

GJ! Trends

Il mondo del lavoro cambia
e anche quello **del recruiting**

GoodJob!

LinkedIn

5

le aree di cambiamento, individuate dalla piattaforma, nel mestiere dei recruiter, i reclutatori di personale, sulla base di decine di interviste a talent leader in tutto il mondo

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

1. Ruolo e competenze

70%

la percentuale di professionisti della talent acquisition che afferma di avere l'opportunità di creare un vero cambiamento all'interno dell'azienda potendo intervenire sulle **retribuzioni**.

Inoltre il recruiter deve saper comunicare i **valori** e la cultura aziendale per poter attrarre e trattenere i talenti nella propria azienda.

GJ!Trends

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

1. Ruolo e competenze

Le competenze che servono all'azienda cambiano velocemente: l'adattabilità, il **problem solving** e l'**intraprendenza** si posizionano tra le prime 5 soft skill di cui i recruiter avranno bisogno in futuro. I recruiter con una o più di queste soft skill ottengono **3 volte più promozioni** di chi non le ha.

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

2. Incertezza economica

Per essere più agili e reattive al cambiamento del mercato, le aziende potrebbero avere la tendenza ad assumere **talenti a contratto**, come collaboratori o freelance. Per questo il recruiter dovrà essere molto più elastico, per adattarsi alle esigenze che il futuro riserva.

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

3. Employer branding

L'employer branding è la capacità di un'azienda di **risultare accattivante** per i candidati come potenziale datore di lavoro. La priorità per i candidati è una **retribuzione adeguata** seguita dalla possibilità di **equilibrare vita professionale e privata** con condizioni di **lavoro flessibili**.

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

4. Assunzioni per competenza

50%

GJ! Trends

la percentuale di recruiter più propensi a **selezionare persone in base alle competenze** piuttosto che in base agli anni di esperienza. Un recruiter sa che se un candidato non è laureato, non significa che non sappia lavorare. **Comprendere le competenze** dei singoli diventa fondamentale per inserire i candidati nelle **posizioni giuste**.

1.

Ruolo e
competenze

2.

Incertezza
economica

3.

Employer
branding

4.

Assunzioni per
competenza

5.

Mobilità interna e
aggiornamento

5. Mobilità interna e aggiornamento

81%

GJ! Trends

dei professionisti del recruiting afferma che l'aggiornamento e la riqualificazione dei dipendenti saranno fattori che plasmeranno il futuro del recruiting nei prossimi 5 anni. La mobilità interna offrirà grandi vantaggi e il recruiter dovrà sapersene occupare riconoscendo il valore del ricoprire le posizioni aperte attraverso **talenti già interni all'azienda.**

Il report integrale si può sfogliare qui

<https://business.linkedin.com/it-it/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>

Fonte: elaborazione di GoodJob! su dati “Il futuro del recruiting 2023” di LinkedIn

GJ! Trends