

בחן/בחני את עצמך: האם את/ה מקצוענית בגיוס? (לעובדי חברות השמה)

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

1 – לא מצליחה/ה	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	מצליחה/ה להעביר מועמדים רלוונטיים; באופן כללי מצליחה/ה לסגור הרבה משרות בפרקי זמן קצרים	מוצאת מועמדים מוכשרים רלוונטיים גם אם נדרשת פנייה יזומה למועמדים; מפעילה כלים ושיטות חדשות לפי הצורך	מצליחה/ה לאתר מועמדים גם בתפקידים מורכבים; סוגרת משרות במהירות ומעבירה מועמדים מצטיינים בזמן, לשביעות רצון הלקוחות

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

אין הגדרת פרופיל מבוקש; לקוחות דוחים הרבה מועמדים בגלל חוסר התאמה בסיסית לצרכים, סוגרת מעט מאד משרות בחודש	לחלק מהתפקידים יש הגדרת פרופיל מפורט; בחלק מהתפקידים המועמדים עונים לדרישות. תלוי בנכונות הלקוח לשתף פעולה	להרבה התפקידים יש הגדרת פרופיל בסיסית. יש בסיס טוב למיון המועמדים, למרות שלרוב יש פערים בין ההגדרה והצורך בשטח, וכמות ה"סגירות" ממוצעת	יש תהליך מסודר להגדרת פרופיל מפורט עם הלקוחות ואפילו עם מנהלים מגייסים. לרוב התפקידים יש פרופיל מעמיק ורחב, והמועמדים מגויסים בהתאם.	תהליך מסודר משותף למגייס/ת ולמנהלים המגייסים להגדרת הפרופיל. כל תהליך מתחיל בשיחה מובנית להגדרה מעמיקה. ראיונות עומק מתנהלים לפי הפרופיל שהוגדר
--	--	--	--	---

3. בעלה הבנה ארגונית ועסקית לתהליכי העבודה אצל הלקוחות: בעבודה מול חברת ההשמה ובתפקידים השונים עבורם מגייסת (מבינה את תרומתם לתפקוד הארגון)

לא עבדה/ה מעולם בתוך ארגון אחר; לא מבינה את זרימת המידע בארגונים, עם מי צריך לדבר על מה. מרגישה/ה תמיד חוסר במידע מהמעסיק	בעלת הבנה בסיסית למבנה ארגוני, איך משפיע על העבודה מול חברת ההשמה. בנוסף, מבינה באופן כללי את המיקום בארגון של תפקידים שמגייסת/ת	מבינה יחסית טוב את התפקידים אליהם מגייסת/ת ואת הקשר ביניהם בתוך הארגון. בד"כ יודעת/ת אל מי לפנות בשאלות לגבי הארגון	הבנה מעמיקה למרכבות הארגון ומגוון התפקידים בתוכו. יודעת/ת עם מי לעבוד בכל שלב על תהליך ההשמה. יודעת/ת להציג את כל אחד מהתפקידים אליהם מגייסת/ת בהקשר הארגוני ותרומתו לעסק	הבנה טובה יחסית למבנה הארגונים עמם עובדת/ת. יודעת/ת בכל ארגון עם מי צריך לעבוד. מבינה מה תפקיד כל אחת מהיחידות בארגון ומה היא תורמת לתפקוד הכללי של הארגון
---	--	---	---	--

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

אין חשיבה מובנית על מקורות גיוס. מגייסת/ת דרך מקור גיוס מרכזי (מאגר קו"ח); אין מעקב על אפקטיביות או איתור עוד מקורות	עושה שימוש ב 2-3 מקורות גיוס: לדוג': מאגר קורות החיים בחברה, לוחות דרושים, עיתונים. אין מעקב על אפקטיביות המקור	מפעילה/ה באופן קבוע 4-5 מקורות גיוס; יודעת/ת איזה מקור טוב עבור כל פרופיל ומפעילה אותם בהתאם. יודעת/ת לנסות להפעיל את רשת הקשרים האישית בחיפוש	מפעילה/ה מעל 5 מקורות גיוס, ביניהם לדוג' קשרים עם האקדמיה, פעילות באינטרנט רשתות חברתיות, בלוגים, וקשרים עם אנשי "שטח" בתחום העיסוק המקצועי	מפעילה/ה מעל 6 מקורות גיוס, בודקת/ת את יעילות כל כלי במשך השנה ומחזקת/ת את השימוש בכלים היעילים ביותר. שולטת בגיוס ברשת האינטרנט ובונה קשרים עם מובילים בתחום המקצועי
--	---	--	---	---

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

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

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

6. מראיינת בצורה מדויקת ומעריכה יכולות של מועמדים בהתאם לדרישות, וכותבת סיכומי ראיון בהתאם

מראיינת/ת לעומק בצורה מובנית, לפי פרופיל התנהגותי שהוגדר מראש עם המנהלים. בודקת/ת תקופתית את תוקף הניבוי. סיכומי ראיון נותנים למנהלים כלים מצוינים לעבודה עם העובד/ת לאורך זמן	מראיינת/ת ראיונות עומק בצורה מובנית והתנהגותית. מעריכה את יכולות המועמדים בהצלחה רבה לאורך זמן. סיכומי ראיון מפורטים ומעמיקים ונותנים הרבה מידע	יכולת מיון טובה. לרוב מצליחה להעריך ולהרחיב על יכולות המועמדים. הרבה נשען על אינטואיציה ותחושת בטן. סיכומי ראיון מפורטים יחסית	יכולת המיון בראיון סבירה. לא מצליחה לגבש המלצת עומק, משיגה מידע בסיסי על מועמדים, רוב אינטואיטיבי	ראיונות בסיסיים, קצרים, לעתים מזהה התאמה לעתים מפספסת
--	---	--	---	---

7. משפיעה בצורה ישירה על נשות ואנשי הגיוס ומנהלים מגייסים כדי לשפר את תהליכי הגיוס

אין ממש עבודה משותפת עם מנהלים מגייסים או עם המגייסות.	נמצאת/ת בקשר מאד בסיסי עם אנשי הגיוס. מקבלת/ת דרישות ושולחת/ת קורות חיים בהתאם	יזמת/ת שיחות שבועיות/יומיות קבועות עם המגייסות לצורך קבלת עדכונים על התפקידים. מדי פעם גם נפגשת גם עם מגייסות וגם עם מנהלים מגייסים	בקשר יומיומי עם אנשי הגיוס ולעתים קרובות גם עם מנהלים מגייסים. מצליחה להשפיע על החלטות כשיש התלבטות – שמחים לעצתה/ו.	בקשר קבוע עם מנהלים מגייסים ועם צוות הגיוס. נתפסת כמקור ידע וגוף שמנהלים פונים אליו/ה לייעוץ ותמיכה. יש אמון רב בעמדתה/ה האישית וביכולת שלה/ה לאתר, לראיין ולמייין מועמדים
--	--	---	--	--

8. בונה קשרים לאורך זמן עם מועמדים מובילים ומסייעת להם לבנות מסלול קריירה אישי

לא שומרת על קשר עם מועמדים. כשנפתחת משרה פונה למי שנראה רלוונטי באותה נקודה	יש שניים שלושה מועמדים שחוזרים אליה, אבל באופן כללי לא שומרת על קשר. מדי פעם מתייעצים איתה על המשך הקריירה	יצרת/ת שיחה עם מועמדים ומתייעצים איתה/ה על המשך הקריירה. יודעת לכוון מועמדים לארגונים מתאימים להם	מועמדים יוצרים איתה/ה קשר ומעדכנים בהתלבטויות ומעברים. בקשר עם מועמדים מרכזיים בשוק שבכל מעבר תפקיד פונים אליה/ו לעזרה	מוקד להתייעצות ותמיכה למועמדים פוטנציאליים. שולחים לה/ו קורות חיים. יודעת על מועמדים מובילים המתחילים לברר על משרות. שומרת על קשר עם גורמים מרכזיים שמעדכנים אותה/ה בכל
---	--	---	--	---

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

טקסט בסיסי על מה הארגון עושה. לא מכירה את ההבדל בין הארגונים. חלק מהמשרות סוגרים 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 "סוגרת" משרות	יודעת להציג מה חיובי למועמדים ברוב הארגונים. משווקת את המעסיקים למועמדים, צרכי המועמד להצעת הארגון ולרוב "סוגרת" משרות	משווקת/ת טוב את הארגונים בראיונות, רותמת גם את המנהלים לקשר עם המועמדים ולשיווק הארגון כמעסיק. כשמזהים מועמד מתאים ברוב המוחלט – יחתום.
--	--	--	--	---

10. עושה שימוש נכון במדדים וכלים ליעול תהליכי הגיוס לארגון

אין שימוש בכלים ובמדדים לתהליך הגיוס	מעקב בסיסי אחר מידע על קורות חיים ובדיקה של עלות זמן גיוס	מערכת שעוזרת לעקוב אחר התהליך אך לא מיעלת אותו. הגדרה ומעקב אחר מספר מדדים בתהליך	שימוש בכלים שחוסכים זמן בתהליך הגיוס. הגדרה שנתית של יעדים ומדדים הבוחנים את אפקטיביות התהליך ומעקב תקופתי אחריהם תוך כדי הטמעת שיפורים ושינויים לאורך השנה	שימוש בכלים שחוסכים זמן בתהליך הגיוס. הגדרה שנתית של יעדים ומדדים הבוחנים את אפקטיביות התהליך ומעקב תקופתי אחריהם תוך כדי הטמעת שיפורים ושינויים לאורך השנה
--------------------------------------	---	---	---	---

ציון סופי = _____

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