

## בחן/בחני את עצמך: האם את/ה מקצוענית בגיוס?

1. מעבירה מספיק מועמדים מובילים בתהליך גיוס מובנה ועומדת ביעדים בזמן ובתקציב המבוקש

1 - לא מצליחה	2 - הצלחה חלקית מאד	3 - עונה על דרישות התפקיד	4 - עושה מעבר לנדרש בתפקיד	5 - מובילה גיוס; מעל ומעבר לדרישות
אין שום תהליך מסודר; לקוחות מאוכזבים; אין מועמדים מתאימים	מצליחים למצוא מועמדים לחלק מהתפקידים; תהליכים נמשכים זמן רב	תהליך הגיוס מותאם לתפקידים; באופן כללי חלק גדול מהמשרות מאוישות בזמן	מפתח/ת תהליכי גיוס מורכבים; מוצאת כלים ושיטות חדשות לפי הצורך; לרוב מוצאת מועמדים מובילים	מצליחה לאתר מועמדים גם בתפקידים מורכבים; סוגרת משרות במהירות ומעבירה מועמדים מצטיינים בזמן ובתקציב

2. מצליחה להגדיר עם המנהלים פרופיל מדויק לתפקיד ולגייס לפי הפרופיל את המועמדים

אין הגדרת פרופיל מבוקש; מנהלים דוחים הרבה מועמדים בגלל חוסר התאמה בסיסית לצרכים	לחלק מהתפקידים יש הגדרת פרופיל; בחלק מהתפקידים המועמדים עונים לדרישות. תלוי בכונות המנהל לשתף פעולה	להרבה התפקידים יש הגדרת פרופיל ראשונית. יש בסיס טוב למיון המועמדים, למרות שלרוב יש פערים בין ההגדרה והצורך בשטח	יש תהליך מסודר להגדרת פרופיל עם המנהלים המגייסים. לרוב התפקידים יש פרופיל מעמיק ורחב, והמועמדים מגויסים בהתאם.	תהליך משותף למגייס/ת ולמנהלים להגדרת הפרופיל. תהליך מתחיל בשיחה מובנית להגדרה מעמיקה. ראינות מתנהלים לפי הפרופיל שהוגדר
---	---	---	--	---

3. מטמיעה תהליכי גיוס מקצועיים בתוך החברה ומכשירה בהתאם מנהלים

אין שום תהליך מסודר לגיוס עובדים בארגון. כל מנהל/ת מראינת/ת על דעת עצמו, ללא הכשרה מובנית או מסודרת	יש הגדרה כללית לתהליך גיוס אבל בשטח כל מנהל/ת פועלת בצורה שונה. יש טופס או שניים שמלווים את התהליך ומשמשים את המנהלים	יש הגדרה לתהליך גיוס. יש טפסים שמלווים את התהליך. עם כל מנהל שמתחיל תהליך גיוס יש שיחת הכנה והסבר איך לפעול כדי לגייס	תהליך מובנה לגיוס עובדים מוטמע בארגון, למנהלים יש פרוצדורה ברורה לפיה הם פועלים, טפסים תומכים, הבנה לדרך בה עליהם לגייס עובדים	תהליך מקצועי מובנה לגיוס עובדים. בדיקות תקופתיות נערכות לגבי איכות הגיוסים (תוקף ניבוי ועוד). מנהלים מקבלים הכשרות קבועות לגבי גיוס, ראיין ומיון עובדים
---	---	---	--	---

4. משתמשת/ת במגוון מקורות גיוס לאיתור מועמדים מובילים במגוון מקורות גיוס

אין חשיבה מובנית על מקורות גיוס. מגייסת/ת דרך מקור גיוס מרכזי אחד בלי לבדוק אפקטיביות	עושה שימוש בשניים/שלושה מקורות גיוס: חברות השמה, לוחות דרושים, חבר מביא חבר	מפעילה/ת במשך השנה מספר "קמפיינים" ל"חבר מביא חבר" ביחד עם 3-4 מקורות גיוס נוספים (לדוג' השמה, לוחות דרושים ברשת עיתונות, צבא)	מפעילה/ת במשך השנה מעל 5 מקורות גיוס שונים, ביניהם גם קשרים עם האקדמיה, פעילות באינטרנט (רשתות חברתיות, בלוגים, עמוד הקריירה באתר הבית),	מפעילה/ת במשך השנה מעל 5 מקורות גיוס שונים, בודקת את יעילות כל אחד מהכלים לאורך השנה ומחזקת את השימוש בכלים בעלי היעילות הגבוהה ביותר. שולט בגיוס ברשת.
---	---	--	--	---

5. משתמש בידע לגבי שוק התעסוקה כדי לשפר את תוצאות תהליכי הגיוס

לא עוקבת אחרי המצב בשוק התעסוקה. או שמצליחה לגייס או שממשיכה לחפש	בודקת/ת מדי פעם עם עמיתים, הבנה חלקית לגבי מצב שוק התעסוקה בתחום העסקי	מכירה טוב יחסית את מצב שוק התעסוקה בפרופילים הקשים לגיוס. בקשר עם אקדמיה ובעלי השפעה בשטח	מכירה/ת מצוין את מצב שוק התעסוקה. נמצאת בקשר קבוע עם בעלי השפעה בשטח ובאקדמיה, יודעת להרים דגלים ולהשפיע בתוך הארגון כשמזהה קושי בשוק בתחום מסוים	כל הזמן לומדת פרואקטיבית על שינויים בשוק התעסוקה ובאקדמיה בתחומי ההתמחות הספציפיים. נתפסת כגוף ידע מרכזי ומקור תמיכה. פונים אליה/ו לבקשת ידע שבהמשך משפיע על החלטות בארגון
---	--	---	---	--

## בחן/בחני את עצמך: האם את/ה מקצוענית בגיוס?

6. מראיינת בצורה מדויקת ומעריכה יכולות של מועמדים בהתאם לדרישות

1 – לא מצליחה	2 – הצלחה חלקית מאד	3 – עונה על דרישות התפקיד	4 – עושה מעבר לנדרש בתפקיד	5 – מובילה גיוס; מעל ומעבר לדרישות
ראיונות בסיסיים, קצרים, לעתים מזהה התאמה לעתים מפספסת	יכולת המיון בראיון סבירה. לא מצליחה לגבש המלצת עומק, משיגה מידע בסיסי על מועמדים, רוב אינטואיטיבי	יכולת מיון טובה. לרוב מצליחה להעריך ולהרחיב על יכולות המועמדים. הרבה נשען על אינטואיציה ותחושת בטן	מראיינת/ראיונות עומק בצורה מובנית והתנהגותית. מעריכה את יכולות המועמדים בהצלחה רבה לאורך זמן	מראיינת/ראיונות עומק בצורה מובנית והתנהגותית, לפי פרופיל התנהגותי שהוגדר מראש עם המנהלים. בנוסף, עורכת בדיקות תקופתיות לתוקף הניבוי

7. משפיעה בצורה ישירה על מנהלים מגייסים כדי לשפר את תהליכי הגיוס

אין ממש עבודה משותפת עם מנהלים מגייסים	נמצאת/בקשר מאד בסיסי עם המנהלים. מקבלת דרישות ושולחת קורות חיים בהתאם	בקשר קבוע עם המנהלים לצורך קבלת דרישות תפקיד. מדי פעם גם נפגשים ומעירה או מתקנת פרופילים אם צריך	בקשר יומיומי עם מנהלים מגייסים, במידת הצורך מצטרפת לראיונות, מגדירה ביחד דרישות תפקיד, מזהה כשיש צורך לשנות תהליכים	בקשר קבוע עם מנהלים מגייסים. נתפסת כמקור ידע וגוף שחשוב למנהלים לפנות לצורך ייעוץ ותמיכה. לבקשתה/ משנים תהליכים והגדרות כדי לשפר את התהליכים
--	---	--	---	--

8. נמצאת בקשר עם מועמדים ומצליחה לענות גם לצרכי המועמדים במהלך התהליך

לא ממש מספיקה לברר את צרכי המועמדים, בעיקר מיקוד בצרכי הארגון	מבררת/מעט פרטים על רצונות המועמד/ת, קשר מינימלי עם מועמדים בתהליך, מיקוד מרכזי בצרכי הארגון.	מצליחה/לתת מידע ומענה למועמדים לגבי הארגון, נתפסת כגורם מייעץ שניתן לפנות אליו. לא יוזמת בקשר עם המועמדים אבל מגיבה היטב.	בירור מקיף של צרכי המועמדים/ים, עזרה בהתאמת תפקיד רלוונטי לצרכים. נמצאת/בקשר איתם לאורך התהליך בכלי תקשורת שונים – מיילים, טלפונים	נתפסת כיועצת קריירה ע"י מועמדים שנעזרים בה/ו לשאלות אישיות מעבר לתהליך הגיוס. מבררת/לעומק גם את צרכי המועמדים.
---	--	---	--	--

9. מצליחה לשווק את הארגון, לשכנע מועמדים לקבל את הצעות העבודה ו"לסגור" משרות פתוחות

טקסט בסיסי על מה הארגון עושה. מאמינה שאם ירצו – יבואו, ואין צורך לשווק או לשכנע. חלק מקבלים וחלק לא	מנסה לשכנע מועמדים לקחת את ההצעה, יודעת לספר מה טוב בארגון. לוחצת על המועמדים ולעתים זה עובד	מציגה את יתרונות הארגון כמעסיק בתוך הראיונות, מתאימה את ההסבר לדברי המועמד/ת, בד"כ "סוגר/ת" משרות	בונה מיתוג מעסיק חיובי לארגון במגוון ערוצים, משווק/ת אותו באופן קבוע למועמדים, מצליחה/לקשור בין צרכי המועמד להצעת הארגון ולרוב "סוגר/ת" משרות	משווק/ת טוב את הארגון בראיונות מותאם לצרכי המועמדים, רותמת גם את המנהלים לקשר עם המועמדים ולשווק הארגון כמעסיק. כשמזהים מועמד מתאים ברוב המוחלט – יחתום.
---	--	---	---	--

10. שימוש נכון במדדים וכלים ליעול תהליכי הגיוס לארגון

אין שימוש בכלים ובמדדים לתהליך הגיוס	מעקב בסיסי אחר מידע על קורות חיים ובדיקה של עלות וזמן גיוס	מערכת שעוזרת לעקוב אחר התהליך אך לא מייעלת אותו. הגדרה ומעקב אחר מספר מדדים בתהליך	שימוש במערכת שתומכת בתהליך הגיוס ובמשק מול מנהלים ומועמדים. מעקב אחר מדדים שונים לאורך תהליך הגיוס	שימוש בכלים שחוסכים זמן בתהליך הגיוס. הגדרה שנתית של יעדים ומדדים הבוחנים את אפקטיביות התהליך ומעקב תקופתי אחריהם
--------------------------------------	--	--	--	---

ציון סופי = \_\_\_\_\_

רוצה לשפר את ציונך ב-10 נקודות בשנה? תוכנית ההכשרה השנתית של בית הספר לגיוס של HRD תיתן לך את הבסיס המקצועי בכל אחד מהתחומים בהם נוגע השאלון

© כל הזכויות על השאלון שמורות לחברת HRD. אין לעשות שימוש בו ללא קבלת אישור בכתב מחברת HRD