

Source of Hire 2023

Una panoramica sui più efficaci canali di provenienza
dei candidati tramite Inrecruiting

Chi siamo

PRESENTAZIONE E SERVIZI

Interviewweb S.r.l. è una **HR Tech company**, dal 2019 parte del Gruppo Zucchetti, specializzata nello sviluppo di software dedicati al mondo delle risorse umane e specifici per il processo di recruiting e Talent Acquisition.

L'Applicant Tracking System (ATS) **Inrecruiting** è il suo prodotto core, **leader in Italia**, utilizzato da oltre **900 clienti in tutto il mondo**. L'Headquarter è a Torino e altre sedi operative sono presenti in Italia, Francia, Israele, Spagna e Brasile.

Dal 2009, aiuta più di 12.000 recruiter a gestire i processi di ricerca e selezione e ad ottimizzare le strategie di Talent Acquisition.

Per farlo, negli ultimi anni, Interviewweb S.r.l. ha allargato i suoi orizzonti con nuovi servizi tecnologici e di consulenza specializzata. Tra questi, la tecnologia proprietaria di **intelligenza artificiale per il recruiting** (Inda); servizi di **sponsorizzazione di annunci di lavoro** su Job Board e Social Network ed **emailing marketing** (recruiting marketing agency); **supporto pre e post-vendita** in diverse lingue (italiano, inglese, francese, spagnolo, portoghese, israeliano), **assistenza dedicata** ai clienti sul software (Customer Success) e **corsi di formazione** professionale sulle tecniche e strategie di reclutamento (Academy).

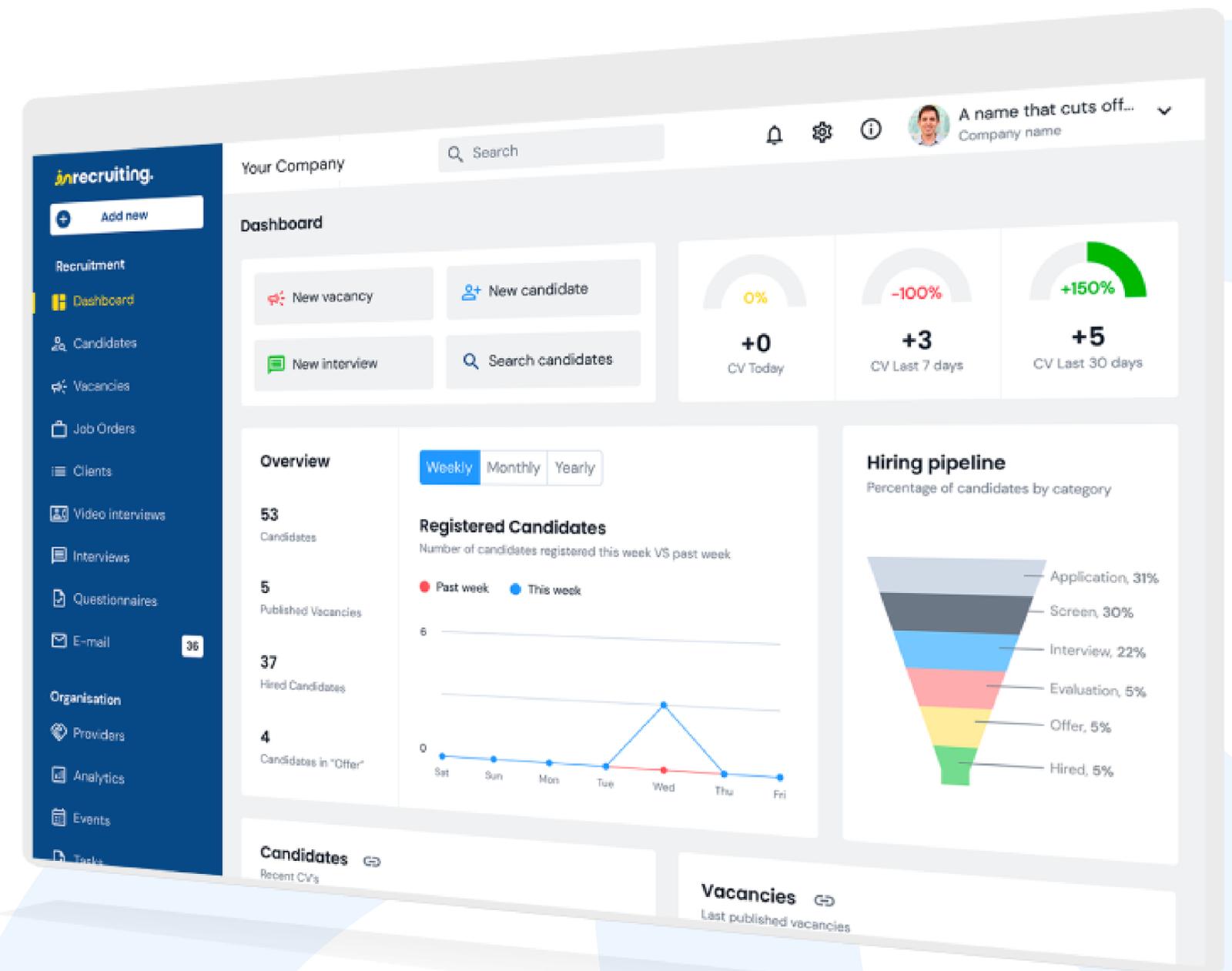
Cos'è Inrecruiting

IL SOFTWARE PER IL RECRUITING E LA TALENT ACQUISITION

Inrecruiting è il **software SaaS** che consente alle Aziende, Agenzie per il Lavoro (APL), Società di Ricerca & Selezione e Pubblica Amministrazione di gestire tutti i processi di recruiting in modo **semplice, veloce e centralizzato**.

Dall'attraction all'onboarding, aiuta ad **attrarre e selezionare i candidati migliori, in poco tempo** grazie a tantissime funzionalità.

Tra queste, per citarne alcune, la pubblicazione degli annunci in multiposting, lo screening automatico, il database CV, la ricerca semantica dei candidati, la pianificazione agevolata di colloqui e video-colloqui, l'invio di newsletter e feedback automatici ai candidati, l'analisi di KPI e statistiche, CRM, la gestione degli accessi del team alla piattaforma, ecc.



Cos'è il Source of Hire

Definizione, vantaggi e prospettive di una metrica di recruiting



Introduzione

OVERVIEW E OBIETTIVO

La **scelta dei canali** di recruiting da utilizzare è essenziale per connettersi con un bacino più ampio di candidati e per trovare e ingaggiare quelli potenzialmente più qualificati per il ruolo ricercato.

Una decisione tutt'altro che scontata: **l'efficacia delle fonti di recruiting**, infatti, **dipende da molti fattori** (tipologia di business, ruolo professionale ricercato, talent pool, scrittura dell'annuncio di lavoro, ecc.).

Per aiutare i recruiter a scegliere i canali più giusti e performanti, abbiamo istituito un **osservatorio interno** che ci ha permesso di **analizzare l'andamento dei principali e generare il Source of Hire**.

Il report ha un duplice obiettivo:

- offrire una **panoramica sul comportamento e l'efficacia dei principali canali** di recruiting (Career Page, Job Board, Social Network, Email), per riconoscere quelli più performanti;
- **trasmettere** ai recruiter **il valore dei dati** e far conoscere **il potenziale della tecnologia** (recruiting software) nel processo di selezione, per assumere un approccio di Data Driven Recruiting.



Definizione e significato

Perché è importante



Il Source of Hire è una delle principali metriche di recruiting e **indica la percentuale di candidati assunti attraverso ogni fonte o canale di assunzione tracciato.**

Questi includono le **Career Page** (pagine *Lavora con noi* aziendali), **Job Board** e siti per il lavoro (ad esempio Indeed, Infojobs, Talent.com, Monster), **Social Network** (come LinkedIn, Facebook), **Email**, ecc.

- ✓ Per migliorare le future strategie di selezione basandosi su dati pregressi
- ✓ Per individuare i canali di provenienza dei candidati più efficaci
- ✓ Per eliminare o riorganizzare l'utilizzo di fonti di reclutamento poco produttive

Le fonti del Source of Hire

CENTRALIZZARE I DATI CON L'INTEGRAZIONE

L'Applicant Tracking System (ATS), strumento chiave del report, permette di gestire e tracciare tutte le fonti di provenienza dei candidati che prendono parte al processo di selezione.

In aggiunta alle sue funzionalità core per la Talent Acquisition, un ATS come **Inrecruiting integra** nativamente numerosi canali tra cui le principali **Job Board** sul mercato, i **Social Network** più utilizzati nel mondo del lavoro, le **Career Page** aziendali, ecc.

La gestione centralizzata di tutte le fonti è utile per:

- raccogliere dati e statistiche;
- individuare le fonti più efficaci e quelle sottovalutate;
- confrontare la segmentazione dei candidati tra i diversi canali;
- elaborare strategie validate dai dati.



Source of Hire: numeri e risultati

Analisi, valutazione e confronto delle principali metriche legate al Source of Hire

Verso il Source of Hire

ANALISI DEI DATI E SVILUPPO DEL REPORT

Per definire il **Source of Hire** attraverso Inrecruiting, abbiamo scelto di non riportare esclusivamente il dato finale (il numero di candidati assunti per ogni fonte tracciata), ma di arrivarci per gradi, con un percorso che si articola in **3 step** e che attraversa **3 metriche** di recruiting:

1. Il numero di **visualizzazioni** degli annunci sulle principali fonti;
2. Il numero di **candidati registrati** agli annunci su ogni canale;
3. Il numero di **candidati assunti** attraverso ogni canale (Source of Hire vero e proprio).

Abbiamo raccolto e analizzato 24 mesi di dati (1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2022), aggregati e anonimizzati, ed esaminato i percorsi di assunzione di **oltre 10 milioni di candidature**, monitorate grazie alla *Hiring Pipeline* (la kanban board che traccia l'avanzamento delle candidature dentro Inrecruiting) e registrate utilizzando il tasto *Hired* che completa il percorso del candidato.

Il report si basa esclusivamente sui dati che sono stati correttamente tracciati dai clienti di Inrecruiting ossia quelli che hanno accompagnato il candidato fino all'assunzione (tasto *Hired*).

Source of Traffic 2022

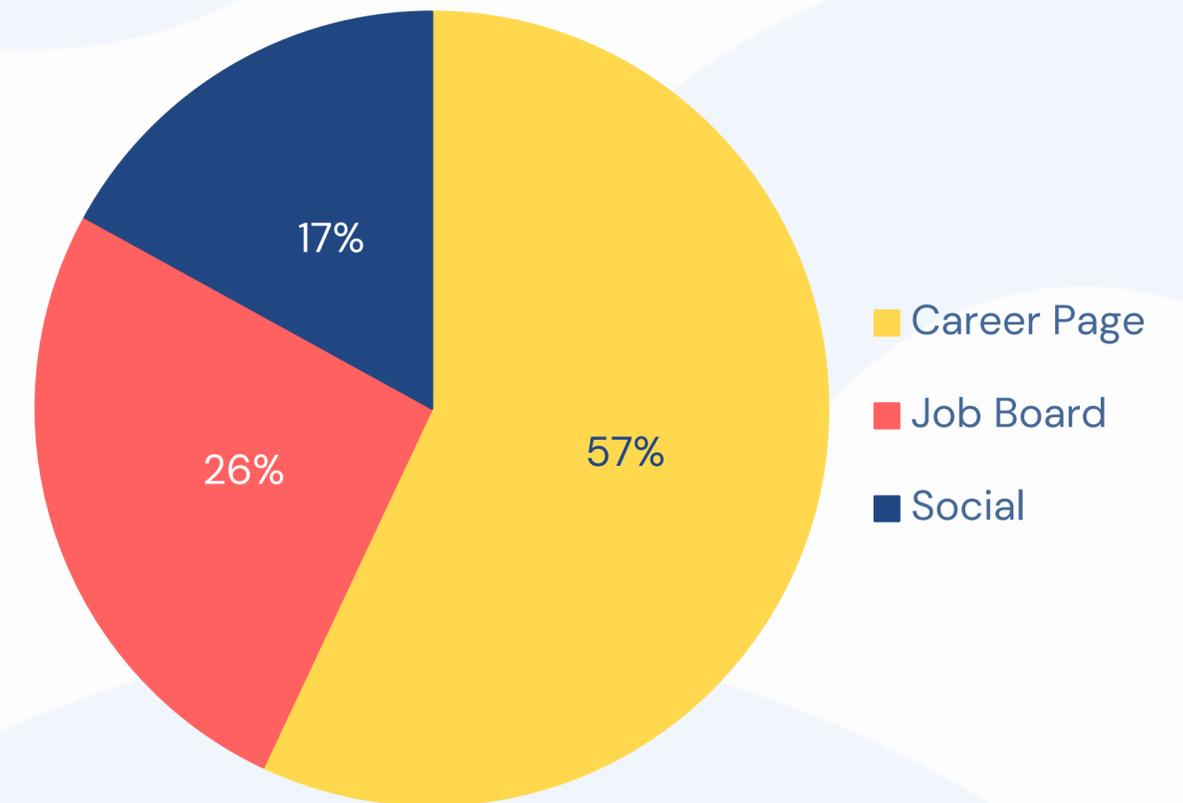
La percentuale di **visualizzazioni uniche** degli annunci divisi per fonte

Nel 2022 sono state registrate **oltre 46 milioni di visualizzazioni** degli annunci di lavoro.

Di queste, **circa 26 milioni** sono avvenute sulle pagine *Lavora con noi* di Aziende, Agenzie per il Lavoro, Società di Ricerca & Selezione e organizzazioni pubbliche e private.

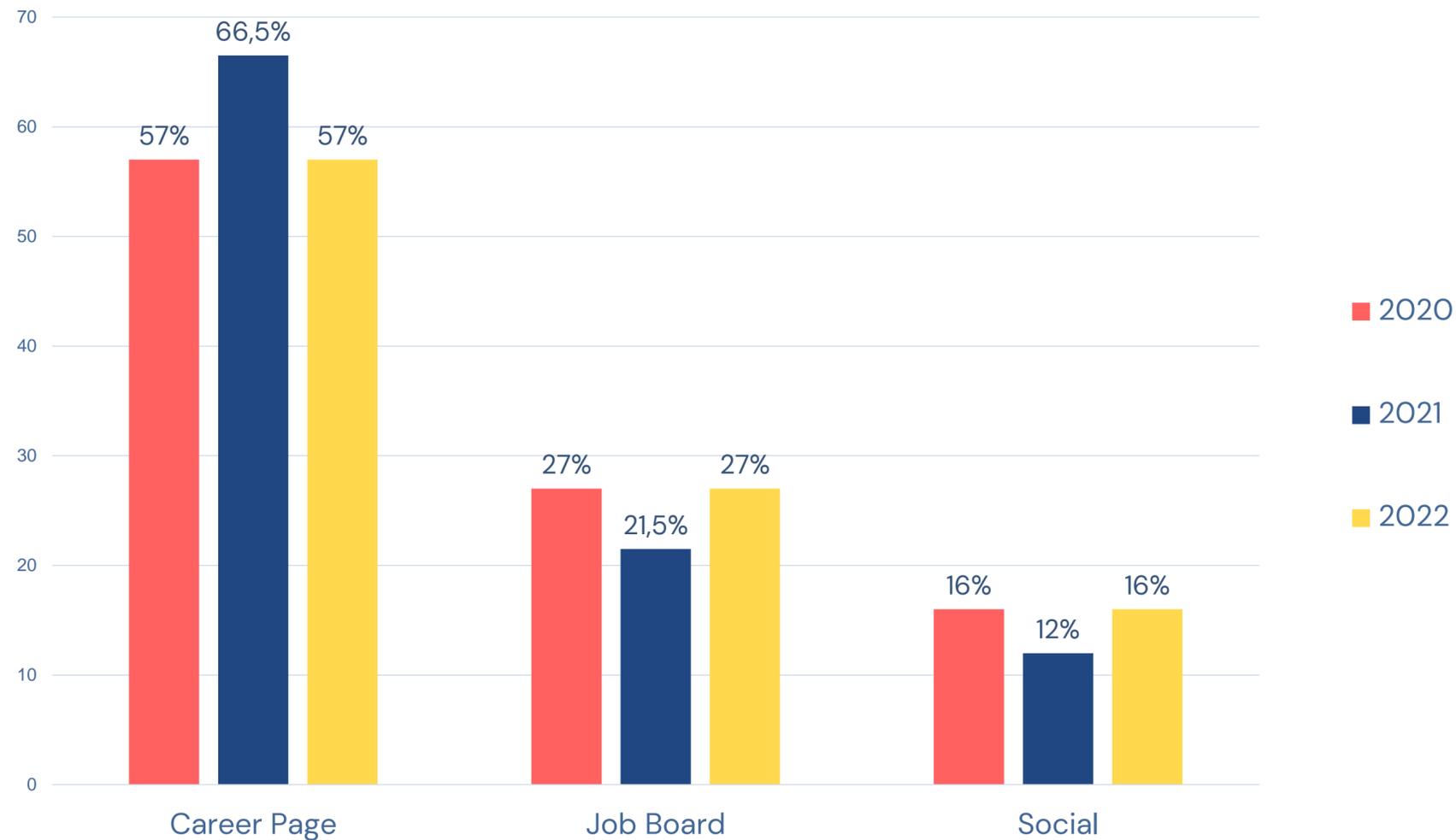
Attraverso le **Job Board** e i **Social Network** sono state registrate rispettivamente quasi **12 milioni** e **8 milioni** di views.

Tra le Job Board, **Indeed** precede **Talent.com**, mentre tra i Social Networks **LinkedIn** si conferma come il canale più visto (10% di tutte le views social).



Source of Traffic

2020-2022



Da gennaio 2020 a dicembre 2022, le **Career Page** si affermano come il **principale canale per traffico generato**.

I **Career Site** registrano una percentuale di views degli annunci uguale al 2020.

Rispetto al 2021 le **Job Board** registrano un **aumento** di views del **5,5%** tornando al livello del 2020.

I **Social**, LinkedIn in particolare, dopo un leggero calo nel 2021, tornano a crescere nel 2022.

Nel complesso, su ogni canale si assiste a una variazione del trend di crescita che riporta la percentuale di views del 2022 al livello del 2020.

Source of Applicants 2022

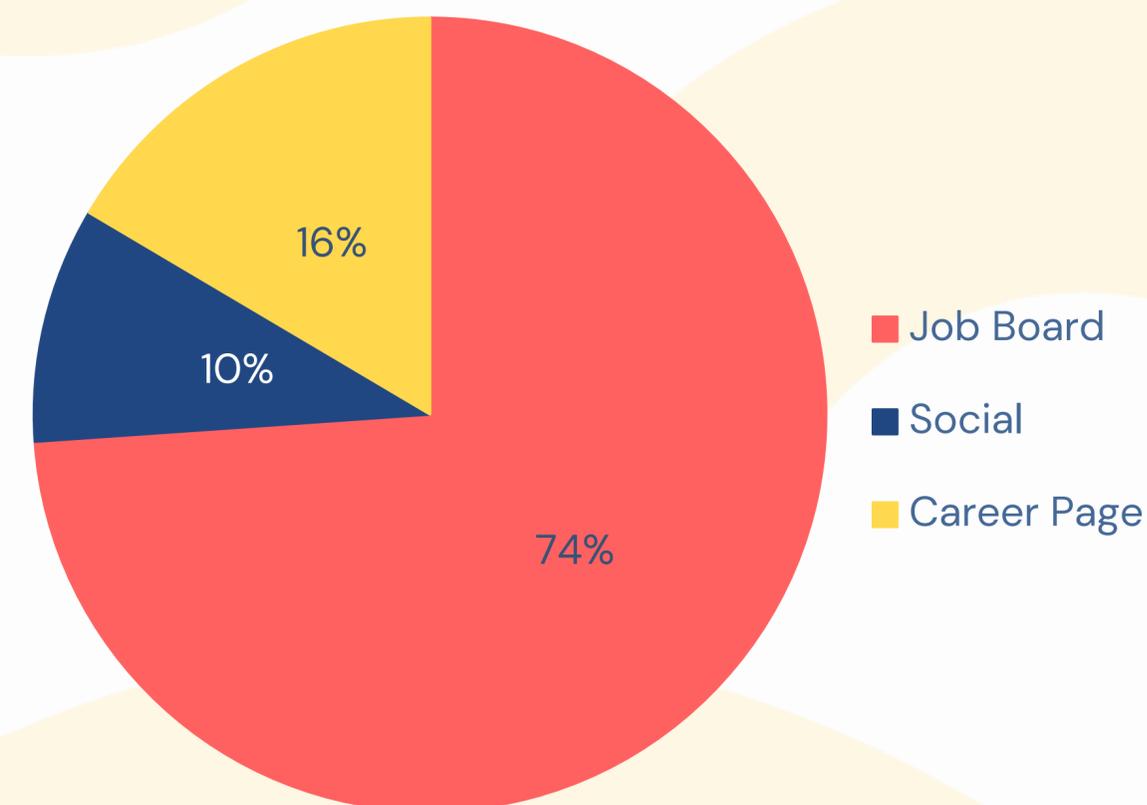
La percentuale di CV ricevuti dalle macro fonti nel corso dei 12 mesi

Nel 2022, **più di 10 milioni di candidati** si sono registrati agli annunci di lavoro.

Le **Job Board** rappresentano il canale da cui provengono la maggior parte dei CV (**74%**). Tra di esse spiccano **Indeed, Infojobs e Talent.com**.

I **Career Site** aziendali rappresentano una valida fonte di ricezione dei CV, raggiungendo il **16%**. Il dato dimostra che molti candidati gradiscono informarsi sull'azienda e conoscerla più in profondità prima di registrarsi ad un annuncio.

Il **10%** dei CV, invece, proviene dai canali **Social**, tra cui si distingue **LinkedIn**, che si conferma come il più scelto per la ricerca di lavoro.

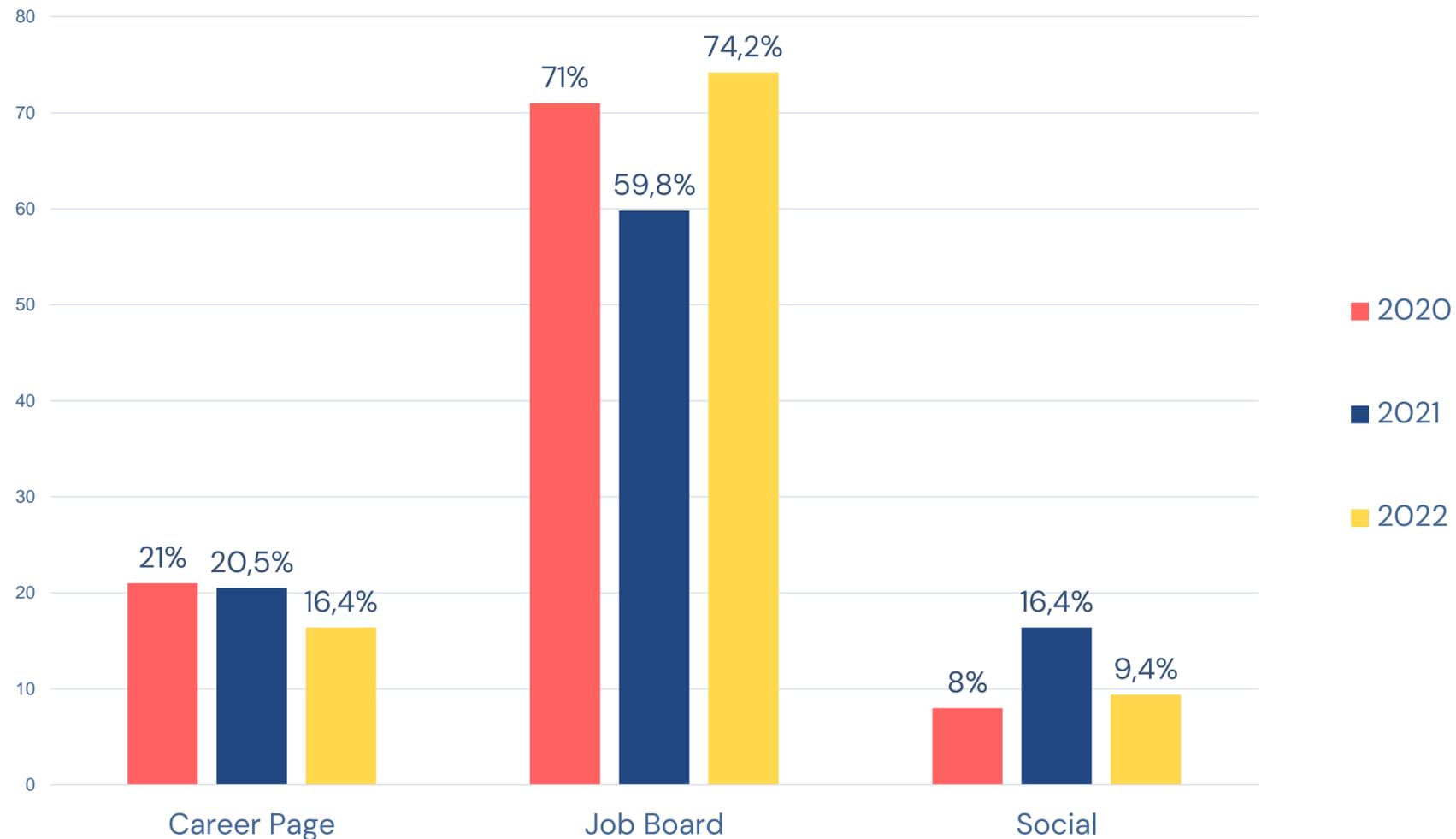


TOP JOB BOARD



Source of Applicants

2020-2022



Da gennaio 2020 a dicembre 2022, le **Job Board** spiccano come **principale Source of Applicants**.

Nel 2022, la percentuale di crescita delle **Job Board** raggiunge il **+14,3%**, il risultato maggiore rispetto agli anni precedenti.

Il dato sulla **Career Page** è rimasto in linea tra il 2020 e il 2021, accusando solo un **lieve calo** nel 2022 rispetto all'anno precedente (-4%).

Più variabile il trend sui **Social**: nel 2021, i CV ricevuti sono stati **più del doppio** dell'anno precedente. Il 2022 registra un calo del -5% ma comunque un dato positivo rispetto al 2020.

Source of Hire 2022

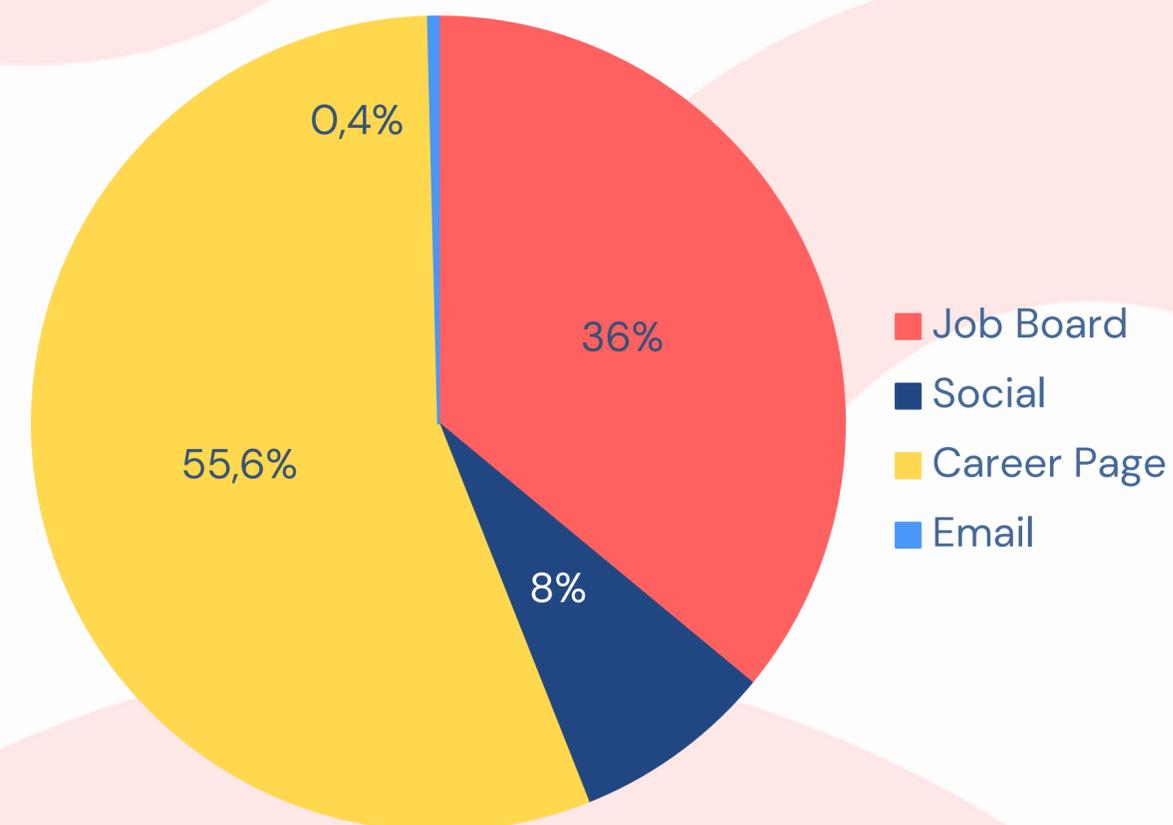
La percentuale di candidati assunti nei 12 mesi divisi per fonte

Nel 2022, sono stati assunti **più di 50 mila candidati**.

La **Career Page** rappresenta la prima fonte di assunzione. Il **55,6%** dei candidati che salgono a bordo proviene dai siti aziendali (pagina *Lavora con noi*).

Il **36%** degli assunti arriva dalle **Job Board**, tra le quali si distinguono **Indeed, Infojobs e Talent.com**.

Il restante **8,4%** dei candidati assunti arriva dai Social Network (8%) e dalle Email (0,4%). LinkedIn è la principale fonte Social 2022 (+7,25%).

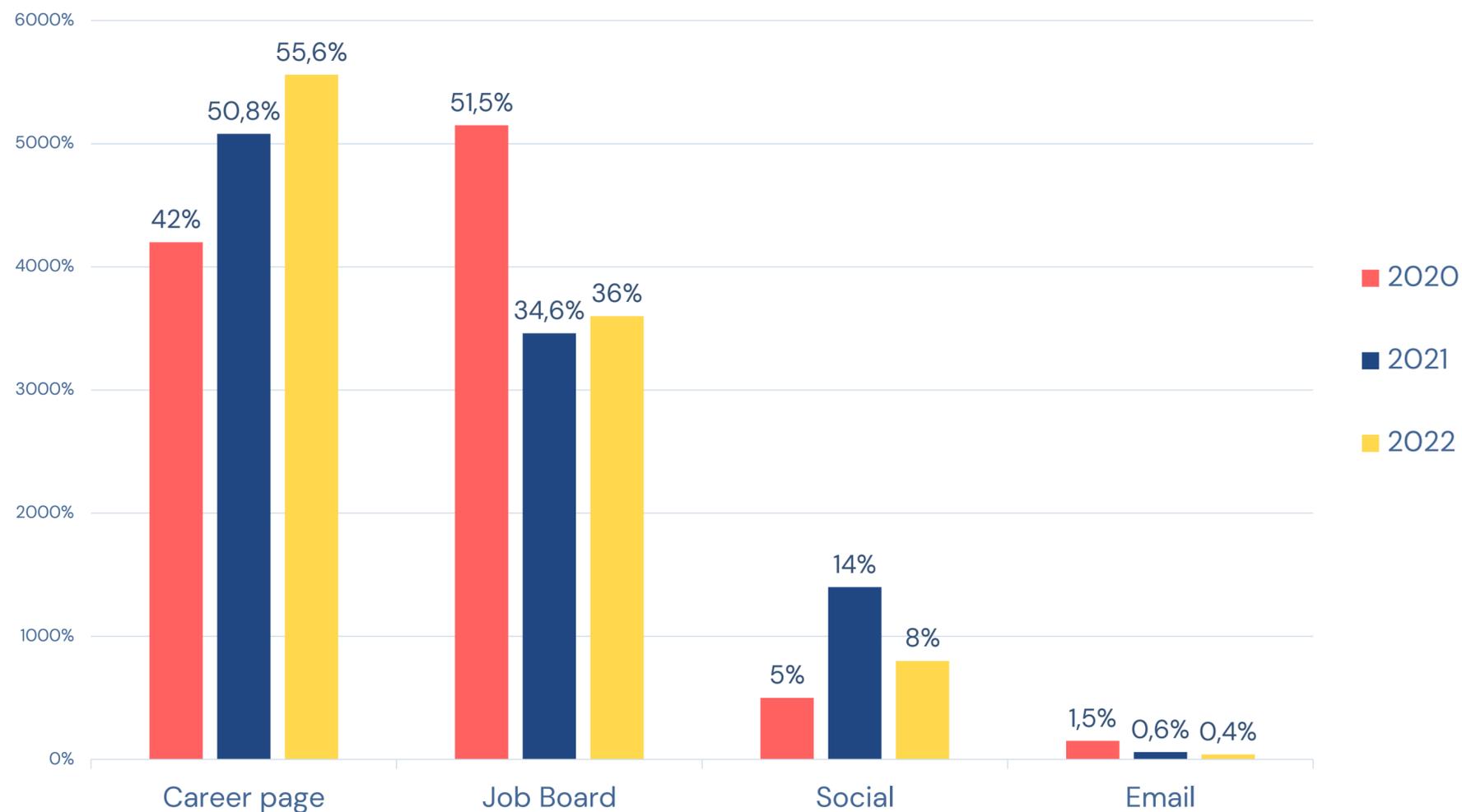


TOP JOB BOARD



Source of Hire

2020-2022



Nel 2022, la **principale Source of Hire** risulta essere la **Career Page**, seguita dalle Job Board: un'inversione di tendenza rispetto al 2020.

Negli ultimi anni, la **Career Page** si mostra la fonte più prolifica in termini di assunzioni con un incremento del quasi **+15%**.

Dal 2020 ad oggi, invece, le **Job Board** registrano un **calo** (-15,5%) anche se il loro trend è in ripresa rispetto al 2021 (+1,4%).

Nettamente inferiori, infine, sono i dati che emergono dall'uso dei canali **Social e Email**.

Misurare il Source of Hire con un ATS

Imparare a conoscere e interpretare i dati raccolti su Inrecruiting

HR Analytics

DATI E STATISTICHE DELL'ATS

Report, statistiche, KPI e metriche di recruiting sono strumenti indispensabili per migliorare le performance dei processi di recruiting.

Oltre a fornire dati numerici sull'andamento dei processi di ricerca e selezione, gli **HR Analytics** sono indicatori fondamentali per studiare nuove strategie di reclutamento e migliorare la qualità delle selezioni future.

Considerata l'importanza dei dati, l'ATS **Inrecruiting** dedica **un'intera sezione agli analytics** e all'analisi dei dati per imparare a conoscerli e interpretarli, valutare le proprie attività, migliorare le strategie e orientarle verso un approccio più Data Driven.

The screenshot displays the Inrecruiting HR Analytics dashboard for a 'Senior Designer' position. The interface includes a navigation sidebar on the left with categories like Recruitment, Organisation, and Analytics. The main content area shows an 'Overview' section with key metrics: 78 Candidates, 78 Interviewed, 2 Hired (10%), 2 Disqualified (10%), 2 Applied (10%), and 2 Sourced (10%). Below this, there are two summary cards: 'Conversion rate 52.44%' (with 350 Views and 155 Applications) and 'Time to hire 400d' (with 500d Published and 10% Applications in 7d). The 'Application status' is visualized as a donut chart showing: First interview (31%), Skype interview (30%), Under Review (22%), Checked (5%), Offer rejected (5%), Disqualified (5%), and Hired (3%). The 'Hiring pipeline' is shown as a funnel chart with stages: Application (31%), Screen (30%), Interview (22%), Evaluation (5%), Offer (5%), and Hired (5%). At the bottom, there are two tables: 'Application Status' showing the number of candidates and percentage for each status, and 'Disqualified reason' showing the reasons for disqualification and their frequency.

| APPLICATION STATUS | CANDIDATES | PERCENTAGE |
|--------------------|------------|------------|
| First interview | 2 | 5.41% |
| Skype Interview | 2 | 5.41% |
| Questionario | 2 | 2.7% |
| Under Review | 2 | 2.7% |
| Offer | 2 | 2.7% |
| Total | 7 | |

| REASON | CV | % |
|------------------|----|-----|
| Disqualified | 13 | 65% |
| Non in Linea | 13 | 65% |
| Disqualified | 13 | 65% |
| Proposta riufata | 13 | 65% |
| Spam | 13 | 65% |
| Caro | 13 | 65% |

Gli analytics di Inrecruiting

DEFINIZIONE DI KPI E METRICHE DI RECRUITING

Inrecruiting prende in esame numerosi KPI e metriche di recruiting indispensabili per misurare l'efficacia delle proprie strategie di reclutamento. Ecco i principali:

● Applied vs Sourced

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

● Candidature

Indica il numero complessivo dei candidati registrati all'annuncio

● Conversioni

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

● Candidati colloquiati

Indica il numero totale dei candidati che hanno raggiunto il colloquio

● Time to hire

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

● Time to fill

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

● Disqualified

Sono i candidati che sono stati esclusi dal processo di selezione

● Tempo medio di esclusione

Indica il tempo intercorso tra la data di candidatura e quella di esclusione dei candidati

● Giorni di pubblicazione

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

Hiring Pipeline

TRACCIARE IL PERCORSO DEL CANDIDATO DALL'INIZIO ALLA FINE

La **Hiring Pipeline** offre una panoramica dei candidati impegnati nella selezione e consente di tracciare e gestire, anche a livello visivo, **l'avanzamento delle candidature** 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;

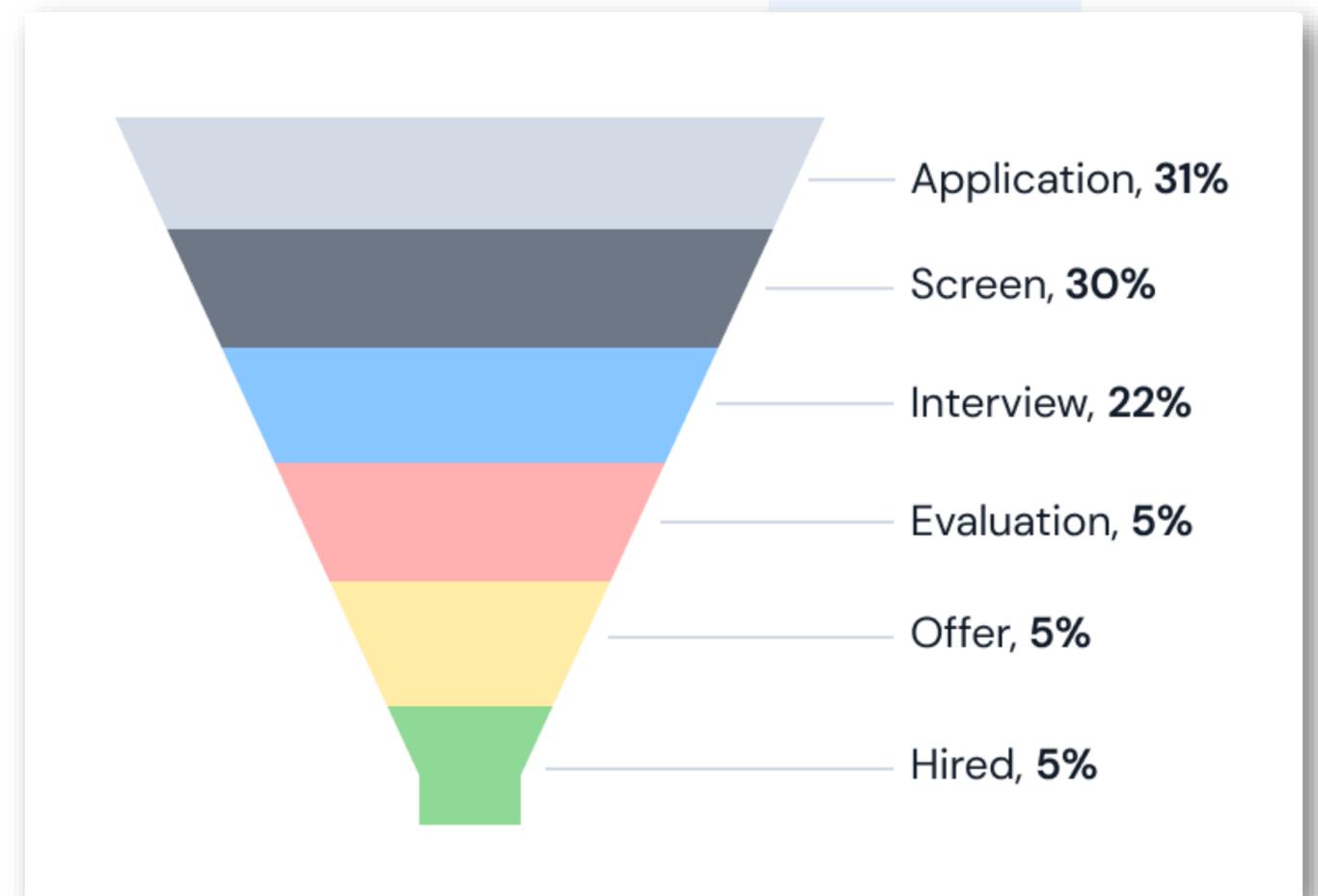
Interview: il candidato viene invitato a colloquio (in presenza o a distanza);

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.



Misurare le azioni di recruiting

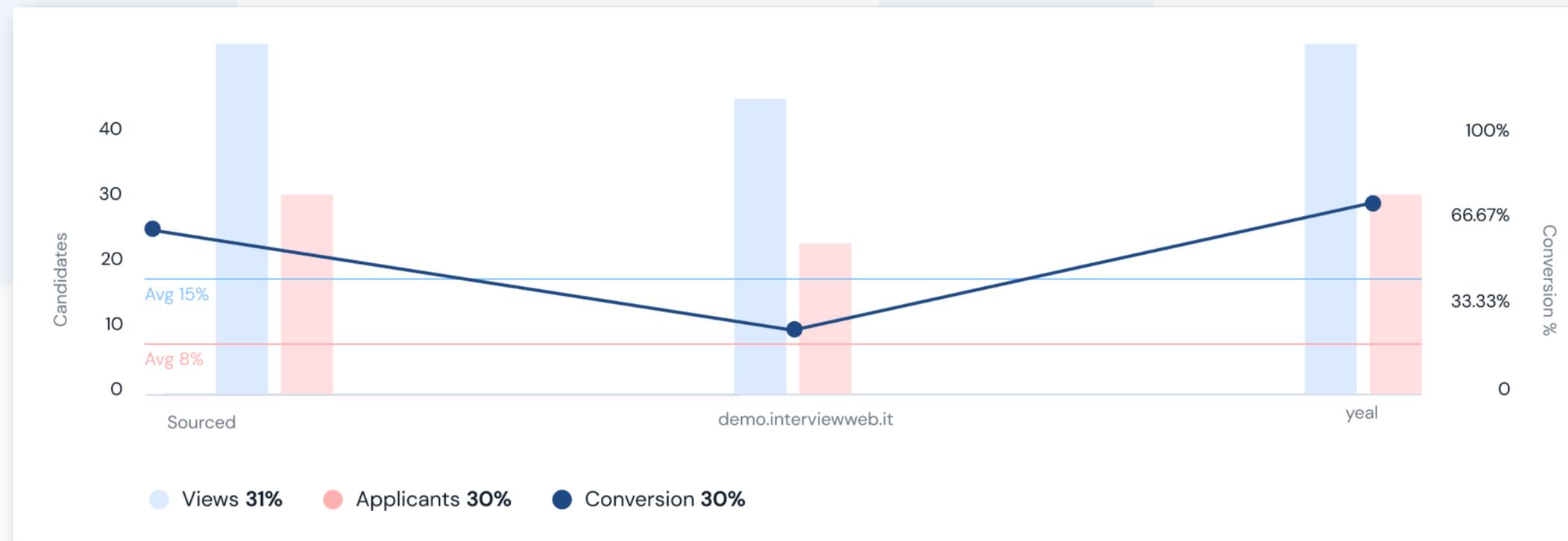
BEST PRACTICES PER GENERARE IL SOURCE OF HIRE CON INRECRUITING

I dati e le statistiche raccolte su Inrecruiting aiutano a misurare l'efficacia delle azioni svolte. Il software, infatti, consente di **analizzare i dati generati dalle proprie attività** e valutare lo stato dei processi e delle strategie.

Con apposite funzionalità e impostazioni, è possibile misurare l'efficacia dei canali utilizzati e **generare il proprio Source of Hire**.

Tra le **statistiche**, oltre alla panoramica complessiva dei dati, la Hiring Pipeline e il numero di assunti, emergono anche i canali di provenienza dei candidati coinvolti nel processo di selezione.

Accedendo alle statistiche sugli annunci, infatti, è possibile visualizzare **le fonti coinvolte** nel processo di selezione, monitorarne l'**andamento**, riconoscere **quelle più e meno performanti**, confrontare il **numero di visualizzazioni e registrazioni** dei candidati ecc.



Migliorare il Source of Hire

CHECKLIST: CONSIGLI UTILI PER OTTIMIZZARE LE STRATEGIE DI ASSUNZIONE

- ✓ OTTIMIZZA LA CAREER PAGE
Con Inrecruiting puoi **creare una pagina *Lavora con noi* personalizzata**, bella e attrattiva, responsive e multilingua per accogliere i candidati e condividere con loro la tua cultura aziendale.
- ✓ PERSONALIZZA L'ESPERIENZA DEL CANDIDATO
Regala una **piacevole esperienza di recruiting** ai candidati: dalla compilazione automatica di form personalizzati, alla pianificazione agevolata dei colloqui, sistemi di video-colloquio, feedback automatici, ecc.
- ✓ SFRUTTA TUTTI I CANALI
Per aumentare la visibilità degli annunci, **utilizza tutti i canali del multiposting** di Inrecruiting per raggiungere più candidati o scegli quelli più adatti alla tua ricerca per qualificare la ricezione delle candidature.
- ✓ TIENI TRACCIA DELLE ASSUNZIONI SULL'ATS
Accompagna il candidato lungo la Hiring Pipeline e completa l'assunzione usando, al momento giusto, il **tasto *Hired*** di Inrecruiting! Il corretto tracciamento di questo dato ti aiuta sia a **misurare il numero di assunzioni** sia a **non compromettere altre metriche** come il Time to hire e Time to fill.
- ✓ MIGLIORA LE CAMPAGNE DI RECRUITING
Monitora le statistiche e l'andamento delle campagne su Inrecruiting per valutare la loro efficacia. Usa le **statistiche** e gli **analytics** per individuare i canali più performanti così da poter riposizionare i tuoi annunci o **ridistribuire il tuo budget** su altri canali.

Contatti

Corso Duca d'Aosta, 1 – 10129 Torino

Via Enrico Caviglia, 11 – 20139 Milano

info@intervieweb.it

www.inrecruiting.com | www.indai.ai

 **inrecruiting.**