

# גיוס עובדים: היכולת לאתר את הטובים ביותר

## יש לנו מטרות!

1. ניסוח אסטרטגיית גיוס שמתאימה לארגון, לתרבות הארגונית ולחזון העתידי
2. גיבוש מדיניות שתוביל להקמת מערך גיוס אפקטיבי



## מהם תהליכי גיוס?



מערך הפעילויות שבו משתמש הארגון לצורך איתורם וגיוסם של המועמדים המתאימים ביותר לעבודה, לצורכי התחדשות, להעשרת הארגון בהון אנושי מתאים, לשמירה על כושר התחרות ולאפקטיביות ארגונית

## מהן הבעיות שאנחנו מתמודדים איתן?

- מתקיים תהליך גיוס אקטיבי מצומצם
- לא קיימת מערכת טכנולוגית נגישה לגיוס מועמדים
- שונות גדולה "באינדקס העיסוקים" של שירות המדינה ובמשרות המתפרסמות, יוצר מצב של ניהול לא נכון בתהליך האיוש
- אין ניהול עומסים, איזונים ובלמים, הנדרש במצבים של פער גדול בין היצע לביקוש
- בחינת תנאי הסף, לרבות אישור זכאות לתואר או קבלת רישיון, נעשית באופן שאינו גמיש וגורמת להחמצת מועמדים מתאימים



## האתגר המרכזי העומד בפנינו

תהליכי הגיוס הקיימים ארוכים ומסורבלים, אינם ממצים את פוטנציאל ההון האנושי בשירות המדינה ומחוצה לו ואינם תומכים בהתחדשות הארגון. הם לא בהכרח מניבים את המועמדים המתאימים לתפקיד, ואינם מצליחים לעניין ולמשוך קהלי יעד ספציפיים שהמדינה חפצה ביקרם



## הפתרונות המוצעים:

- בניית אסטרטגיית מיתוג מעסיק
- ימי זרקור לשירות המדינה ופנייה יזומה לקהלי יעד באוניברסיטאות ובמכללות
- פיתוח כלי "סוכן חכם"
- פנייה יזומה לגופי מגזר שלישי, לשם יצירת עניין בקרב קהלים ייעודיים
- פיתוח אפשרות של "חבר מביא חבר"
- פיתוח טכנולוגי. גיוס דרך טלפונים חכמים, רשתות חברתיות ועדכון אתר האינטרנט
- שימוש בחברות כח אדם והשמה
- יצירת מאגרי מועמדים פוטנציאליים

