indeed

Le 7 incongruenze che rendono il recruiting più difficile



I dati presenti nel report di Indeed rivelano che le difficoltà esistenti tra aziende e candidati spesso si riducono a malintesi e fraintendimenti in merito a ciò che i le organizzazioni desiderano realmente. Ecco una carrellata delle principali discrepanze.

1 Competenze di leadership

Le aziende cercano candidati con competenze di leadership che siano in grado di lavorare in team, ma non riescono a trovarli. Chi cerca lavoro, al contempo, ritiene che nelle proprie candidature sia più importante dimostrare capacità specifiche del settore. Questi presupposti possono portare a opportunità mancate da entrambe le parti.

40%

delle aziende afferma che le competenze di leadership e gestionali sono le lacune più critiche da colmare per le aziende

2 Potenziale vs esperienza

Oltre la metà delle aziende (62%) afferma di sentirsi più sicuro nell'assumere candidati che combinano in egual misura competenze, esperienza e potenziale. Tuttavia, i candidati continuano a sentirsi più a loro agio nel candidarsi per ruoli che rispecchiano direttamente la loro esperienza. Ne emerge quindi che, mentre i le organizzazioni cercano di essere più aperti nella valutazione del potenziale, le persone in cerca di lavoro finiscono per autoescludersi dal processo.

62%

delle aziende afferma di sentirsi più sicuro nell'assumere candidati che combinano in egual misura competenze, esperienza e potenziale

3 Descrizioni delle posizioni

Gli annunci di lavoro sono spesso fonte di confusione durante il processo di recruiting. Un quarto delle persone in cerca di lavoro ha dichiarato che le descrizioni delle posizioni poco chiare rappresentano il principale ostacolo che devono affrontare. Pieni di formule standardizzate, "linguaggio aziendale" e requisiti obsoleti, molti annunci di lavoro risultano ambigui invece che informativi.

1/4

delle aziende afferma che le descrizioni delle posizioni troppo vaghe rappresentano il principale ostacolo.

4 Velocità del processo di recruiting

Sebbene entrambe le parti concordino sul fatto che un lasso di tempo ragionevole per passare dalla candidatura all'offerta sia compreso tra le due e le quattro settimane, circa un quarto di chi cerca lavoro afferma che inizierà a cercare altrove qualora ce ne volessero più di due. Questi ultimi non aspettano che siano le aziende a prendere una decisione, e questo penalizza entrambe le parti. Non solo i le organizzazioni rischiano di perdere candidati validi, ma possono anche danneggiare la propria reputazione agli occhi delle persone in cerca di lavoro.

1 su 5

aziende afferma che la principale sfida nell'ambito del recruiting consiste nel perdere candidati a vantaggio della concorrenza

5 Cosa desidera realmente chi cerca lavoro

L'offerta di lavoro potrebbe essere l'ultimo passaggio del processo, ma, se le aspettative dei candidati non vengono rispettate, tutto rischia di saltare. Le aziende, ad esempio, sanno che l'equilibrio tra lavoro e vita privata è importante per i candidati, ma spesso sottovalutano quanto lo sia davvero.

La flessibilità è la parte più importante di un'offerta di lavoro?

>1/3

dei candidati ha risposto "sì"

<1/4

delle aziende ha risposto "sì"

6 Utilizzo dell'IA

Sia le persone in cerca di lavoro che i datori di lavoro utilizzano l'IA nel processo di recruiting, eppure si giudicano a vicenda per l'uso che ne fanno. Entrambe le parti temono che l'IA possa rendere il recruiting meno equo alimentando pregiudizi storici, scartando i candidati in base a parole chiave arbitrarie o dando un vantaggio a coloro che capiscono come aggirare il sistema.

L'IA è utile per scrivere e modificare CV e lettere di presentazione?

- 70% delle persone in cerca di lavoro ha risposto "sì"
- 1/3 delle aziende approva

L'IA è utile per lo screening dei candidati, il riepilogo delle esperienze e l'automazione della pianificazione?

- 75% delle aziende ha risposto "sì"
- 1/4 delle persone in cerca di lavoro approva

7 Aggiornamento delle competenze riguardo all'IA

L'IA non sta solo cambiando il recruiting, ma sta anche ridefinendo la forza lavoro. Tuttavia, le aziende e i candidati non sono d'accordo sulla velocità con cui arriverà il cambiamento o su chi avrà la responsabilità di preparare i lavoratori. Secondo le organizzazioni, la responsabilità spetta ai manager a tutti i livelli. Secondo i candidati, invece, la responsabilità è dei singoli lavoratori e dei loro superiori diretti.

Pensi che i lavoratori debbano aggiornare le proprie competenze entro i prossimi 3-5 anni per adattarsi all'IA?

67%

dei candidati ha risposto "sì"

82%

delle aziende ha risposto "sì"

Insieme verso il futuro

Nonostante le differenze, candidati e aziende si trovano in accordo su molti aspetti relativi al valore delle soft skills e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, e nutrono un reciproco cauto ottimismo nei confronti dell'IA. La sfida ora è trasformare quel terreno comune in un'azione comune.

Esamina con attenzione queste incongruenze e trova strategie per colmare il divario.

→ Scarica il report completo



Fonte
Sondaggio di Indeed e YouGov 2025, N=6.837 persone in cerca di lavoro e 2.481 aziende in totale (report annuale di approfondimento sul recruiting)

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.