

The LinkedIn logo, consisting of the word "LinkedIn" in a bold, sans-serif font, with the "in" part enclosed in a blue square. To the right of the logo, the words "Talent Solutions" are written in a smaller, regular, sans-serif font.

LinkedIn Talent Solutions

7 consigli per una job description irresistibile

Descrizioni spettacolari=Candidati spettacolari



Sommario

Consiglio 1: Scatena la tua creatività per la descrizione del ruolo,
NON per il nome della posizione



Consiglio 2: Usa un tono informale



Consiglio 3: Promuovi il tuo employer brand



Consiglio 4: Sottolinea l'impatto della posizione



Consiglio 5: Dai maggior rilievo alle posizioni a priorità più elevata



Consiglio 6: Sperimenta nuovi formati



Consiglio 7: Renditi accessibile anche dai dispositivi mobili



Consiglio 1 - Scatena la tua creatività per la descrizione del ruolo, NON per il nome della posizione

Cerca di non essere troppo creativo con i nomi delle posizioni. Se i candidati non capiscono dal titolo cosa stai cercando, non andranno avanti a leggere. Attieniti alle definizioni standard e alle parole chiave più comuni, in modo da facilitare la ricerca e consentire agli algoritmi utilizzati da LinkedIn di individuare e restituire i candidati più pertinenti.

Invece di

Ninja dell'ufficio

Re della negoziazione

Mago dei talenti

Principe del brand

Prova

Assistente amministrativo

Direttore vendite locale

Responsabile risorse umane

Specialista dei social media



Consiglio 2 - Usa un tono informale

Scrivi come se stessi parlando al telefono con il candidato ideale. Cerca di essere il più possibile incisivo, diretto e amichevole. Prova ad aggiungere alle tue job description un tocco di stile e a strutturarle in modo spiritoso per renderle più accattivanti.

Invece di

"Panoramica dell'offerta" seguito da 3 paragrafi

Nascondere un aspetto negativo in un lungo elenco di "Requisiti per la posizione"

"Un candidato qualificato deve dimostrare..."

Prova a

Utilizzare "Perché entrare a far parte della nostra azienda?" seguito da 2 frasi

Aggiungere un sottotitolo "La parte peggiore del lavoro"

1. Descrivere le caratteristiche di coloro che ottengono risultati eccellenti.

"I nostri progettisti migliori hanno una vera passione per la programmazione: la sognano anche di notte. Se anche tu sai scrivere codice mentre dormi, sarai in buona compagnia."

2. Comunicare in tono personale, in modo che il candidato giusto pensi "Sì! Sono proprio io!"

"Sei instancabile quando si tratta di sorprendere i clienti e superare le loro aspettative. Ma sai anche quando è il momento di fare un passo indietro."

3. Strappare un sorriso.

"La tua idea di divertimento è creare tabelle pivot in Excel. Sei così bravo ad analizzare montagne di dati che potresti farlo con gli occhi bendati e le mani legate dietro la schiena."



Consiglio 3 - Promuovi il tuo employer brand

Le persone desiderano trovarsi a proprio agio sul lavoro, quindi è importante far conoscere ai tuoi candidati i motivi per cui ameranno lavorare con te.

Quelli che non sono adatti per la posizione si escluderanno da soli, permettendoti di risparmiare tempo. Offri un'immagine realistica e dettagliata e vivacizzala aggiungendo un tocco di personalità aziendale. Non esagerare nel descrivere i vantaggi offerti. Bilanciali illustrando alcuni degli aspetti negativi per risultare più credibile.

Fornisci una job description che sia il più possibile allineata con le altre attività di employer branding portate avanti dall'azienda su LinkedIn e in altri canali analoghi. Inserisci collegamenti ad altri contenuti e non dimenticare che il contenuto delle [pagine Carriera di LinkedIn](#) viene incluso automaticamente nelle descrizioni delle offerte di lavoro pubblicate su LinkedIn. Aggiungi video e aggiornamenti sull'azienda per mantenere vivo il tuo employer brand, sia nelle pagine dedicate alle offerte che in altre sezioni.

Invece di

"È in linea con la nostra cultura e i valori della nostra organizzazione."

Vale a dire?!

Includere tutti i dettagli sull'azienda:

"L'azienda XYZ è stata fondata nel 1989 quando... bla bla bla..."

I nostri valori principali sono... bla bla bla.

Siamo un'azienda leader nel settore... bla bla bla."

Che noia...

Prova

"Potrai incontrare i nostri dipendenti durante gli happy hour che organizziamo ogni mese e in occasione dell'annuale gara di cucina, che è ormai un appuntamento fisso. Tutti, CEO compreso, lavorano alla loro scrivania nel nostro coloratissimo open space."

L'azienda XYZ opera nel settore multimediale con l'obiettivo di trasformare il modo in cui i consumatori interagiscono con la pubblicità.



Consiglio 4 - Sottolinea l'impatto della posizione

I candidati passivi dimostrano un interesse superiore del 120% per le posizioni con un notevole impatto. Amano le sfide, quindi è essenziale dare loro quello che si aspettano. Sottolinea perché il ruolo è importante, di cosa si occuperanno e quali competenze potranno acquisire. Cerca di essere preciso e sincero. Non copiare banalità da una descrizione che risale all'anno scorso.

Invece di

"Dimostrare leadership e contribuire al cambiamento per soddisfare gli obiettivi in termini di prestazioni."

Che cosa significa?

"Ottimizzare l'utilizzo delle risorse per una maggiore collaborazione tra business unit."

Sempre più incomprensibile.

"Lavorerai nel contesto di un team interfunzionale per implementare soluzioni pratiche."

Qualcuno è ancora sveglio?

Prova

"Sarai responsabile di un team di 50 venditori e avrai il compito di aumentare il fatturato del 10% nel corso del primo anno. Ci saranno almeno 1.548.335 questioni che richiederanno quotidianamente la tua attenzione, quindi dovrai essere in grado di prendere decisioni immediate. Senza dubbio, non ti annoierai."

"Quando non sarai occupato nelle analisi dei dati di vendita con il tuo team, avrai l'incarico di seguire la formazione dei responsabili locali per perfezionare le loro capacità di negoziazione, sarai impegnato in riunioni con le controparti addette al marketing e alla comunicazione per definire strategie comuni e dovrai presentare i risultati trimestrali al team dei dirigenti."

"Riceverai una formazione pratica sulle competenze di leadership e imparerai a motivare il tuo team per superare gli obiettivi di vendita. Approfondirai la tua conoscenza delle tecniche di persuasione."



Consiglio 5 - Dai maggior rilievo alle posizioni a priorità più elevata

Hai bisogno di mettere più in evidenza una posizione per cui è difficile trovare il candidato giusto? Sponsorizzare un lavoro significa attribuirgli maggior visibilità presso il target appropriato, mettendolo in evidenza nelle esperienze LinkedIn sia su desktop che su dispositivi mobili. Gli **Sponsored Job** ricevono il 30-50% di candidature in più rispetto a quelli organici.

Invece di

Aspettare che siano i candidati a cercarti, lasciando che vengano prima contattati dalla concorrenza.

Prova a

Presentare le posizioni chiave direttamente ai candidati più indicati.

Gli Sponsored Job convogliano il messaggio:
"Ehi, candidato ideale! Siamo qui! Fai clic per scoprire il lavoro dei tuoi sogni."



Consiglio 6 - Sperimenta nuovi formati

Per dare maggiore vivacità alle tue job description, prova a utilizzare nuovi formati. Ad esempio, NPR ha creato una [job description con infografica](#) che non solo attira l'attenzione, ma è anche molto intuitiva. Questo particolare formato ti offre l'opportunità di dimostrare quanto sia innovativa la tua azienda, rappresentando visivamente il tuo employer brand.

Invece di

Una job description tradizionale di solo testo.

Prova a

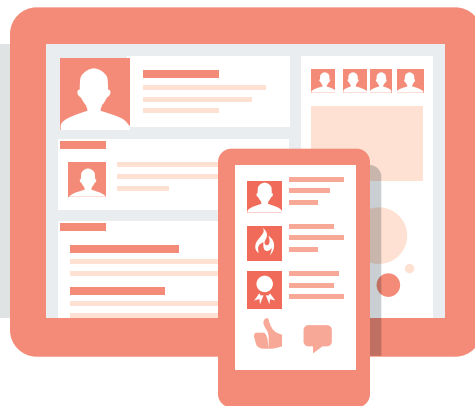
1. Utilizzare un formato interattivo, visivamente interessante, come un'infografica.
2. Realizzare un video con il manager responsabile dell'assunzione che descrive l'azienda, la posizione e il candidato ideale.
3. Includere nella job description un video sulla cultura aziendale.

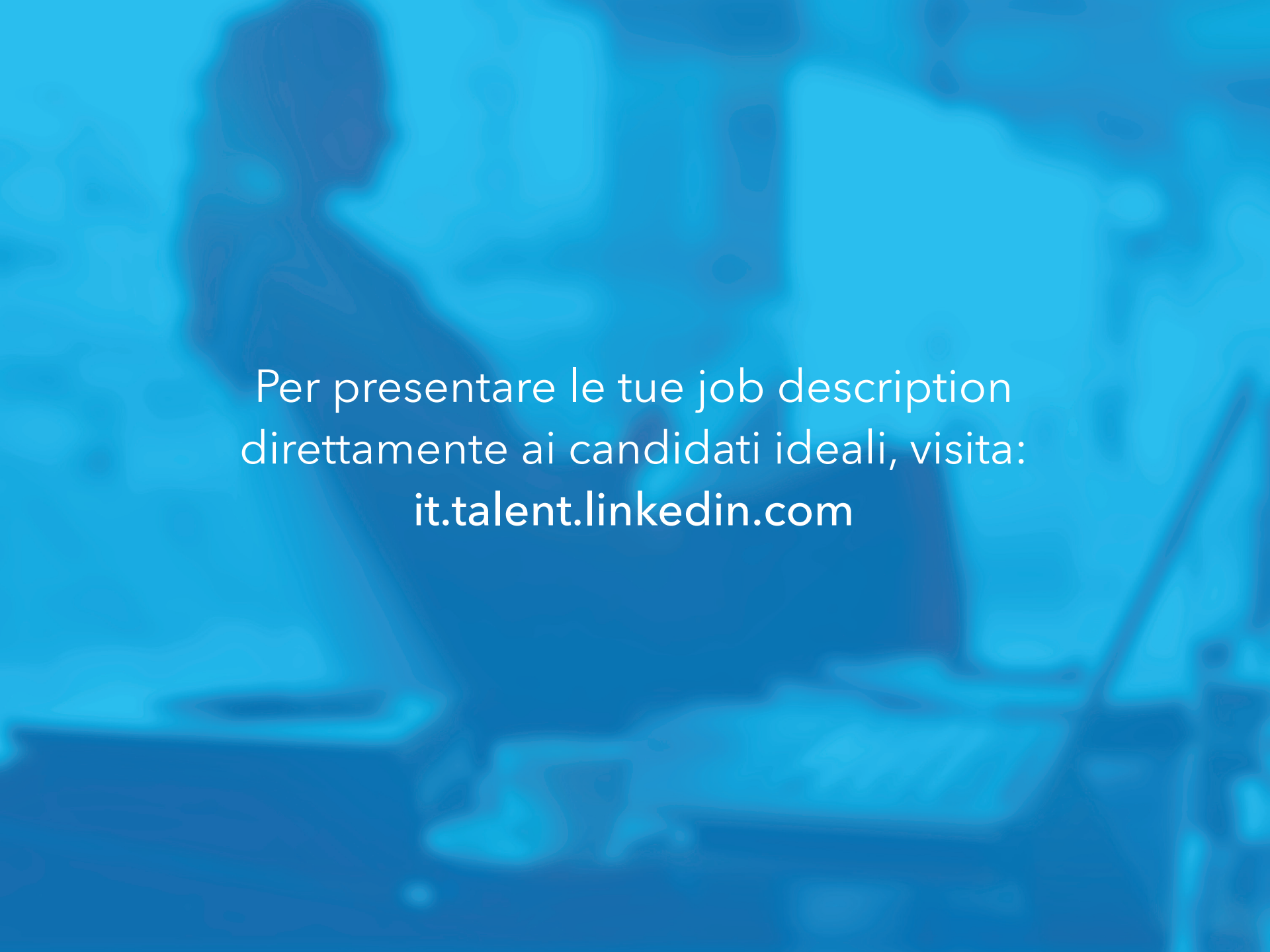
Consiglio 7 - Renditi accessibile anche dai dispositivi mobili

Hai il 30% di probabilità che la tua job description venga visualizzata da un dispositivo mobile. Le dimensioni ridotte dello schermo fanno sì che ogni singola parola abbia importanza. Realizza descrizioni concise usando paragrafi brevi ed elenchi puntati per alleggerire il testo.

La job description è solo il punto di partenza: ottimizza il processo di candidatura per fare in modo che i candidati possano procedere agevolmente dopo aver letto la tua entusiasmante offerta.

Se raccogli le candidature in [LinkedIn Recruiter](#), potrai utilizzarlo insieme a [Mobile Apply](#) per garantire un processo di candidatura perfettamente integrato per le tue offerte di lavoro su LinkedIn.





Per presentare le tue job description
direttamente ai candidati ideali, visita:
it.talent.linkedin.com