

המדריך:

כיצד להצליח
בגיוס כוח אדם
איכותי במינימום
בזבוז זמן
ומשאבים



שרית גילמור



גלי חיימוביץ'

• המדריך מתייחס לכל המינים באופן שווה!



gali@bizexpand.co.il
052-3859237

גיוס עובדים טובים

"כבר אין עובדים טובים!"
שומעים את זה הרבה לאחרונה. נכון?

היי,
שמי גלי מחברת אקספנד ג'ובס ואני רוצה לתת לך כמה טיפים בנושא כוח אדם שיעשו את החיים שלך קלים יותר.
ניגש ישר לעניין.
כמה דברים ראשוניים שחשוב לדעת:

1. נתון יציב: יש עובדים טובים!!
אולי יותר קשה לאתר אותם, אולי יש פחות מהם, אבל יש עובדים טובים!!!
אל תתנו לאף אחד לבלבל אתכם או להכניס לכם שיקולים מיותרים בנושא הזה.
2. כדי לבדוק את מידת ההתאמה של העובד לעסק שלכם לא מחכים חודשיים! שבוע מספיק כדי להעריך את מידת ההתאמה!
בשבוע הזה לא מעבירים את העובד חפיפה אינסופית.
הדבר העיקרי שבו מתרכזים הוא לתת לו לעבוד. מכינים לו משימות, הן יכולות להיות פשוטות או קשורות בעקיפין לתפקידו המרכזי. בעת ביצוע המשימות ניתן יהיה לראות כיצד מתפקד ומה תוצאות העבודה שלו. כך גם ילמד על החברה, על הדינמיקה ויכיר את שאר כוח האדם.
3. תסמכו על עצמכם ואל תפחדו לשחרר!
אם בשבוע הזה אתם מבחינים במספיק דברים ש"מטרידים" אתכם בנוגע לעובד. משהו לא נראה לכם לגביו. סביר להניח שאתם צודקים והוא לא מתאים. תשחררו!
זה יחסוך לכם את הבלגנים שיבואו אחרי.
4. חפשו וגייסו רק את האנשים שרוצים לתרום, רוצים לעזור.
שיש להם נכונות לפעול ולגרום לכך שהעבודה תבוצע! אל תתפשרו.

גיוס מנהלים ו/או אנשי מכירות

כמה דברים שיעזרו לכם לבחור במועמד המתאים ביותר!

נראה שהנושא של בחירת כוח אדם מתאים לא מפסיק להוות את הקושי העיקר עבור עסקים ומנהלים.

ישנה שאלה מרכזית אחת שיש לקבל עליה את מלוא התשובות כדי להחליט אם המועמד הוא אכן מועמד שיהיה בעל ערך לחברה! למעשה זה נכון עבור כל תפקיד, וזאת דרך מצוינת לנהל את העסק באופן כללי.

כדאי שגם מועמדים ומחפשי עבודה יחשפו לנתון זה. אלה שלא יסכימו איתו, לא יתאימו לנו. ואלה שלא רואים את עצמם חיים לפי המודל הזה, יגיעו רק להישגים בינוניים.

השאלה החשובה ביותר שיש לשאול היא: מה?

מה השגת?

את השאלה הזאת ניתן לפרק לתת שאלות רבות.

אנחנו מחפשים לגלות אילו תוצאות השיג המועמד בתפקידו הקודם או בעברו הכללי.

אם מדובר במנהל, בכמה הגדיל את היעדים או את התוצאות במחלקה שאותה ניהל?

אם זה איש מכירות, כמה מכר? האם שיעור המכירות שלו עלה מתקופה לתקופה?

בכל תפקיד נחפש מישהו שמסוגל להשיג תוצאות בתפקידו.

אבל אנחנו צריכים לחפש ולבדוק אחר נתונים. לא רק להקשיב ליחסי הציבור של המועמד.

כמה שהנתונים מדידים יותר, ככה נקבל מושג טוב יותר.

איש מכירות, ניתן למדוד את היקף המכירות שלו. איש מכירות שלא יודע את היקפי המכירות

שלו, שלא מתעניין בהם, זוהי נקודה שלילית.

אנחנו נשאל אותו מה עושה כדי להשתפר בתפקידו? האם דואג ללמוד ולשפר את כישורי

המכירות שלו? האם דואג להגיע לסמינרים? האם מוכן להשקיע מעצמו, בלי קשר למעסיקו,

במקצועיות שלו? זה מישהו שמוכן להתמודד עם קשיים בתפקידו על-ידי פתירתם, לא על ידי

תלונות. **זה יהיה מועמד מתאים בהחלט.**

המועמד שיתרום לך הכי הרבה

את מי מגייסים?

כשאנחנו מגייסים, מחפשים את מי שפותר לנו את הבעיה העכשווית בעסק (במחלקה או בארגון), את הדבר הנוכחי שאנחנו מנסים לשפר או להגביר. ואם אנחנו לא יודעים מהו הדבר הזה, כדאי שנברר.

כיצד נדע אם גייסנו מישהו מתאים?

הדרך לדעת זאת היא להגדיר את מטרת התפקיד, במילים פשוטות, ובכתב, זה חייב להיות בכתב - שתי שורות, לא צריך יותר, ובמילים פשוטות, ככה שילד בן 7 יוכל להבין למה הכוונה. המטרה של התפקיד, זאת אומרת, מה מצופה מהתפקיד הזה. המטרות יכולות להיות: להביא את העסק למצב של ארגון וסדר מופתי וקבוע, להביא את המכירות ליעד חדש: בעוד שנה ל-X ובעוד שנתיים ל-Y. להביא למצב שכל הלקוחות הקיימים ולקוחות מן העבר מקבלים תקשורת קבועה כדי למצוא צרכים חדשים וחזרה מהירה ללקוחות חדשים המתעניינים בשירות או במוצר. אלה מטרות פשוטות, שפותרות ומשפרות מצבים נוכחיים בעסק או במחלקה.

מתי בודקים את התאמת העובד?

כאשר מחפשים את המועמד, כאשר מראיינים אותו בטלפון, וכאשר מראיינים אותו פרונטלית - מחפשים **בול** את האדם שמתאים ספציפית למטרה שהגדרנו. לא מסתפקים בהכללות, כמו: הוא מאד יצירתי או היא מאד מוכשרת או המועמד מאד חכם. מחפשים את האדם שהצליח לעשות משהו בסגנון של מטרת התפקיד. אם מעוניינים להכשיר את העובד, מחפשים מישהו בעל יכולות ספציפיות שיתאימו (כמו תקשורת טובה, יכולת הטמעת נתונים, יכולת ליזום תקשורות או פעולות).

לסיכום, מחפשים את האדם, שאנחנו יודעים, שיפתור לנו את הבעיה או את הצורך. מחפשים מקצוען בהקשר הספציפי של מטרת התפקיד הנוכחית!

טיפול בקורות חיים

אגב רלוונטי לא רק לגיוס כוח אדם.

כאשר מחפשים את המועמד המתאים, חשוב לטפל בקורות החיים כמה שיותר מהר. המועמדים מחפשים עבודה, שולחים את קורות החיים שלהם בערימות, לעיתים לא זוכרים לאיזו משרה הציעו את מועמדותם.

הפקטור המנצח כאן הוא מהירות. אם אנחנו רוצים להישאר עם המועמדים החזקים, לא נחכה שחברה אחרת תחטוף לנו אותם בגלל שהמשימה הזאת נראתה לנו פחות חשובה. עתיד העסק שלך מונח על כף המאזניים.

ההווה חשוב כמובן. אך העתיד הרבה יותר. יש בו הרבה יותר הזדמנויות להצליח!

הרבה מדברים על "לדחות או לא להיות!" לדחות אכן שווה ל-"לא להיות". לא רק בגיוס כוח אדם. משהו פלאי מתרחש, כאשר מטפלים בעניינים מהר וטוב. מתקבל חזרה הרבה זמן פנוי. סוג של קסם. עד שלא תנסו לא תדעו.

נחזור שוב לתחום הגיוסים, המועמדים שלנו הם כמו לידיים בתחום המכירות. הם חמים בהתחלה, ועם הזמן מתקררים. אז אם אנחנו רוצים לחסוך לנו זמן ואנרגיה מיותרים, אנחנו נטפל בקו"ח כמה שיותר מהר ועם כמה שפחות דחיות! זכרו, יש מועמדים טובים! חלק מהמשחק הוא לא לפספס אותם! הדבר הפשוט ביותר הוא להרים טלפון. לנהל שיחה בת כמה דקות, זה כבר ייתן מושג על המועמד, וזה כבר יקדם את תהליך הגיוס.

אם נמשיך בצורה הזאת, באורח פלא, נגייס תותח לחברה שלנו! ומהר!

הגדרת יעדים בשלב הגיוס

ליישום בשלבי הגיוס.

כאשר מגדירים יעדים ברורים לתפקיד מסוים קורים הדברים הבאים.

1. זה מבריא אוטומטית מועמדים לא מתאימים.

כאשר אומרים למועמד "מצופה ממך להגדיל את ההכנסה השנה פי 2", יש אלה אלה שיבינו שזה ברור מאליו וחלק מהותי מהתפקיד. יש את אלה שיתחילו להתנות: "כן, אבל יש רשימת לקוחות קיימים?", "כן, אבל יש למי להתקשר?", "כן, אבל אני מקבל אוזניה נוחה לאוזן?" וכדומה, כאשר לעיתים המציאות עולה על כל דימיון.

2. זה משאיר לנו את המועמדים שחושבים שיכולים לעמוד ביעד הזה.

לפני שמישהו מתחיל לעבוד הוא כבר יודע מה מצופה ממנו. הוא כבר יודע לאיזה הר עליו לנווט. זה חוסך המון זמן בהמשך. הוא כבר מתחיל לחשוב מה יעשה וכיצד. וזה גורם גם לו, לחשוב פעמיים, אם להתחייב למשרה, אם לא נראה לו שיכול לעמוד ביעדיה. זה משאיר את האמיצים או המיומנים. שניהם טובים לנו.

3. הצבת היעד מקנה לכולם קנה מידה שאיתו ניתן לשפוט את ההצלחה. אפשר בקלות

להבין אם העבודה בוצעה או מבוצעת (אם יש גם יעדי משנה). האם הפעולות שננקטו היו טובות? אם כן, מגיעים ליעדים. אם לא, נדע זאת ותהיה לנו האפשרות לתקן. לא מגיעים לפעילות חלקה ומפציצה "על השניה" הראשונה. לרוב צריך לעבור דרך שלבים שונים אך מוגדרים

4. אין מקום ל"תרצת נפוצה".

זה מחליש את המנהל ואת הפעילות כולה. אם יש בעיה, מוצאים פתרון. אם יש רק בעיות - זה רק אומר שיש לנו את האדם הלא נכון! שאינו יודע למצוא פתרונות. ותמיד יש בעיות. ותמיד יש פתרונות! אחרת אנשים לא היו מצליחים או מתקדמים...אל תתפשרו.



כל הכבוד!

הגעת לסוף המדריך.

אנחנו מקווים שהצלחנו להעניק לך ערך.

יש שני דברים שהיינו רוצים לבקש:

1. אם יש נקודות ספציפיות שיש לך קשיים איתן בגיוס או שאלות נוספות, נשמח מאד לשמוע עליהן ואולי נכתוב עוד מדריך מאיר עיניים שיעזור לכולנו לגייס בקלות יותר. אפשר לכתוב לנו למייל: gali@bizexpand.co.il או בהודעה: 052-3859237

2. אם יש מישהו שנראה לך שיכול גם לקבל ערך ממדריך זה, אנא שלח לו אותו או שלח לנו מייל או הודעה עם הפרטים שלו ואנחנו נשלח לו.

תודה על תשומת הלב!

אנחנו יכולים לעזור לכם לגייס כוח אדם איכותי.

גלי חיימוביץ'

שרית גילמור

gali@bizexpand.co.il

052-3859237

אקספנד ג'ובס מדריך למגייסים, מנהלים ובעלי עסקים