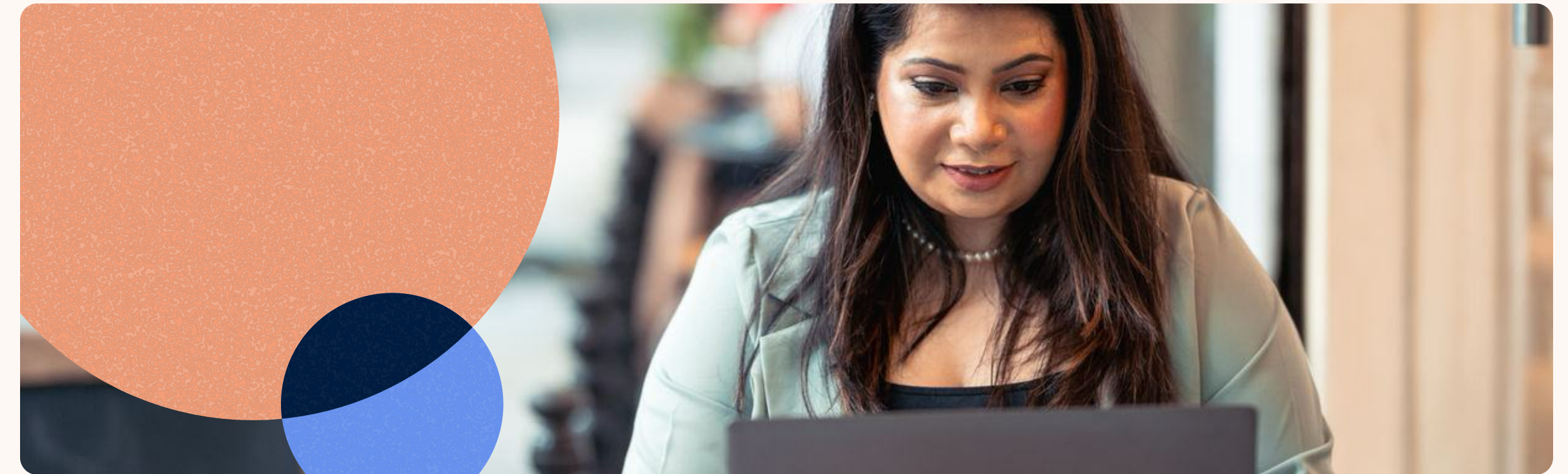
Hiring manager negli Stati Uniti che ritengono che trovare talenti sia una sfida

Sondaggio Harris Poll condotto a febbraio 2024 negli Stati Uniti per conto di Indeed tra hiring manager con oltre 2.000 dipendenti (n=300) e adulti con un'occupazione, dai 18 anni in su (n=1107)

Sebbene la promessa degli strumenti di AI generativa sia allettante, la loro scelta e implementazione comportano una serie di sfide per i recruiter e i leader della talent acquisition. Orientarsi nella complessità delle offerte dei fornitori, integrare nuovi strumenti nei sistemi esistenti e assicurarsi che siano in linea con le esigenze aziendali può sembrare un'impresa ardua.

Strategie per l'implementazione di strumenti di recruiting basati sull'AI

Per adottare efficacemente gli strumenti di AI generativa e sfruttare i vantaggi offerti, le aziende devono affrontare il processo con attenzione e priorità ben definite, nonché impegnarsi a implementarli in maniera graduale e mirata. Ecco sei strategie per aiutare i recruiter a valutare e integrare gli strumenti di AI in modo efficace.



1. Impara a identificare cos'è e cosa non è AI

In un contesto in cui molte aziende si affrettano a implementare le più recenti tecnologie di AI, è importante rendersi conto che non tutte le piattaforme di recruiting basate sull'intelligenza artificiale sono uguali. In alcuni casi, la tecnologia proposta potrebbe anche non essere affatto l'AI. In qualità di leader della talent acquisition, come si fa a capire la differenza? Prova a utilizzare questo [diagramma di flusso AI](#).

2. Non soccombere all'ansia da esclusione

Quando si adotta una nuova tecnologia di intelligenza artificiale, non si può paragonare il proprio team a quelli di Meta e di altre grandi aziende tech che ci lavorano da anni. Prenditi il tuo tempo per scegliere gli strumenti di recruiting basati sull'AI che si adattano alle esigenze della tua azienda o del tuo team e poi supportane gradualmente l'adozione.

3. Rivaluta i tuoi strumenti di recruiting attuali

Prima di spendere centinaia di migliaia di euro in una nuova piattaforma di recruiting basata sull'AI, considera prima gli strumenti già a tua disposizione. C'è una tecnologia integrata che non stai ancora sfruttando o che potresti utilizzare in modo più efficace? Se fosse sufficiente ottenere semplicemente il consenso dei recruiter sugli strumenti di recruiting basati sull'AI esistenti, con tutta probabilità l'acquisto di nuovi strumenti non sarebbe necessario. Cerca piuttosto di massimizzare l'impatto e l'adozione degli strumenti già a tua disposizione.

4. Affidati ai nuovi assunti per favorire il cambiamento

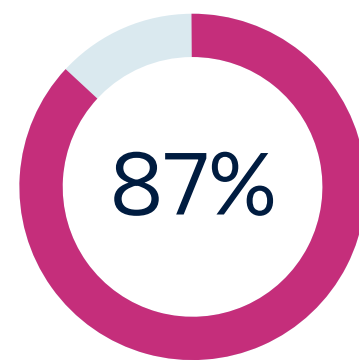
I nuovi assunti apportano una nuova prospettiva, poiché affrontano le mansioni senza le opinioni o pregiudizi che altri dipendenti potrebbero avere dopo anni di lavoro presso l'azienda. In quest'ottica, affidati ai nuovi assunti per ottenere opinioni obiettive sulle tecnologie e sui processi di recruiting attuali. Proprio poiché non hanno ancora assimilato "il modo in cui si sono sempre fatte le cose", potrebbero essere in grado di individuare delle opportunità di miglioramento.

5. Dai la priorità al progresso rispetto alla perfezione

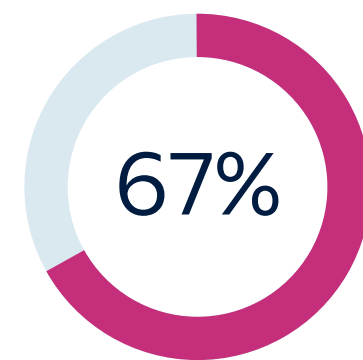
Per avviare l'adozione di strumenti di recruiting basati sull'AI, scegli un processo in grado di modellare le attività quotidiane e automatizzarle. Potrebbe trattarsi di una semplice estensione del browser che ti aiuta a esaminare e riassumere gli articoli.

Getta una rete più estesa con l'AI generativa

Uno dei grandi vantaggi degli strumenti di recruiting che attingono all'AI generativa è la loro capacità di sbloccare il potenziale del recruiting basato sulle competenze. A differenza dei sistemi tradizionali che si basano su corrispondenze esatte di parole chiave, l'AI generativa è in grado di scoprire corrispondenze basate sulle competenze: interpreta le sfaccettature del linguaggio nei CV e nelle descrizioni delle posizioni, portando a procedure di recruiting più inclusive che attingono a un pool di talenti più ampio.



Decision-maker nell'ambito delle risorse umane/della talent acquisition che utilizzano attualmente strumenti di AI



Persone in cerca di lavoro che si avvalgono attualmente di strumenti di AI

Sondaggio di Indeed

Checklist per l'utilizzo dell'AI in modo responsabile

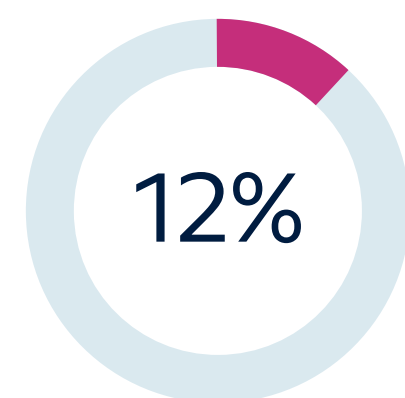
Una volta integrati gli strumenti di recruiting basati sull'AI nella tua strategia, è importante mettere in atto delle misure di sicurezza per assicurarti che ti aiutino a raggiungere i tuoi obiettivi di recruiting con integrità.

- ✓ Controlla che le descrizioni delle posizioni generate dall'AI contengano un linguaggio inclusivo prima di pubblicarle.
- ✓ Assicurati che le tue procedure di recruiting prendano in considerazione i candidati emarginati.
- ✓ Scrivi contenuti olistici e inclusivi che dimostrino che applichi una politica di pari opportunità.
- ✓ Insegna ai tuoi dipendenti a utilizzare l'AI in modo responsabile.
- ✓ Invita i gruppi minoritari a candidarsi.
- ✓ Forma un comitato etico sull'AI per stabilire linee guida di utilizzo e per analizzare le prestazioni degli strumenti di intelligenza artificiale.



L'AI sostituirà le risorse umane?

L'intelligenza artificiale può certamente aiutare i responsabili delle risorse umane e della talent acquisition con compiti come il riepilogo dei CV, la scrittura delle descrizioni delle posizioni e la generazione di domande per i colloqui. Tuttavia, non può sostituire il giudizio umano e l'interazione richiesti dalla valutazione dei candidati e dai colloqui. Delle oltre 2.800 competenze lavorative valutate da Indeed, nessuna è stata ritenuta "molto probabile" di essere sostituita dall'AI generativa.¹



Mansioni richieste da un tipico ruolo nelle risorse umane che "probabilmente" (e non "molto probabilmente") saranno sostituite dall'AI

Indeed



¹ Ricerca di Indeed Hiring Lab: AI at Work, 25/09/24: Why GenAI is More Likely to Support Workers that Replace Them (Perché è più probabile che l'AI generativa supporti i lavoratori piuttosto che sostituirli)

“

L'AI generativa non farà scomparire determinate posizioni lavorative, ma le persone che sanno utilizzarla sostituiranno chi non ha dimestichezza con questo tipo di tecnologia.”

Svenja Gudell
Chief Economist di Indeed



03

Come creare
migliori descrizioni
delle posizioni



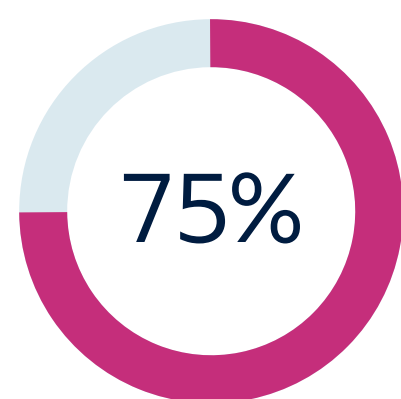
Come creare migliori descrizioni delle posizioni

Una descrizione della posizione ben scritta è essenziale per un processo di recruiting efficace. Più che un semplice elenco di attività, rappresenta la prima impressione che i potenziali candidati si fanno della tua azienda, un riflesso dei tuoi valori e uno strumento fondamentale per attirare i talenti giusti. Descrizioni delle posizioni ben strutturate consentono di non lasciarsi sfuggire i candidati migliori, potendo contare così su una forza lavoro motivata, diversificata e altamente qualificata, .

Ecco tre strategie a cui i recruiter dovrebbero dare priorità per assicurarsi che le descrizioni delle posizioni siano inclusive, efficaci e in linea con le attuali procedure consigliate in fatto di recruiting.

1. Sii trasparente sulla retribuzione

Le persone in cerca di lavoro ci informano spesso dell'importanza delle informazioni sullo stipendio nelle descrizioni delle posizioni aperte. Aggiungendo queste informazioni, i datori di lavoro possono creare un maggiore senso di fiducia tra candidati e dipendenti, attrarre nuovi lavoratori e, potenzialmente, contribuire a colmare i divari retributivi legati a genere e razza. È importante ricordare che la trasparenza retributiva non è solo una questione etica, ma anche un vantaggio per l'azienda.



Persone in cerca di lavoro che hanno dichiarato di essere più propense a candidarsi per una posizione se nell'annuncio è indicata la fascia di stipendio

Sondaggio commissionato da Indeed su 1.500 persone negli Stati Uniti

Indicando la retribuzione in modo chiaro sin da subito, sia chi cerca sia chi offre lavoro evita malintesi e perdite di tempo. Il crescente sostegno alla trasparenza retributiva ha favorito la creazione di leggi sulla divulgazione degli stipendi in diversi Stati degli Stati Uniti nonché un aumento di tale pratica negli ultimi anni.

A settembre 2024, il 57,8% degli annunci di lavoro su Indeed specificava qualche tipo di informazione sulla retribuzione, rispetto al 52,2% di settembre 2023. Tuttavia, il ritmo di crescita della trasparenza retributiva nel 2024 è rallentato rispetto all'anno precedente. Da settembre 2022 a settembre 2023, il numero di annunci di lavoro contenenti informazioni sugli stipendi è aumentato di 15,7 punti percentuali. L'inserimento della retribuzione negli annunci di lavoro ha iniziato ad aumentare all'inizio del 2020 per poi accelerare nel 2022 a causa delle normative e della tenuta del mercato del lavoro statunitense. Nel complesso, la percentuale di annunci con trasparenza retributiva è più che triplicata rispetto al 18% di febbraio 2020 ed è sulla buona strada per continuare a crescere.¹

Suggerimento: specifica una fascia retributiva realistica in ogni annuncio di lavoro, che sia basata sui dati di mercato e allineata all'equità interna, e descrivi brevemente i vantaggi e le opportunità di crescita.



Aspetti da considerare

- Valuta eventuali problemi interni di equità salariale con un'analisi delle retribuzioni prima di implementare la trasparenza retributiva nelle descrizioni delle posizioni.
- Conduci ricerche di mercato sugli stipendi e sui benefit per mantenere la competitività.
- Comunica la strategia in materia di trasparenza retributiva a manager e leader e fornisci sia a loro che ai dipendenti dei canali per la condivisione di feedback.
- Monitora i progressi e identifica i potenziali problemi dei sondaggi sul coinvolgimento dei dipendenti che includono domande sulle iniziative per la trasparenza retributiva.
- Garantisci la conformità alle normative statali in continua evoluzione in materia di trasparenza retributiva.

¹ Dati di Indeed Hiring Lab 12/10/2024, [Report 2025 di Indeed sulle tendenze del lavoro e delle assunzioni negli Stati Uniti: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing \(Cosa aspettarsi quando ci si aspetta un atterraggio morbido\)](#)

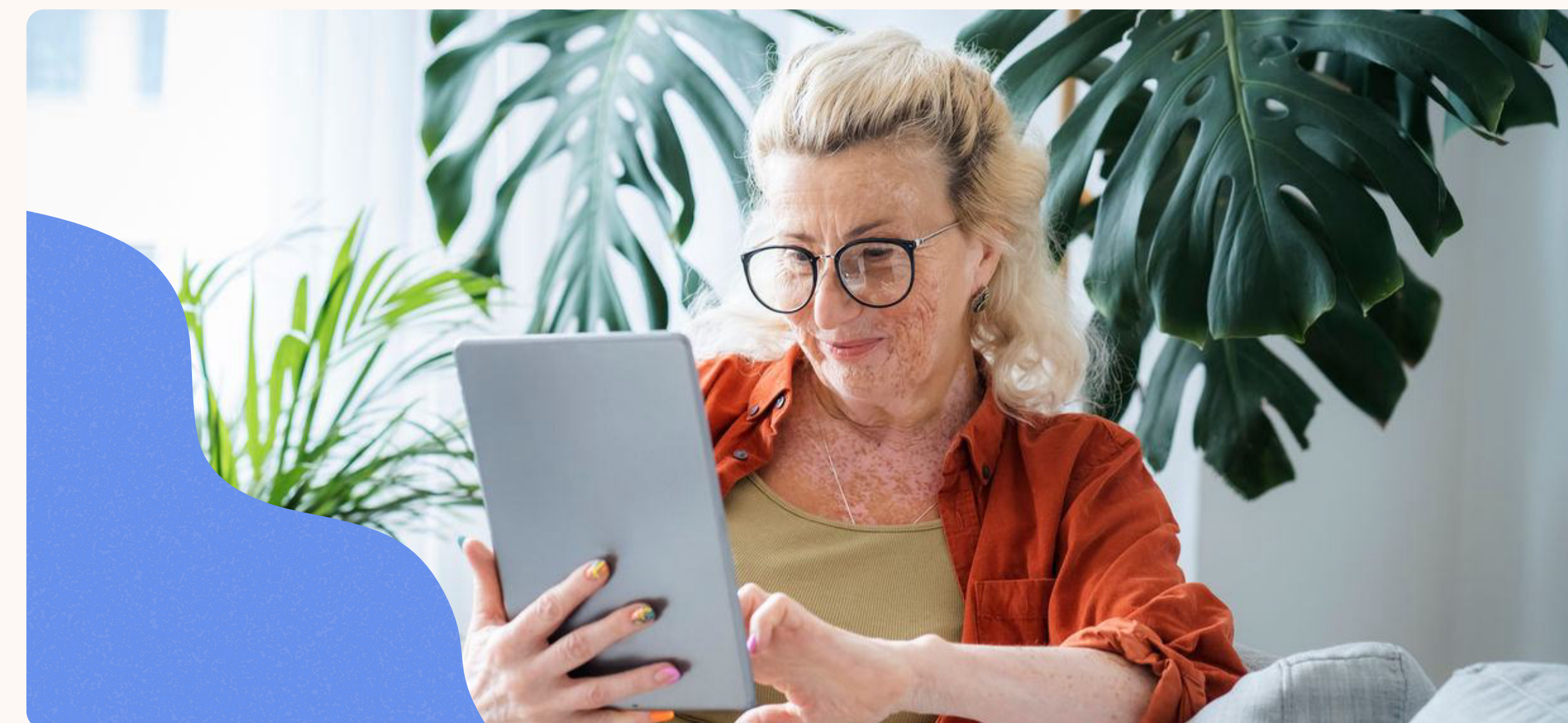
2. Assumi i candidati in base alle competenze

I metodi di assunzione tradizionali si focalizzano sui titoli di studio o sugli anni di esperienza, escludendo involontariamente candidati idonei provenienti da contesti non tradizionali. Concentrandosi invece sulle competenze, le aziende possono attingere a un pool di talenti più diversificato e coprire i ruoli in modo più efficace.



Suggerimento: invece di pubblicare decine di competenze e qualifiche preferenziali o desiderate, limita i requisiti per ogni annuncio di lavoro ai più essenziali, idealmente non più di cinque. Restringi l'elenco con queste strategie:

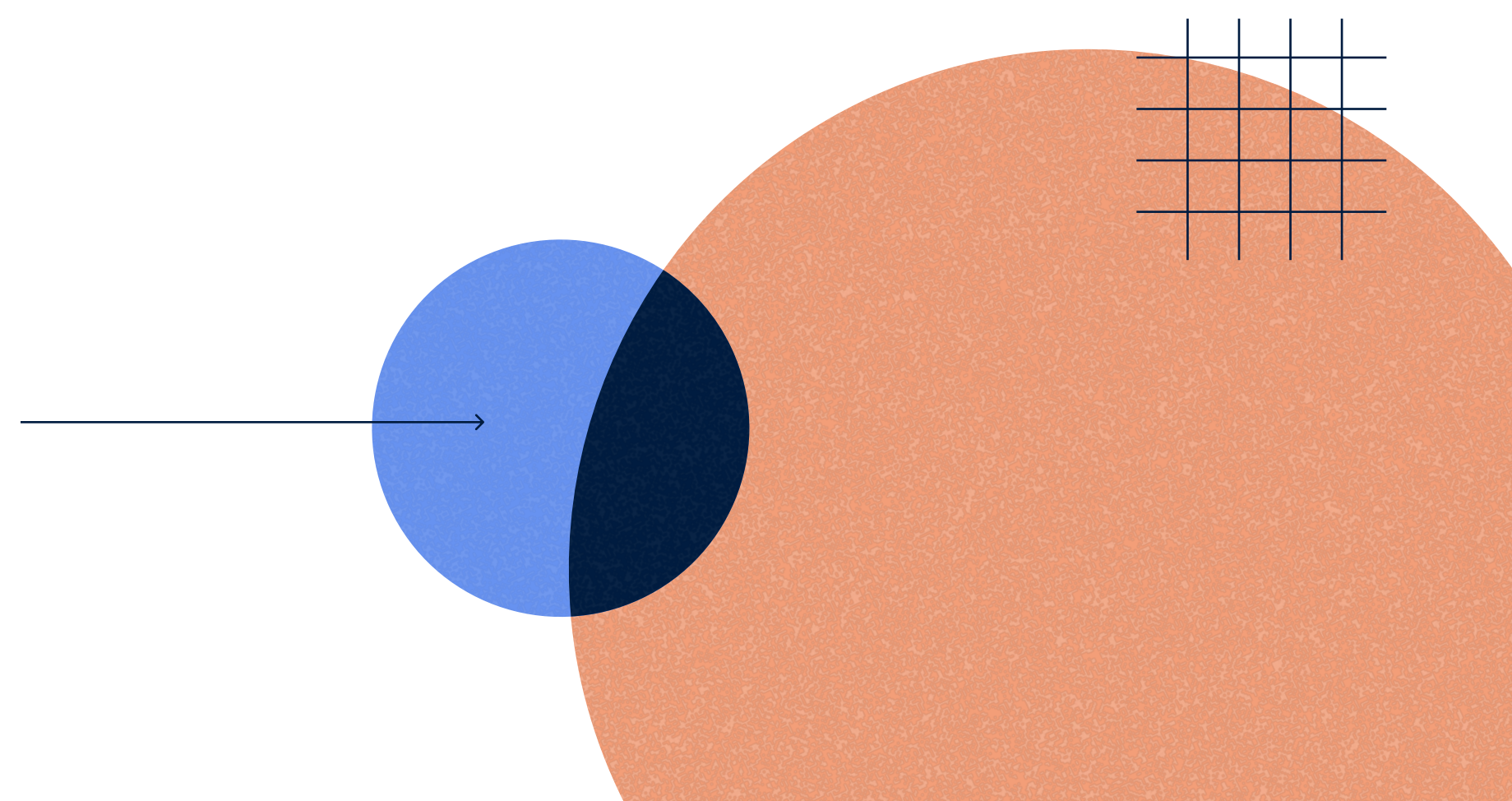
- Determina le competenze o le abitudini decisive per il successo in ciascun ruolo.
- Assicurati che i requisiti possano essere valutati in modo equo.
- Specifica le cinque competenze che ti consentiranno di scegliere o scartare i candidati.
- Concentrati sulla qualità delle competenze invece che sul numero di anni di esperienza.
- Rimuovi i requisiti di laurea arbitrari.



Per questo ruolo sono necessari dei titoli di studio particolari?

Poniti queste domande per decidere se è necessario includere dei requisiti di laurea in un annuncio di lavoro.

- Di quali competenze e conoscenze deve assolutamente disporre chi si candida per questa posizione? Tali competenze e conoscenze possono essere acquisite al di fuori dell'istruzione formale?
- Quali altre persone nella tua azienda hanno avuto successo in questa posizione e qual era il loro background? Di quali abitudini o competenze utili disponevano?
- Puoi spiegare perché è richiesto un determinato titolo di studio? Ad esempio, la posizione richiede per legge una formazione specialistica?
- La rimozione dei requisiti riguardanti i titoli di studio comporterebbe l'assunzione di persone non idonee allo svolgimento del ruolo al livello richiesto? Valuta la possibilità di aggiungere la frase "o esperienza equivalente" se non intendi rimuovere completamente questo requisito.
- Richiedi una laurea magistrale ma sarebbe sufficiente anche una laurea di primo livello?
- Per quali competenze e abitudini vincenti puoi e desideri formare il personale?



3. Crea una descrizione della posizione che catturi l'attenzione

In un mercato del lavoro competitivo, i recruiter devono trovare un modo accattivante per suscitare l'interesse di un potenziale candidato. Una descrizione di una posizione lavorativa che utilizza soluzioni grafiche cattura l'attenzione il tempo necessario per vedere l'opportunità, acquisire le informazioni di base e decidere se approfondire ulteriormente o passare oltre.



Suggerimento: in questo punto di contatto iniziale, l'obiettivo è indurre il candidato a pensare: "Questo lavoro sembra interessante". Tieni i dettagli da parte per un secondo momento. Includi le informazioni strettamente necessarie e una call to action che inviti le persone interessate a scoprire di più sul ruolo e sull'azienda. Inizia dalle informazioni di base:

Nome dell'azienda: il nome della tua organizzazione.

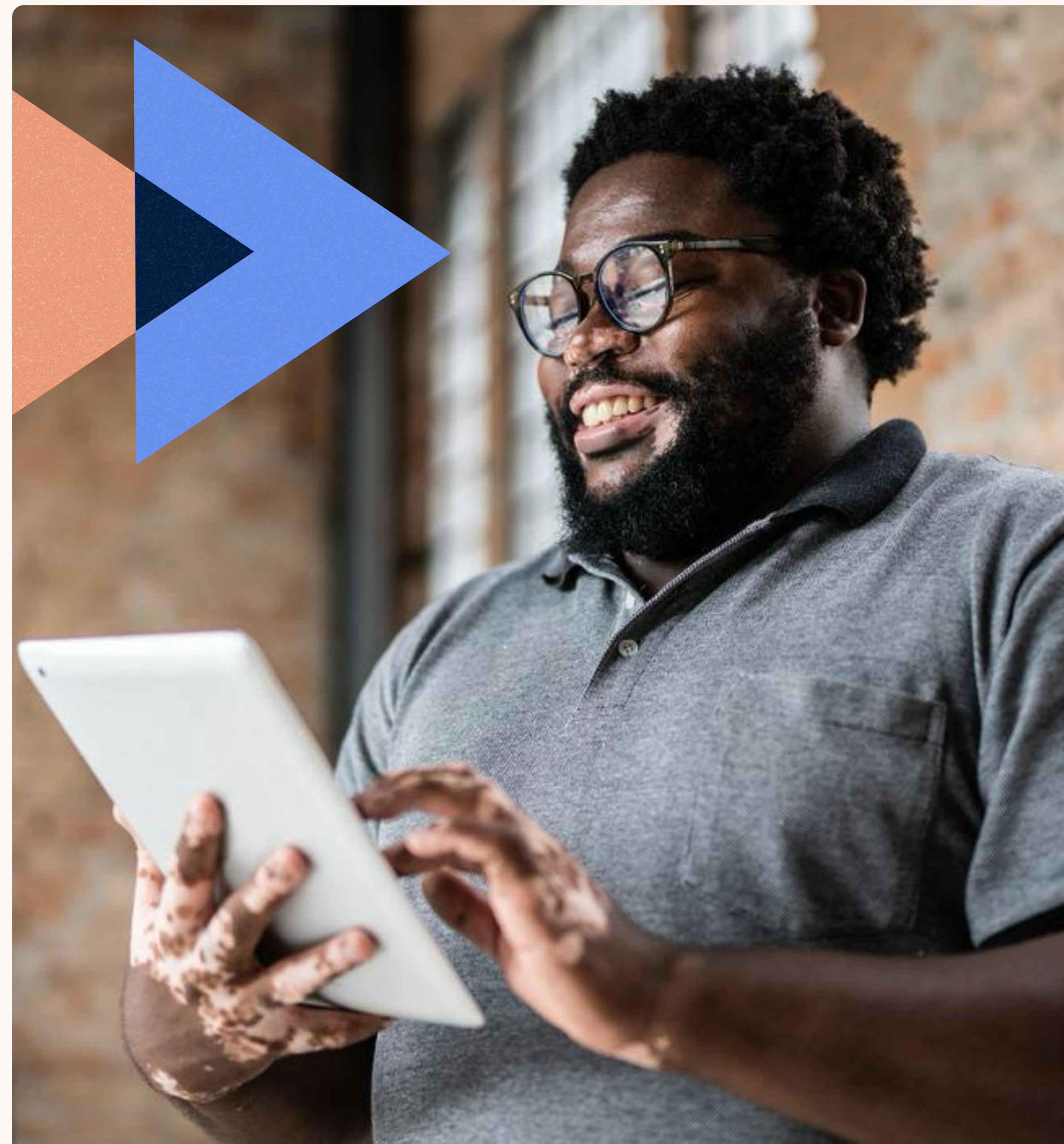
Posizione lavorativa: illustra la figura che stai cercando (software engineer, responsabile coordinamento social media, camionista a lungo raggio, ecc.) in modo sufficientemente descrittivo ma senza dilungarti troppo.

Località: quando inserisci i dati sulla posizione geografica, cerca su Google l'indirizzo e utilizza l'ortografia esatta poiché un solo errore di battitura può causare problemi.

Stipendio: indica uno stipendio iniziale o una fascia. Non deve essere un importo preciso ma deve dare al candidato un'idea di quanto l'azienda è disposta a investire per la sua esperienza.

Lavoro da remoto e flessibilità: la possibilità di lavorare a distanza diventerà cruciale per molte persone in cerca di un impiego. Indica in modo trasparente se la posizione prevede la possibilità di lavorare completamente da remoto o in maniera flessibile.

Cultura aziendale: questa informazione è più complicata da trasmettere, perché hai pochissimo tempo per comunicare chi sei al potenziale candidato. Potresti usare una foto della vita in azienda (che non sia una foto d'archivio) o una breve statistica.



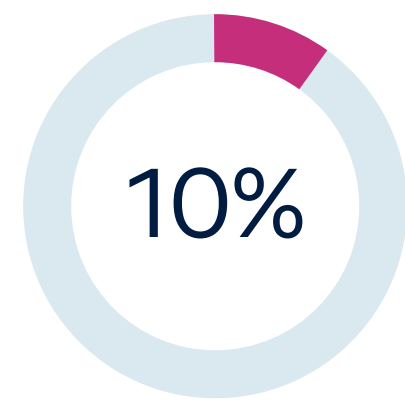
04

Assumere in un
mercato del lavoro
competitivo



Assumere in un mercato del lavoro competitivo

La domanda di forza lavoro è ancora relativamente alta rispetto ai livelli pre-pandemia, ma non è facile prevedere da dove proverrà in futuro. Nella maggior parte delle nazioni sviluppate, si prevede che la quota della popolazione totale di età compresa tra i 25 e i 54 anni diminuirà.



A novembre 2024, l'indice degli annunci di lavoro di Indeed era in calo del 10% nel corso dell'anno, sebbene ancora del 10% al di sopra dei livelli pre-pandemia.

Dati di Indeed Hiring Lab 12/10/2024, [Report 2025 di Indeed sulle tendenze del lavoro e delle assunzioni negli Stati Uniti: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing \(Cosa aspettarsi quando ci si aspetta un atterraggio morbido\)](#)

Ciò significa che ci saranno più lavoratori che invecchieranno e andranno in pensione rispetto a quelli che li sostituiranno, con un conseguente calo della partecipazione alla forza lavoro di tutte le età a livello globale. È probabile che sentiremo gli effetti di una carenza di forza lavoro entro l'inizio del 2026, se non lo stiamo già sperimentando. Ecco cinque aree su cui puoi lavorare per aiutare la tua azienda a crescere in questo contesto, con suggerimenti strategici pratici per ciascuna di esse.

1. Employer branding

Nell'odierno mercato dei candidati, così competitivo, l'employer branding è un fattore distintivo essenziale. Costituisce, in sostanza, la storia e la reputazione della tua azienda. Tale reputazione attinge a varie fonti, dai valori promossi attivamente dall'azienda ai contenuti condivisi tramite i social media, le recensioni e il passaparola degli ex dipendenti e di quelli attuali. Per la maggior parte delle persone in cerca di lavoro, l'employer branding è incentrato sull'esperienza dei dipendenti, rappresentata nei feedback e nelle recensioni.

Strategie attuabili

- **Ascolta le osservazioni dei dipendenti e agisci di conseguenza**

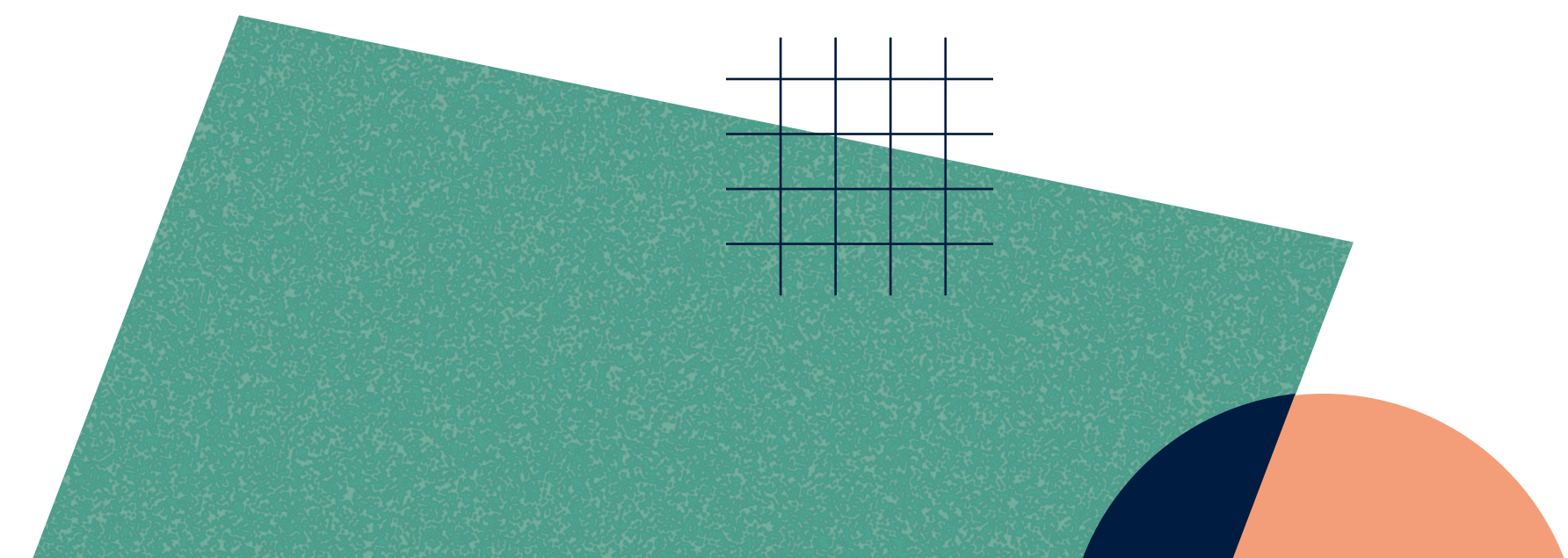
Organizza incontri con esponenti di vari dipartimenti e con ruoli diversi per capire se ti stai attenendo alla promessa del brand, almeno dal punto di vista dei dipendenti. Quando avvii questo tipo di conversazioni, assicurati di fornire spunti diretti e basati sui dati. Ad esempio, anziché chiedere "perché secondo te le persone pubblicano recensioni negative sui nostri pacchetti di benefit?", struttura le domande partendo da dati veritieri. "Siamo stati informati che, secondo i nostri dipendenti, i nostri benefit non eguagliano quelli offerti dalle aziende della concorrenza. Quali altri benefit vorresti avere a disposizione?"

- **Trasforma i dipendenti in "influencer"**

Durante gli incontri con i dipendenti, ti consigliamo di individuare anche degli ambassador che possano condividere le proprie esperienze in maniera organica e autentica nel mercato. Quindi sfrutta le tue piattaforme rivolte a chi cerca di lavoro, compresi i canali di social media, per aggiornare i profili aziendali, rispondere alle recensioni e condividere approfondimenti sui dipendenti e contenuti "dietro le quinte". Idealmente, dovresti fare in modo che i dipendenti pubblicino e condividano contenuti direttamente sia sui tuoi profili aziendali sia sui loro profili.

- **Promuovi il tuo brand tra le persone in cerca di lavoro e i dipendenti**

Una volta rafforzato l'employer brand e trovati gli ambassador, avvia la promozione tramite i social, le recensioni dei dipendenti ed esperienze curate su siti come Glassdoor e le Pagine Aziendali Indeed. Così facendo, otterrai ulteriore visibilità e offrirai ai dipendenti attuali e recenti l'opportunità di intervenire e condividere le proprie esperienze all'interno dell'azienda.





2. Retribuzioni e benefit

Offrire una retribuzione competitiva implica la necessità di stabilire retribuzioni elevate, non solo per i ruoli per cui si è in cerca di personale, ma anche rispetto ai settori in cui si sta cercando di attirare lavoratori. Anche i benefit contano molto, soprattutto quando non è possibile aumentare lo stipendio.

Strategie attuabili

- **Esegui il benchmark degli stipendi**
Confronta regolarmente i tuoi pacchetti retributivi con gli standard del settore per assicurarti che siano competitivi.
- **Offri benefit flessibili**
Ricorda che i lavoratori apprezzano un'ampia gamma di benefit, tra cui l'assicurazione sanitaria, il supporto per la salute mentale, i benefit pensionistici e i permessi retribuiti.
- **Considera i vantaggi non monetari**
Trova dei modi per promuovere vantaggi interessanti per i dipendenti come orari di lavoro flessibili, opzioni di lavoro da remoto, opportunità di sviluppo professionale e programmi di benessere.
- **Sii trasparente**
Specifica i dettagli su fasce di stipendio, retribuzione e benefit nelle descrizioni delle posizioni.

3. Pool di talenti

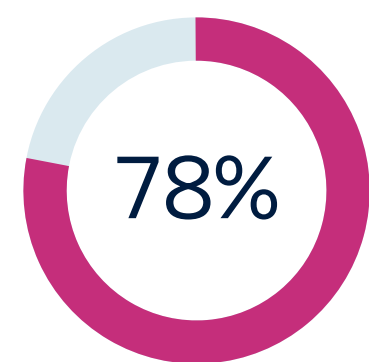
Espandendo i parametri di ricerca, adottando il recruiting basato sulle competenze e avvalendoti di freelance o collaboratori esterni potrai attingere a un pool di talenti più ampio.

Strategie attuabili

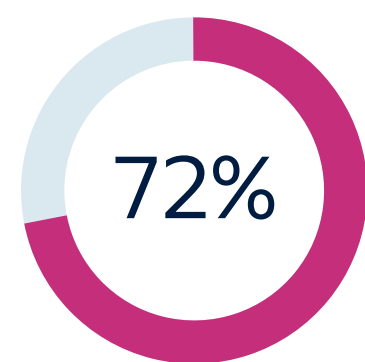
- **Contatta i candidati**
Utilizza piattaforme come Indeed per entrare in contatto con persone che potrebbero non essere attivamente alla ricerca di un lavoro, ma che potrebbero essere aperte a nuove opportunità.
- **Assumi candidati in base alle competenze**
Valuta la possibilità di rimuovere requisiti come lauree e anni di esperienza e concentrati maggiormente sulle competenze e sul potenziale. In questo modo, potrai ampliare il tuo pool di talenti e non correre il rischio di escludere inutilmente candidati idonei. Anche la ricerca attiva di candidati provenienti da gruppi sottorappresentati può contribuire a coprire le posizioni aperte e a promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo.
- **Attingi a freelance**
Mantieni un pool di lavoratori freelance affidabili di cui puoi avvalerti secondo le necessità per progetti a breve termine.
- **Collabora con le istituzioni formative**
Crea partnership con università e scuole professionali per assumere talenti emergenti.

4. Processo di recruiting

Migliorare l'efficienza del tuo processo di recruiting può aiutarti a coprire le posizioni aperte più velocemente e assicurarti di non perdere i talenti.



Leader delle risorse umane/della talent acquisition secondo cui gli strumenti di AI probabilmente aumenteranno la produttività.



Leader delle risorse umane/della talent acquisition secondo cui gli strumenti di AI daranno loro modo di concentrarsi sugli aspetti più "umani" che caratterizzano il proprio lavoro

Sondaggio globale di Indeed sull'AI: la tua guida al futuro del recruiting, 2023

Strategie attuabili

- **Semplifica il processo di candidatura**

Evita domande e passaggi non necessari. Se il processo di candidatura è troppo lungo o complicato, rischi di perdere potenziali candidati a favore di competitor più agili.

- **Automatizza le attività ripetitive con l'AI**

Identifica e coinvolgi rapidamente i candidati più adatti con strumenti basati sull'AI che possono aiutarti ad automatizzare molte attività, tra cui l'individuazione dei candidati che soddisfano i requisiti, la pianificazione dei colloqui e tutti i tipi di attività di scrittura, dalle descrizioni delle posizioni alle domande dei colloqui. Tuttavia, assicurati di esaminare sempre i contenuti generati dall'AI prima di pubblicarli o inviarli a un candidato per assicurarti che siano di qualità.

- **Comunica in modo chiaro**

Fornisci aggiornamenti regolari ai candidati durante l'intero processo per mantenerli coinvolti. Sebbene gli strumenti di automazione possano venirti in aiuto, ricorda di mantenere i messaggi il più personali possibile.

- **Integra il tuo ATS con le piattaforme di recruiting**

Per una maggiore efficienza, sincronizza il tuo Application Tracking System (ATS) con piattaforme di recruiting come Indeed, in modo che i recruiter non debbano inserire i dati in più sistemi e i candidati non debbano compilare più candidature, aumentando così il rischio di abbandono durante il processo.

5. Aggiornamento e riqualificazione

Se riesci a trattenere gli attuali dipendenti permettendo loro di aggiornare le competenze, la tua azienda potrà risparmiare il budget che avrebbe stanziato per assumere dei sostituti. Quando crei un solido programma di aggiornamento delle competenze, non solo risparmi sui costi di sostituzione dei dipendenti con competenze lavorative obsolete, ma crei anche un "nastro trasportatore" di talenti dalle posizioni di livello base fino al management della tua azienda.

Strategie attuabili

- **Fornisci l'accesso a risorse di apprendimento**

Che si tratti di un programma di formazione formale o di un corso online gratuito o a basso costo, esistono molte opzioni di apprendimento e formazione disponibili per i dipendenti che desiderano consolidare le proprie competenze.

- **Sviluppa relazioni con i partner di formazione**

Ogni azienda di successo può vantare dipendenti con competenze uniche al suo interno e ci sono vari modi per trarre vantaggio dagli investimenti altrui per riqualificare la propria forza lavoro e migliorare le relative competenze. Rivolgiti ad altre aziende per condividere le competenze con i rispettivi dipendenti.

- **Trasforma i manager in coach**

È una buona idea stabilire un punto centrale per la formazione trasversale dei dipendenti che hanno diversi livelli di competenza all'interno di un'azienda. Evidenzia il ruolo svolto da un supervisore in prima linea nella formazione e nello sviluppo.

- **Crea dei gruppi di lavoro/studio**

Prendi in considerazione la possibilità di creare dei Business Resource Group che permettano ai dipendenti di incontrarsi e approfittare di opportunità di formazione trasversale, seguendo un programma stabilito dall'azienda. I lavoratori potranno condividere gradualmente le loro competenze specifiche fino a quando tutti avranno acquisito almeno familiarità con le competenze rilevanti per il proprio lavoro.

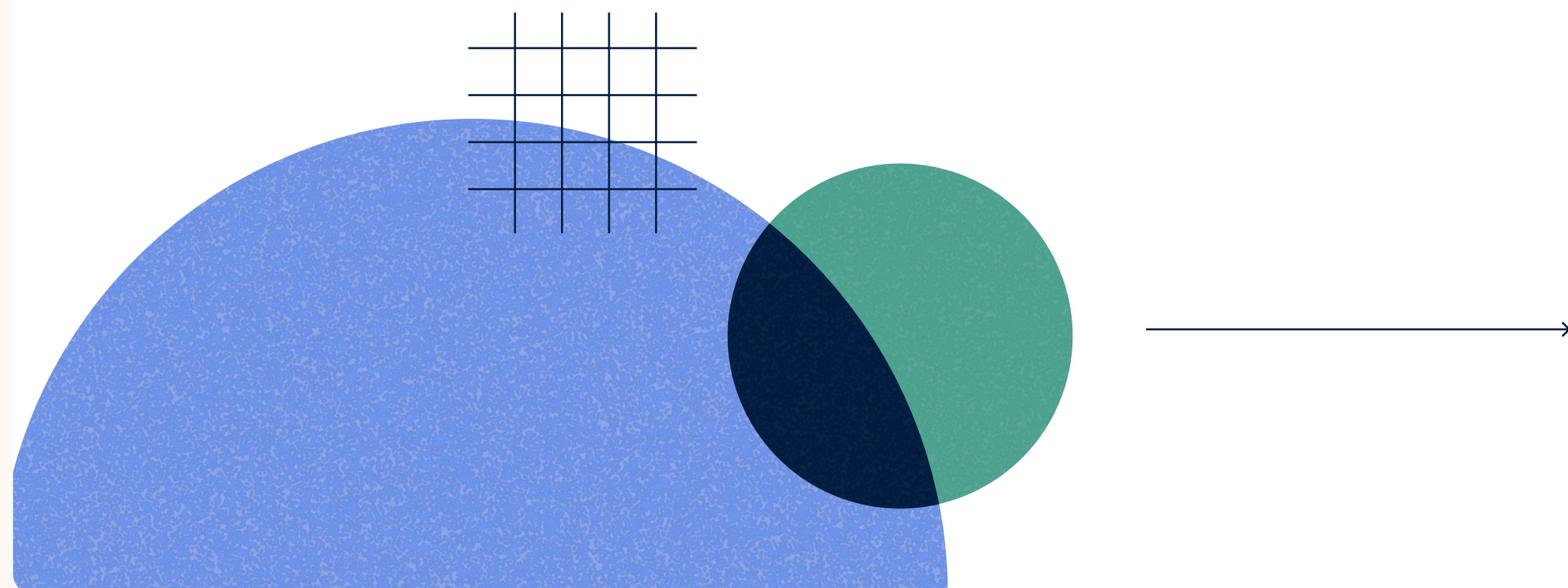
CONCLUSIONE

Un processo di recruiting migliore passa attraverso ambienti di lavoro migliori

I recruiter e i professionisti delle risorse umane svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare il futuro delle loro aziende. Le sfide legate all'attrazione e alla fidelizzazione dei talenti, all'adozione dell'AI e delle nuove tecnologie, alla creazione di migliori descrizioni delle posizioni per abbattere le barriere occupazionali e al recruiting in un mercato del lavoro competitivo sono notevoli, ma non insormontabili.

Concentrandoti sulla creazione di ambienti di lavoro migliori, puoi affrontare queste sfide con sicurezza e ottenere una serie di vantaggi: un numero maggiore di candidati idonei, un incremento del coinvolgimento e della fidelizzazione dei dipendenti, un miglioramento dell'employer brand e della reputazione, e una forza lavoro più forte, diversificata e resiliente. Queste sono le basi di un'azienda preparata ad affrontare il futuro e noi siamo pronti a fornire ai leader della talent acquisition come te le informazioni e gli strumenti necessari per raggiungere il successo a lungo termine.

Insieme, possiamo rendere il lavoro e il futuro migliori per tutti.



“

Aiutiamo le persone a trovare lavoro. Questa mission si basa su un obiettivo più grande e sull'idea che non è solo una questione di lavoro. Sappiamo che un lavoro migliore implica una vita migliore. E il primo passo è il recruiting.”

Chris Hyams
CEO di Indeed





Le informazioni presenti in questo documento sono fornite a titolo di cortesia e solo a scopo informativo. Indeed non è un consulente legale.

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.