

# Source of Hire

Una panoramica sui più efficaci canali di provenienza dei candidati

2020





# **About In-recruiting**

#### Chi siamo

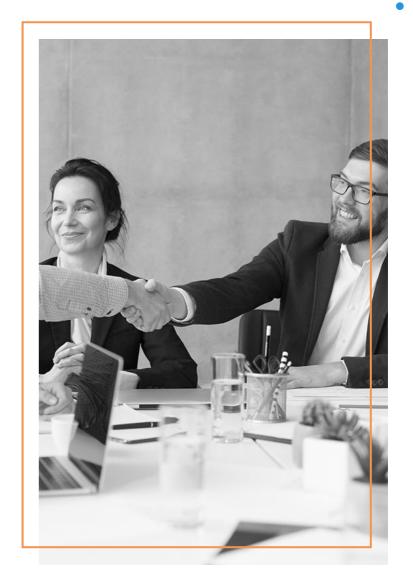
In-recruiting è l'Applicant Tracking System (ATS) ideale per gestire il processo di recruiting e Talent Acquisition. Con le sue numerose funzionalità, aiuta i recruiter ad attrarre e selezionare i candidati migliori, in poco tempo. In-recruiting si integra facilmente con altri software gestionali di terze parti adattandosi alle specifiche esigenze di Aziende e Agenzie per il Lavoro (APL).



### Cos'è il Source of Hire?

#### Definizione e significato

È una metrica di recruiting che indica la percentuale di candidati entrati nella pipeline del processo di selezione e poi assunti, e provenienti da diverse fonti o canali di recruiting. Monitorare il *Source of Hire* aiuta a capire da dove vengono i candidati assunti e a comprendere come migliorare la propria strategia di reclutamento identificando le fonti più efficaci.











# L'origine dei candidati

L'analisi del Source of Hire aiuta, quindi, a far luce sulla provenienza dei candidati assunti dall'azienda. Lo studio di questa metrica contribuisce inoltre ad identificare i canali interni ed esterni più efficaci per le assunzioni e a valorizzarli al meglio, suggerendo una gestione e distribuzione più adeguata delle risorse a disposizione.

#### Canali Interni

Referral, job posting interno, promozioni, ricollocamento,

#### **Canali Esterni**

Job Board, siti dedicati al lavoro, social media, ApL etc.





# Perchè è importante?

1

Per migliorare le future strategie di reclutamento e far luce su quelle passate

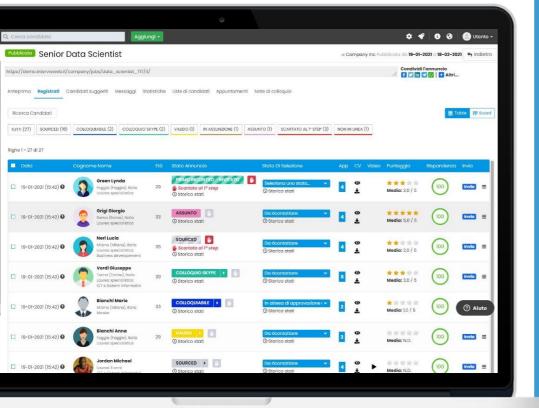
2

Per individuare i canali di provenienza più efficaci dei candidati

3

Per eliminare o riorganizzare l'utilizzo di fonti di reclutamento che non si sono dimostrate produttive





# Misurare il *Source of Hire* con un ATS

L'Applicant Tracking System (ATS) è uno strumento che permette di tenere traccia dei canali di provenienza dei candidati che si inseriscono nella Hiring Pipeline e nel processo di selezione. La gestione centralizzata è utile per raccogliere dati e statistiche, elaborare ed estrarre report, confrontare la segmentazione dei candidati tra i diversi canali e mettere a punto strategie di reclutamento di Data Driven Recruiting.



Per realizzare il report, sono stati utilizzati dati aggregati e anonimizzati per identificare la "Source of Hire".

I dati non rappresentano il 100% dei nostri clienti in quanto non tutti tracciano le assunzioni fatte tramite l'ATS.



## Dati generali mercato del lavoro

Alcuni numeri relativi al mercato del lavoro e del recruiting nel mondo e in Italia

A luglio 2020 2.919.197 assunzioni in Italia;

La durata media del processo di colloquio di lavoro è di circa 27,5 giorni;

Il 78% delle aziende che utilizzano un ATS afferma che la tecnologia di reclutamento rende le assunzioni più facili che mai;

L'84% delle aziende utilizza i social media per reclutare talenti;

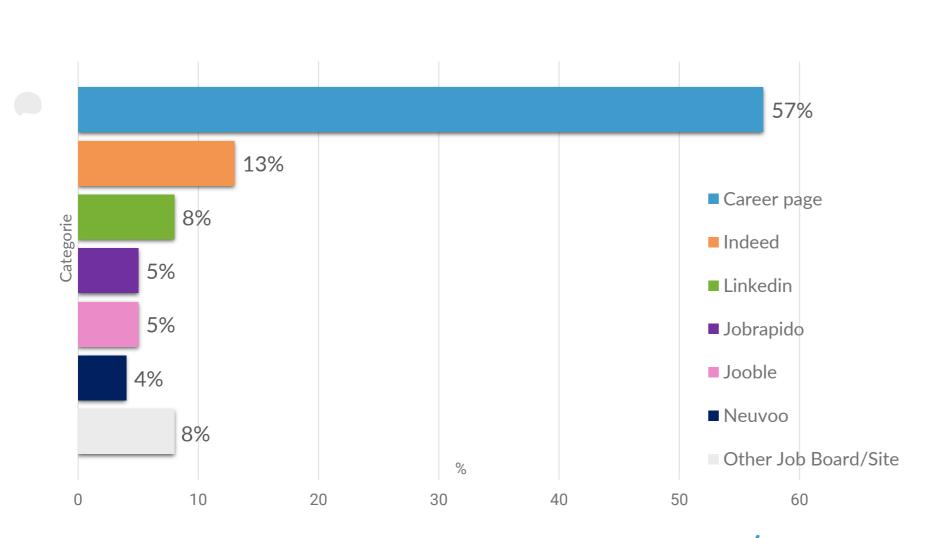
Il 70% della forza lavoro globale è composta da talenti passivi.





### Source of Traffic - 2020

La percentuale di visualizzazioni uniche degli annunci divisi per fonti



**57%** 

delle visualizzazioni degli annunci di lavoro provengono dalla fonte Career Page aziendale.

Il **13**% delle visualizzazioni ha origine da Indeed



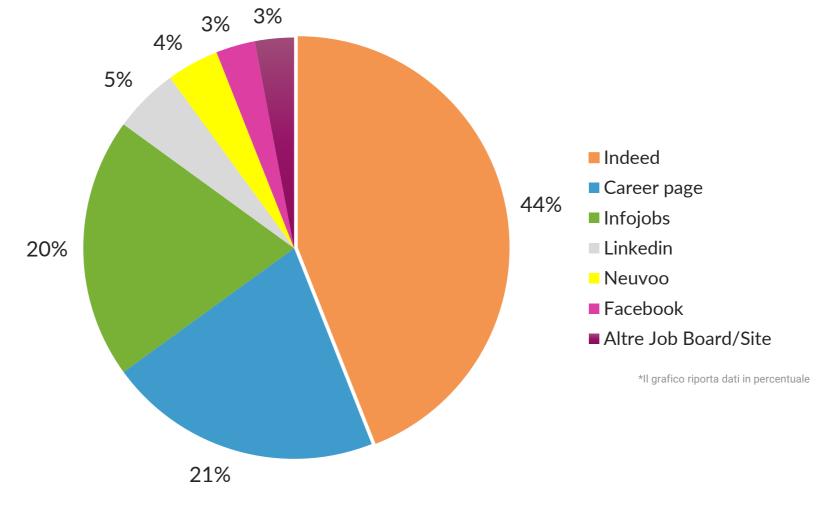
# Source of Applicants - 2020

La percentuale di CV ricevuti dalle singole fonti nel corso dei 12 mesi



44%

dei CV ricevuti
proviene da Indeed
che si posiziona come
la principale fonte tra
i Job Sites.

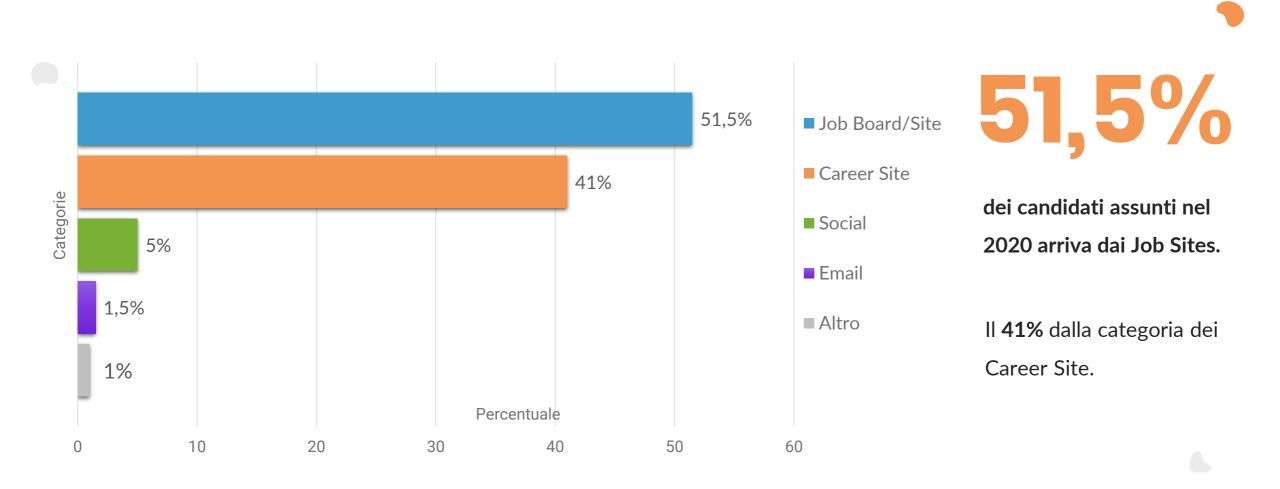






### Source of Hire - 2020

La percentuale di candidati assunti nei 12 mesi divisi per categoria di fonti



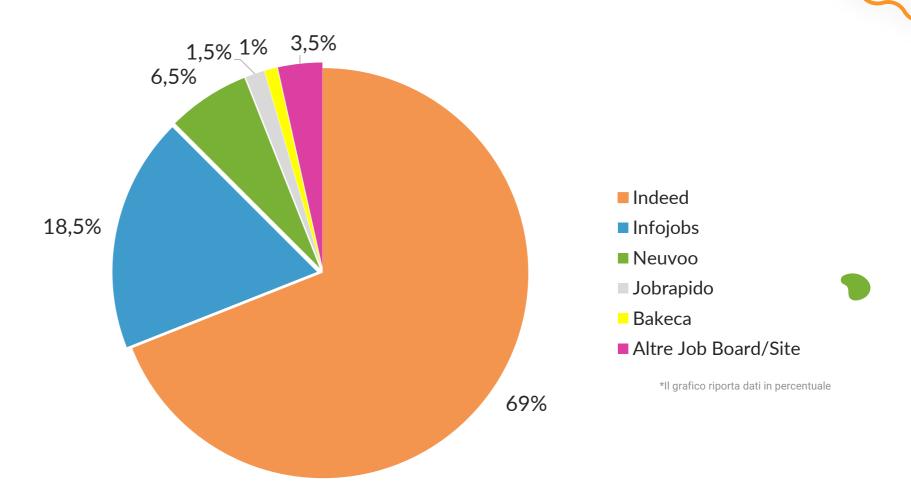
# **Top 5 Job Sites - 2020**

La percentuale di candidati assunti nei 12 mesi divisi per Job Sites

Del 51% dei candidati assunti, il

69%

proviene da **Indeed** che si posiziona come la **principale fonte tra i Job Sites**.







# In-recruiting experience

L'ATS permette di gestire in un unico posto l'intero processo di ricerca e selezione, dall'attraction all'onboarding, grazie alle sue numerose funzionalità.



Pianificazione agenda, Comunicazioni, Recruiting team

#### Selection

**Attraction** 

Multiposting/Social

Career page ,Job Posting,

Gestione Candidature, Ricerca Semantica, Feedback automatici, Colloqui e video-colloqui

#### Analysis

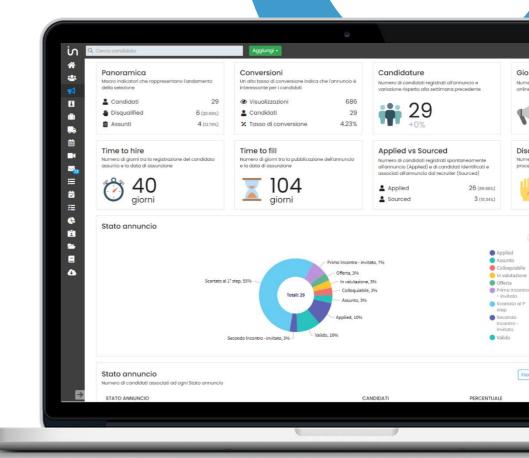
HR Analytics, KPI e statistiche, report, ROI / Marketing plan



### **HR Analytics**

#### **Dati e statistiche**

Statistiche, KPI e metriche di recruiting sono strumenti indispensabili per migliorare le performance del processo di recruiting e adottare un approccio alla selezione in ottica data driven. Oltre a fornire dati numerici sull'andamento dei processi di ricerca dell'azienda, gli HR Analytics sono indicatori utili per studiare nuove strategie di reclutamento e migliorare la qualità delle selezioni future.







### Alcuni esempi



In-recruiting dispone di una specifica sezione dedicata alla raccolta e analisi di informazioni e metriche per valutare l'efficacia delle proprie strategie di reclutamento. Tra di esse troviamo:



#### Panoramica

Per monitorare l'andamento generale dell'attività

#### Time to hire

Monitora il tempo che intercorre tra la registrazione del candidato a un annuncio e l'effettiva assunzione

#### Candidature

Indica il numero complessivo dei candidati registrati all'annuncio



Valuta l'efficacia dell'annuncio attraverso il rapporto in percentuale tra il numero di candidati e le visualizzazioni dell'annuncio

#### Time to fill

E' il periodo di tempo che va dalla pubblicazione di un annuncio all'accettazione dell'offerta di lavoro da parte del candidato



Macro indicatori che rappresentano l'andamento della selezione

🚨 Candidati 1

Disqualified 3 (23.08%)

**a** Assunti 1 (7.69%)

#### Time to hire

**Panoramica** 

Numero di giorni tra la registrazione del candidato assunto e la data di assunzione



#### Candidature

Numero di candidati registrati all'annuncio e variazione rispetto alla settimana precedente



#### Conversioni

Un alto tasso di conversione indica che l'annuncio è interessante per i candidati

Visualizzazioni

♣ Candidati 13

Z Tasso di conversione 100%

#### Time to fill

Numero di giorni tra la pubblicazione dell'annuncio e la data di assunzione







### Alcuni esempi



#### KPI e metriche di recruiting

In-recruiting dispone di una specifica sezione dedicata alla raccolta e analisi di informazioni e metriche per valutare l'efficacia delle proprie strategie di reclutamento. Tra di esse troviamo:

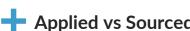


#### Giorni di pubblicazione

Indica la quantità di tempo in cui l'annuncio è rimasto attivo



Sono i candidati che sono stati esclusi dal processo di selezione



**Applied vs Sourced** 

Candidati colloquiati

Indica il numero totale dei candidati che hanno raggiunto il colloquio

#### Tempo medio di esclusione

candidatura e quella di esclusione dei candidati

### Indica il tempo intercorso tra la data di

#### Giorni di pubblicazione

Numero di giorni in cui l'annuncio è rimasto visibile online



#### Disqualified

Numero di candidati che sono stati esclusi dal processo di selezione



(23.08%)

#### Applied vs Sourced

Numero di candidati registrati spontaneamente all'annuncio (Applied) e di candidati identificati e associati all'annuncio dal recruiter (Sourced)

Applied

Sourced

13 (100%)

0 (0%)

#### Candidati colloquiati

Numero di candidati che hanno raggiunto la fase di colloquio e percentuale rispetto al totale dei candidati



#### Tempo medio di esclusione

Tempo medio intercorso tra la data di candidatura e quella di esclusione dei candidati





Vengono indicati i candidati che si sono registrati spontaneamente all'annuncio e quelli aggiunti dal recruiter



### Alcuni esempi

#### **Hiring Pipeline**

Si tratta di un sistema che consente di tracciare e gestire, anche a livello visivo, l'avanzamento delle candidature nel processo di selezione direttamente dall'ATS. Il processo comprende 8 step/categorie che corrispondono a precisi momenti del processo di selezione:

**Applied:** il candidato si è registrato all'annuncio;

Sourced: il candidato è stato associato all'annuncio dal recruiter;

**Screen:** il profilo viene analizzato e si verifica la corrispondenza delle competenze con i requisiti dell'annuncio;

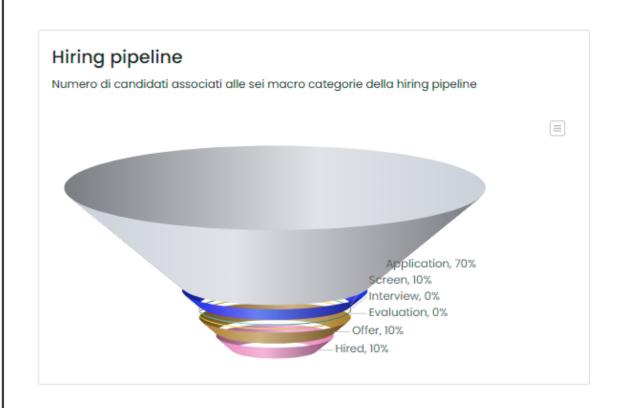
**Interview**: il candidato viene invitato a colloquio (in presenza o a distanza);

**Evaluation:** il profilo viene valutato nella fase finale del processo;

Offer: si propone un'offerta di lavoro al candidato;

**Hired:** il candidato viene assunto;

Disqualified: il candidato è ritenuto non idoneo o ha rifiutato l'offerta.



### Contatti

- Via Amedeo Avogadro, 20 10121 Torino
- info@intervieweb.it
- www.in-recruiting.com
- 011 586 2407





