

לעבוד על מנת למצוא עבודה

ספר ההדרכה המלא למציאת מקום עבודה

הפתרון היעיל לגיוס עובדים בענף הרכב

החברה הוקמה על מנת לספק פיתרון יחודי, במטרה ליצור נקודת מפגש בין המעסיקים למועסקים בענף הרכב בישראל. כיום חברתנו מתמחה במתן שירותים ליבואניות הרכב, חברות הליסינג והזכיינים בענף.

חברתנו פועלת כיום בשלושה מישורים עיקריים

- גיוס אקטיבי - Headhunting בענף הרכב.
- גיוס פסיבי חשיפתי לדורשי עבודה פוטנציאליים
- רשת נחיתה המאפשרת ללקוחות החברה לדאוג לעובדיהם גם לאחר סיום ההעסקה

בנוסף, אחת לחודש החברה לוקחת על עצמה פרויקט פרו בונו במטרה לתרום לחברה, ולסייע למועמדים בעלי מוגבלויות בדרכם המקצועית.

דביר נפתלי, המשמש כמנכ"ל D.NA מוביל צוות איכותי אשר מביא ניסיון מקצועי של שנים ארוכות בענף הרכב בישראל. במסגרת תפקידו פיתח מערכות יחסים וקשרים עם דמויות מפתח בתעשייה.

כיום חברתנו מגייסת עובדים לכלל קשת התפקידים בענף לרבות חטיבת פרימיום להשמת בכירים.

[Website](#) | [facebook](#)



D.NA

השמה לענף הרכב

לשיתופי פעולה – אייל מנהל קשרי לקוחות

טלפון: 0525440660

מייל: eyala.dna@gmail.com

תוכן עניינים

מבוא	עמ' 4
פרק 1 - "כתיבת קורות חיים"	עמ' 5 - 16
פרק 2 - "מקורות ושיטות לחיפוש עבודה"	עמ' 17 - 25
פרק 3 - "הכנה לראיון טלפוני מקדים"	עמ' 26 - 37
פרק 4 - "הכנה לקראת ראיון מצולם"	עמ' 38 - 42
פרק 5 - "הכנה לראיון פרונטלי"	עמ' 43 - 49
פרק 6 - "מבחן אמינות"	עמ' 50 - 56
פרק 7 - "מבחן גרפולוג"	עמ' 57 - 64
פרק 8 - "הכנה למרכז הערכה"	עמ' 65 - 71
פרק 9 - "רילוקיישן"	עמ' 72 - 77
פרק 10 - "ניהול משא ומתן על חוזה העסקה"	עמ' 78 - 83
פרק 11 - "מזל טוב התקבלת"	עמ' 84 - 86
פרק 12 - "קידום בתוך החברה במקום מעבר לחברה אחרת"	עמ' 87 - 91

מבוא

אין אחד שלא חווה את תחושת אי הוודאות בבואו לחפש עבודה. השאלות שרצות בראש לגבי איך מתחילים, למי פונים, מה כותבים, איך מדברים, איך מתלבשים, על מה מתווכחים ועל מה מתפשרים. כל אלה ועוד, הן השאלות שמציפות



ומתלוות לכל מועמד באשר הוא בזמן תהליך מציאת העבודה. תהליך מציאת עבודה הינו מורכב, רווי עליות ומורדות, הצלחות ואכזבות והתחלות חדשות. כאשר אנו מחליטים למצוא עבודה, אנו לא מודעים לכמות השלבים שיש בדרך למציאת המשרה, לא מודעים לכלים הרבים שיעזרו לנו לעמוד במשימה ובעיקר לא מודעים שספר הדרכה זה, עונה על כל השאלות והופך כל אי וודאות לדבר מוחלט ללא שום סימני שאלה. ספר זה מספק מבט על שוק התעסוקה בישראל, דרכים למציאת עבודה, פירוט השלבים השונים בדרך למשרה הנחשקת ומתן כלים מעשיים להצלחה ולמעבר בין השלבים השונים עד לקבלת המשרה ואף לאחריה בכדי שנוכל להחזיק במשרה ולהתפתח בחברה.

“Sell your skills”

פרק - 1

כתיבת קורות חיים

הקדמה



כתיבת קו"ח הינה עבודה מורכבת שכן מדובר בתעודת הזהות של המועמד ועל בסיסה יקבע האם עוברים לשלב הבא או שנדחים על הסף. ברגע שנשקיע בקו"ח, נשמע לכללי הכתיבה ולא נחרוג מהם, יעלו סיכויי המעבר שלנו לשלב הבא בדרך אל השגת המשרה הנחשקת. חשוב לציין, מגייס מקצועי יעיין בקו"ח בין 3-5 שניות ובפרק זמן זה הוא יבסס את ההחלטה האם להמשיך עם המועמד לשלב הבא או לדחות אותו ומכאן חשיבותם של קו"ח ענייניים, ומתומצתים אשר ישיגו את המטרה. ברגע שנזלזל בקו"ח ונחרוג מהכללים והנורמות בכתיבתם, כך המעסיקים יסתכלו עלינו, בעין בוחנת ומזלזלת.

התאמת קו"ח בהתאם למקצוע ולתפקיד

בבואנו לכתוב את קו"ח, רצוי שנתאים בין המלל בקו"ח לבין המקצוע או התפקיד אותו אנו רוצים להשיג. למשל, כאשר המשרה אליה אנו מייעדים עצמנו היא ניהולית אז נדגיש יותר ניסיון ניהולי, פירוט סמכויות, הצלחות בהשגת יעדים, נתוני הצלחה שהשגת וכדומה. לעומת זאת, כאשר המשרה היא לא ניהולית, נדגיש בקו"ח פרטים על הישגים אישיים, תכונות, כישורים ופירוט על התפקיד אותו ביצעתם בהצלחה רבה. נדברך נוסף ועיקרי הוא התאמה בין קו"ח לבין דרישות התפקיד. ככלל יש להדגיש את המילים החוזרות בקו"ח בהתאם לתפקיד אליו אנו מייעדים את עצמנו. למשל – אם אני מייעד עצמי לתפקיד מנהל טכני, המילה טכני תופיע לפחות 3 פעמים בקו"ח וזאת גם כדי למשוך את עינו של המגייס וגם בכדי להראות יציבות והתפתחות מבחינה תעסוקתית בתפקיד הנתון וזאת בעצם המטרה שלנו, להראות און אופקי בקו"ח, מסלול התקדמות ברור ומדורג.



התאמת קו"ח בהתאם למקצוע ולתפקיד

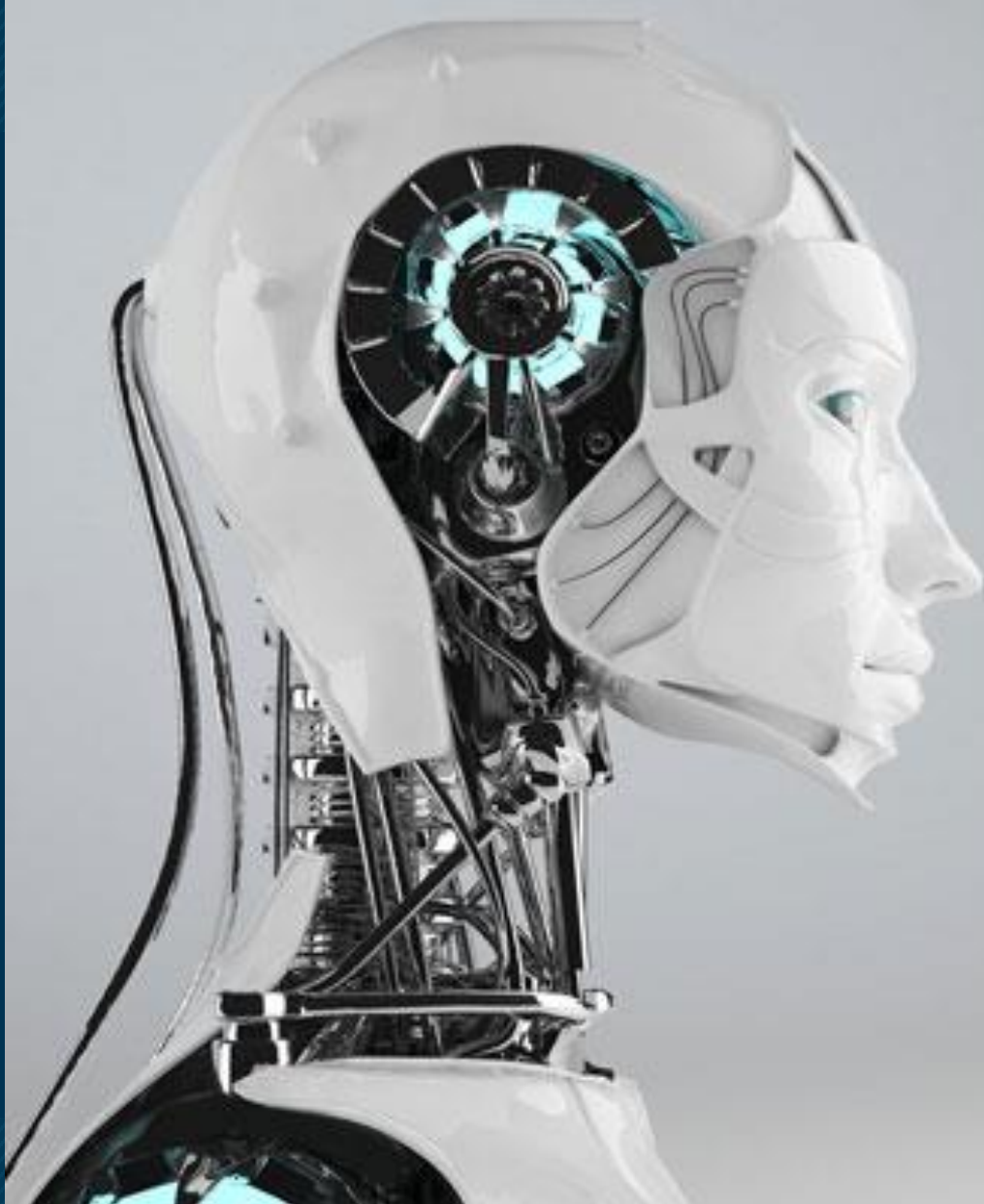
כאשר אנו רואים שמבחינת קו"ח אנו לא עומדים בדרישות התפקיד או לפחות בכמה מן הדרישות, עדיף לוותר שכן יהיו מועמדים אחרים אשר יענו על מרבית הדרישות ויועדפו על פניכם. אך אם הנכם סבורים שלמרות שאינכם מתאימים לדרישות התפקיד אך משוכנעים כי יש ביכולתכם לבצע את התפקיד ברמה גבוהה ואיכותית, מומלץ להכין מכתב מקדים לקו"ח ובו לפרט מדוע אתם סבורים כך ולשכנע את המעסיק בדבר קבלת הזדמנות להוכיח עצמכם.





"מחפש בוס שמן ומאושר"

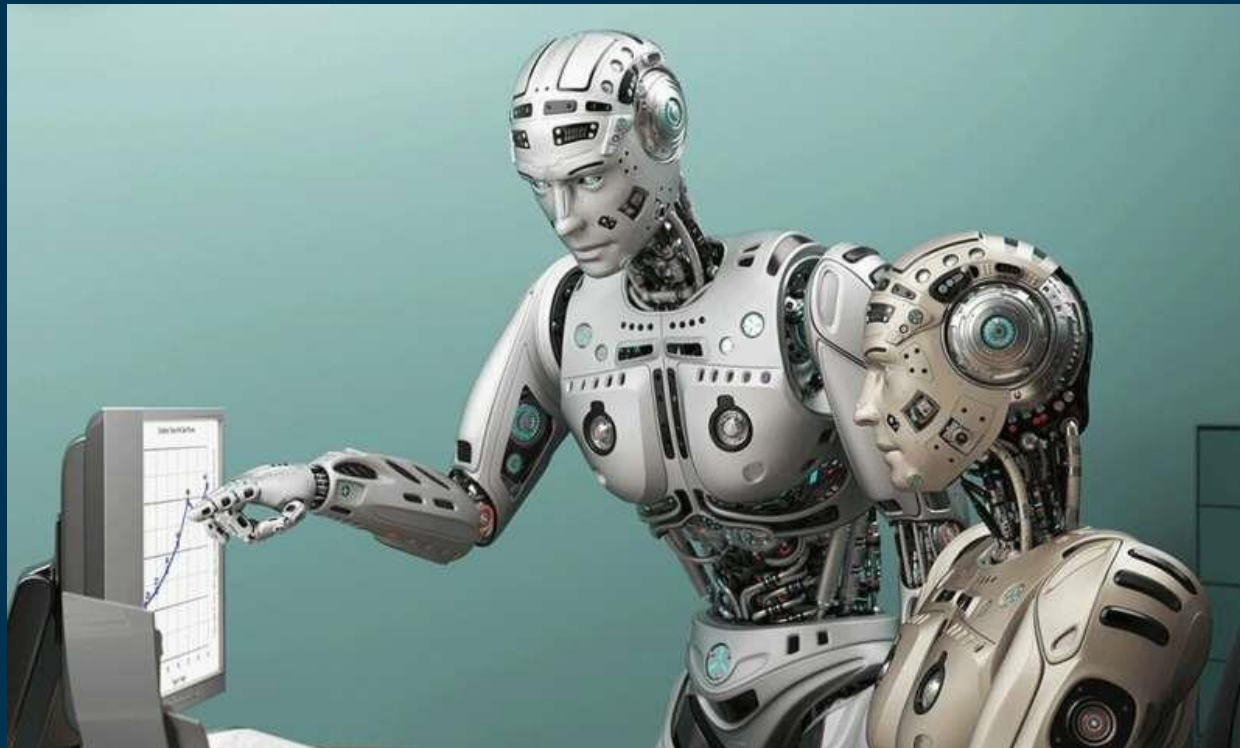
דוגמא מעולה כיצד חושבים באופן יצירתי ו"מחוץ לקופסה" על מנת ליצור ערך בידולי וייחודי במטרה לבלוט ולצוד את עינו של המגייס ולהיות מדורג מעל כל קו"ח המוגשים למשרה היא באמצעות קו"ח שכתב מועמד אשר חיפש עבודה וחשב כיצד יהיה אפשר להבליט את עצמו משאר המועמדים, איך ניתן יהיה למשוך את העין של המעסיק ולהעדיף אותו על פני האחרים. לבסוף הוא הגה רעיון ושלח את הקו"ח שלו למעסיקים ובכותרת הוא רשם את המשפט: "מחפש בוס שמן ומאושר" והרעיון שעמד מאחורי המשפט הוא לומר למעסיק: "תלך לחופש, תנוח, תנפוש, ואני אעשה עבורך הכל ואשיג עבורך את כל היעדים". תאמינו או לא, הקו"ח חיים הללו השיגו את מטרתם והפכו לפופולריים מאוד בקרב שוק התעסוקה וזאת דוגמא לאיך לכתוב קו"ח, איך לשווק את עצמך ואיך בעצם להתאים את הקו"ח בהתאם למקצוע או לתפקיד שמעוניינים להשיגו.



כיום על כל תפקיד מוצע, נשלחים אלפי קו"ח אשר אינם עוברים בשלב הראשוני סינון באמצעים אנושיים אלא באמצעות מחשב וכדי שנוכל לעבור בהצלחה את השלב הראשון בדרך אל אנשי הגיוס, אנו נהיה חייבים לפרט ולהשתמש בכמה שיותר מילות מפתח אשר בעלות התאמה מלאה לתפקיד שאנו מעוניינים בו, מגדירות את התפקיד ועונות לדרישות התפקיד. כמו כן, לרוב לאזור המגורים של המועמד תהיה חשיבות גדולה מבחינת המעסיק והוא אף יפרט זאת בדרישות התפקיד והמטרה שלנו בקו"ח תהיה להבליט שאנו מגיעים מאותו האזור ובכך לתרום לעוד נקודות זכות אשר יעבירו אותנו שלב לבחינה מעמיקה של אנשי הגיוס וזימון אפשרי לראיון.

מערכות סינון אוטומטיות לקו"ח

בעידן הדיגיטלי, בחלק מהחברות מופעלים אמצעים של בינה מלאכותית בצורות שונות ומתוחכמות אשר מטרתם לבצע סינון ראשוני, יעיל, מהיר ואפקטיבי של אלפי קו"ח אשר מוגשים למשרה וזאת תוך כמה דקות בלבד, דבר אשר חוסך משאבים רבים לחברה, ולכן יש לשים דגש להשתמש במילות מפתח בקו"ח, חזרה על מילים מרכזיות שנוגעות למשרה, התאמת איזור המגורים למיקום המשרה המוצעת ועוד פרמטרים מרכזיים שנוגעים לאופי ודרישות התפקיד שיש להבליט בעת הגשת הקו"ח. נגדיש ונאמר כי קו"ח משקפים את שלב "הקרח" ונטול מחשבה רגשית ואמפטיית כלפי מועמד בשונה בראיון פרונטלי שם תכונות אלו באות לידי ביטוי ונכנסות לסך השיקולים של המגייס לגבי חוות דעתו לגביי המועמד.



מתי נשלח קו"ח באנגלית?

לרוב אין צורך לשלוח קו"ח באנגלית אלא במקרים בהם נדרשנו לכך או באם מדובר במשרות בחו"ל, היי-טק, משרות פיתוח, מדיקל ומשרות ספציפיות נוספות. חשוב לזכור, כאשר אנו כותבים קו"ח באנגלית, נדרש להקפיד על כל כללי הכתיבה באנגלית, כתיבה נאותה, ברורה ותקינה. רצוי שאדם בעל אנגלית ברמת שפת אם, יכתוב עבורכם את הקו"ח או שיקרא אותם ויאשר את תקינותם ואעדר שגיאות כתיב שכן מחקרים בדקו ומצאו שלפחות 50% מבין המעסיקים פוסלים מועמדים אשר שלחו קו"ח עם שגיאות כתיב דבר אשר מצביע על זלזול, חוסר סדר, חוסר רצינות ואיכות המועמד. לכן ישנה חשיבות עילאית לנושא של שגיאות כתיב הן בשפה העברית והן בשפה האנגלית. נקודה חשובה, במידה ונדרשתם לשלוח קו"ח באנגלית, נקל על המגייס ונשלח בנוסף גם קובץ קו"ח בעברית על אחת כמה וכמה כאשר מדובר בחברה ישראלית. איננו רואים דבר זה כיכול להזיק למועמדות.

Do you speak English?

כללי ברזל בכתיבת קו"ח תקניים

ראשית מבחינה ויזואלית על קו"ח להיות נעימים לקריאה, נקיים, מסודרים, אורך של עמוד עד עמוד וחצי כמובן בהתאם לגודל התפקיד. חשוב כאמור להקפיד על עריכה, בדיקת איות והגהה. קו"ח משקפים את שלב "הקרח" ונטול מחשבה רגשית ואמפטית כלפי מועמד בשונה בראיון פרונטלי שם תכונות אלו באות לידי ביטוי ונכנסות לסך השיקולים של המגייס לגבי חוות דעתו לגביי המועמד. בבואנו לכתוב קו"ח, עלינו לתת שימת דגש מיוחדת למבנה מסודר, מתומצת ואחראי בהתאם לפירוט הבא:

זהו למעשה החלק הראשון בקו"ח שבו נמצאים הפרטים האישיים הכוללים שם מלא, כתובת מגורים, מס' פלאפון וכתובת מייל. יש לציין כי לא נכתוב בקו"ח את מס' תעודת הזהות שלנו. מבחינת ציון סטטוס משפחתי, יכול להוות יתרון במשקל המאזניים הסופי כאשר נתון זה יכול להצביע על יציבות בחיים האישיים ויוסיף נקודות זכות לתפקיד בהתמודדות לתפקיד הדורש סמכותיות ומחויבות תעסוקתית.

פרטים
אישיים

השכלה

בחלק זה נפרט אודות השכלתנו בסדר כרונולוגי הפוך, כלומר, מהמאוחר למוקדם. נציין השכלה אקדמית, קורסים והשתלמויות כאשר נציין את תקופת הלימודים, שם מוסד הלימודים, סוג התואר או התעודה ומגמת הלימוד. בהיעדר השכלה אקדמית או מקצועית, נציין השכלה תיכונית. כמו כן, יש לשים לב לדרישות המשרה אליה מגישים מועמדות ובמידה וישנם דרישות סף לתעודה מקצועית, קורס מסוים וכדומה, ההשכלה תופיע לפני הניסיון התעסוקתי על מנת להראות שאנו עומדים בקריטריון הסף, אך אם אין דרישת סף כזאת, המלצתנו היא קודם כל להתעסק בניסיון התעסוקתי ולהבליטו.

ניסיון תעסוקתי

זהו למעשה החלק הראשון בקו"ח שבו נמצאים הפרטים האישיים הכוללים שם מלא, כתובת מגורים, מס' פלאפון וכתובת מייל. יש לציין כי לא נכתוב בקו"ח את מס' תעודת הזהות שלנו. מבחינת ציון סטטוס משפחתי, יכול להוות יתרון במשקל המאזניים הסופי כאשר נתון זה יכול להצביע על יציבות בחיים האישיים ויוסיף נקודות זכות לתפקיד בהתמודדות לתפקיד הדורש סמכותיות ומחויבות תעסוקתית.

שפות

נעת נציין את השפות שאנו מכירים כולל רמת הבקיאות והשליטה בשפה הכולל רמת דיבור, קריאה וכתיבה.

שרות צבאי

במסגרת שירות צבאי, נציין את השנים בהם שירתנו בצבא, דרגה בשחרור, תפקידים שביצענו, קורסים שסיימנו בצבא וציוני דרך משמעותיים ותעודות שיציגו אתכם באור חיובי ויקדמו אתכם.

שונות

בחלק זה ניתן לציין יתרונות נוספים שלדעתכם חשוב שהמעסיק יכיר בכם, תחביבים, כישורים נוספים, התנדבויות, פעילות ציבורית, מטרות ויעדים להמשך. הוספת פרטים שיסייעו להבליט תכונה אישיותית חשובה או בעל ערך מוסף אחר, אין לציין פרטים שאינם רלוונטים כגון: אוהב סרטים, רכיבה על סוסים וכו'.

המלצות

בסיום כתיבת הקו"ח נציין "ממליצים ימסרו עפ"י דרישה" או שנכתוב שמות של ממליצים כולל מס' טלפון שניתן להשיגם. חשוב לוודא שהממליצים מודעים להיותם ממליצים ושיצפו לשיחת טלפון ממעסיק ושלא יהיו מופתעים.

פרטים אישיים

hila@mail.com
050-0000000
רחוב 2, עיר

הילה רום

מנהלת פרויקטים



קורות חיים לדוגמה

ניסיון תעסוקתי

❖ מנהלת פרויקטים בתחום חסכון ארוך טווח, הפניקס חברה לביטוח, 2010 - היום

הקמתם וניהולם של מספר פרויקטים במקביל תוך ניתוח תהליכי עבודה בתחומי ביטוח חיים, פנסיה, גמל וקרנות השתלמות. כל פרויקט כולל בניית תכנית עבודה שנתית, הגדרת דרישות, אישור אפיונים, ניהול תקציבים, ליווי תהליך הפיתוח ותהליכי ההטמעה והבקרה, כתיבת נהלי עבודה והכנת מצגות להדרכה וביצוע מעקב שנתי של תכנון מול ביצוע. משימות אלו כוללות ממשקים מול מחלקות רבות בחברה (מטה, שירות, כספים, מערכות מידע, ועוד) ועבודה מול דרגים רבים ומגוונים.

❖ מנהלת פרויקטים בתחום ההדרכה, הפניקס חברה לביטוח, 2008-2010

כתיבה ועריכת חומרי הדרכה, בניית תכנית וביצוע הדרכה של המערכות הייעודיות של חברת הפניקס לעובדי החברה. ההדרכות מגוונות ומותאמות לקהל המשתנה של המודרכים.

❖ מנהלת פיתוח הדרכה למערכות SAP, פרויקט נמ"ר - משרד הבריאות, 2006-2008

פיתוח של כל מערך ההדרכה לבי"ח הגדול בארץ, הקמה והדרכת צוות מטעמיים ומדריכים והכשרתם לביצוע משימות הדרכה והטמעה, ניהול צוות שהקים והכין את בסיס הנתונים למערכת ההדרכה והדרכת משתמשי על מצוות בי"ח.

❖ מדריכת SAP, פרויקט נמ"ר - משרד הבריאות, 2003-2006

מודלים ISH | ISH *Med באפליקציה המתאימה לבתי החולים. תפקיד זה כלל סיוע לצוות ההדרכה בהכנת צוותי מטמיעים, הדרכה, הטמעה וליווי רופאים, אחיות, טכנאי הדמיה ופקידות קבלה.

שירות צבאי

קורס קדם צבאי למקצוע בקרית שליטה ימית ושירות מלא בחיל הים, בבסיס קדמי.

תמצית

בשלוש השנים האחרונות ניהלתי פרויקטים במסלוקה הפנסיונית ואת פרויקט ממשק דמי סליקה. עבודה עצמאית בביתוח חוזרי רגולציה ועבודה מול מערכות מידע.

ניסיון תעסוקתי

❖ מנהלת פרויקטים בתחום חסכון ארוך טווח, הפניקס חברה לביטוח, 2010 - היום
הקמתם וניהולם של מספר פרויקטים במקביל תוך ניתוח תהליכי עבודה בתחומי ביטוח חיים, פנסיה, גמל וקרנות השתלמות. כל פרויקט כולל בניית תכנית עבודה שנתית, הגדרת דרישות, אישור אפיונים, ניהול תקציבים, ליווי תהליך הפיתוח ותהליכי ההטמעה והבקרה, כתיבת נהלי עבודה והכנת מצגות להדרכה וביצוע מעקב שנתי של תכנון מול ביצוע. משימות אלו כוללות ממשקים מול מחלקות רבות בחברה (מטה, שירות, כספים, מערכות מידע, ועוד) ועבודה מול דרגים רבים ומגוונים.

❖ מנהלת פרויקטים בתחום ההדרכה, הפניקס חברה לביטוח, 2008-2010
כתיבה ועריכת חומרי הדרכה, בניית תכנית וביצוע הדרכה של המערכות הייעודיות של חברת הפניקס לעובדי החברה. ההדרכות מגוונות ומותאמות לקהל המשתנה של המודרכים.

❖ מנהלת פיתוח הדרכה למערכות SAP, פרויקט נמ"ר - משרד הבריאות, 2006-2008
פיתוח של כל מערך ההדרכה לבי"ח הגדול בארץ, הקמה והדרכת צוות מטעמיים ומדריכים והכשרתם לביצוע משימות הדרכה והטמעה, ניהול צוות שהקים והכין את בסיס הנתונים למערכת ההדרכה והדרכת משתמשי על מצוות בי"ח.

❖ מדריכת SAP, פרויקט נמ"ר - משרד הבריאות, 2003-2006
מודלים ISH | ISH *Med באפליקציה המתאימה לבתי החולים. תפקיד זה כלל סיוע לצוות ההדרכה בהכנת צוותי מטמיעים, הדרכה, הטמעה וליווי רופאים, אחיות, טכנאי הדמיה ופקידות קבלה.

השכלה

❖ האוניברסיטה הפתוחה
תואר ראשון בפסיכולוגיה
❖ ג'ון ברייס, 2011-2012
קורס ניתוח מערכות וניהול פרויקטים
❖ רניהול, 2013
קורס ניהול פרויקטים

שרות צבאי

קורס קדם צבאי למקצוע בקרית שליטה ימית ושירות מלא בחיל הים, בבסיס קדמי.

פרטים אישיים

hila@mail.com
050-0000000
רחוב 2, עיר

סביבת עבודה

- ✓ תוכנת האופיס
- ✓ סביבת מחשב
- ✓ מסלוקה פנסיונית

כישורים אישיים

- ✓ מסודר ומאורגן
- ✓ יסודי
- ✓ יכולת עבודה עצמאית
- ✓ חשיבה מחוץ לקופסא
- ✓ יחסים בין אנשיים טובים

השכלה

❖ האוניברסיטה הפתוחה
תואר ראשון בפסיכולוגיה
❖ ג'ון ברייס, 2011-2012
קורס ניתוח מערכות וניהול פרויקטים
❖ רניהול, 2013
קורס ניהול פרויקטים

“Be creative”

פרק - 2

מקורות ושיטות
לחיפוש עבודה

הקדמה

מציאת עבודה הינה תהליך מורכב ולא פשוט ולכן כדי שנבצע אותו ביעילות, חשוב מאוד להכיר את האמצעים השונים לחיפוש עבודה העומדים לפנינו, כך ששימוש נבון ואחראי בהם, יקצר עבורנו את תהליך החיפוש ויוביל לתוצאות חיוביות ולהשגת המטרות והיעדים התעסוקתיים שהצבנו טרם החיפוש.



חבר סביא חבר



פורטלים ולוחות הדרושים



רשתות חברתיות



חברות השמה



שירות התעסוקה

מנגנון למציאת עבודה הותיק בישראל, מכיל 72 לשכות תעסוקה בפריסה ארצית אשר יכולים לסייע במציאת עבודה בין אם באמצעות הגעה ללשכת התעסוקה ובין אם באמצעות מגוון המשרות אשר מתפרסמות באתר האינטרנט של לשכת התעסוקה ע"י מעסיקים. כמו כן, דרך לשכות התעסוקה ניתן לקבל ייעוץ תעסוקתי, הפנייה לסדנאות, קורסים והכשרות אשר יאפשרו העשרה של קו"ח והעלאת סיכויי הקבלה לעבודה.



שירות התעסוקה



חברות השמה

אחד ממקורות החיפוש היעילים ביותר אשר מסייעים למציאת עבודה הם חברות השמה אשר מפעילות קשת רחבה של משרות מהזוטרות ועד לבכירות ביותר ומקיפות את כל תחומי התעסוקה. חברות ההשמה מסייעות לנו לייעל את זמן החיפוש שלנו, מאתרו עבורנו משרות בעלות סיכויי התאמה גבוהים ביחס לקו"ח שלנו, מפעילות רשת של קשרים מקצועיים במטרה למצוא עבורך את המשרה הטובה והמתאימה ביותר לכישוריך בזמן הקצר והיעיל ביותר. פנייה לחברות ההשמה תאפשר לך לקבל יתרון על מועמדים אחרים בכך שהן ישווקו אותך באופן המותאם והטוב ביותר למשרה בשונה משליחת קורות חיים באופן אישי.. קיימים סוגים שונים של חברות השמה: חברות השמה להייטק, לשירותים, למגזר הכלכלי. לכן אנו ממליצים לך לבדוק איזה סוג של חברת השמה מתאים לך באמצעות האינטרנט ולפנות לחברות אלו. חברות השמה יודעות לדבר בשפתם של המגייסים ללא חסמים ומהוות גורם חיצוני תומך ומשפיע באופן ישיר על קבלת ההחלטות של החברות השונות ומכאן יתרונם.

יתרון נוסף, הוא לחברות השמה אשר מתמחות בתחום ממוקד למשל חברת D.N.A אשר מתמחה בענף הרכב, מחזיקה במאגר משרות גדול, מרשים וממוקד לענף הרכב ומכאן יתרונה כחברת השמה ועל כן נפנה אליה ישירות אם ברצוננו לקבל משרה בענף הרכב בצורה מהירה ויעילה.

בשנים האחרונות, השימוש ברשתות החברתיות הפך פופולרי מאוד ויותר אנשים משתמשים בהם למטרות שיווק, קידום עצמי, חיפוש עבודה והשגת מטרות שונות. שימוש מושכל ברשתות החברתיות, יסייע לנו בפתיחת דלתות וסלילת דרכים בטוחות ומהירות אל עבר המשרה הנחשקת בה אנו מעוניינים. אנו חיים בעולם טכנולוגי אשר מעת לעת מתפתח ומתקדם והביקוש לכל משרה קיימת הופך גדול יותר וסיכויי הקבלה קטנים יותר ולכן באמצעות שימוש יעיל ברשתות החברתיות, נוכל להרחיב את מעגל החיפוש ובכך לקדם הזדמנויות לתעסוקה. כיום, מעסיקים, חברות השמה ונותני שירות אחרים בתחום התעסוקה, משתמשים ברשתות החברתיות המטרה ליצור סינון ראשוני שיוביל למציאת המועמדים המתאימים ביותר למשרה דבר אשר יעלה את סיכויי הקבלה. באמצעות שימוש ברשתות החברתיות, נחשף למשרות שלעיתים טרם פורסמו במדיות השונות כלל. רשתות חברתיות מאגדות בתוכן רשת של חברים ממעגלים שונים – מעגל משפחה, חברים קרובים, עבודה, מכרים ועוד, ומכאן כוחה של הרשת החברתית ביצירת חשיפה וסינון של מועמדים פוטנציאליים למשרות. לראיה, מעסיקים מעדיפים להעסיק עובדים שמגיעים אליהם דרך הרשתות החברתיות דבר אשר מוביל ליעילות, אמינות והמלצות, שכן אותו עובד הגיע דרך אחד המעגלים המשותפים שלך וניתן לסמוך עליו יותר. דבר נוסף, מעסיקים מעריכים מועמדים אשר מגיעים מהרשתות החברתיות משום שזה מראה על חדשנות, אסרטיביות, מוטיבציה, עשייה, פרואקטיביות ונקיטת יוזמה אצל המועמד.



רשתות חברתיות



שתי הרשתות החברתיות הפופולאריות ביותר בישראל לחיפוש עבודה הן Facebook ו-LinkedIn. באמצעות רשתות אלה ניתן להיחשף לקבוצות לחיפוש עבודה, משרות שמתפרסמות, מידע בנושא חיפוש עבודה וליצור רושם ראשוני בפני המעסיקים עם הצגתך בפניהם. הרשת החברתית LinkedIn נחשבת לרשת מקצועית יותר מאשר ה-Facebook. היא בעלת מוניטין שהמשרות הבכורות והמועמדים הטובים והמקצועיים ביותר נמצאים שם וכזאת מגיעים המעסיקים וחברות ההשמה כדי לחפש עובדים במיוחד בתחום ספציפי ובכיר יותר. הדרך הטובה והיעילה להפיק את המירב ברשת LinkedIn היא לטפח את הפרופיל העסקי שלכם ולעדכנו לעיתים קרובות ובנוסף, לדעת לעשות שימוש נכון במילות המפתח כלומר, הרשת מתבססת על מנועי חיפוש עם ערכי חיפוש מדוייקים כמו: מקום עבודה נוכחי, ענף, מיקום, השכלה וכו'. לכן כאשר ממלאים את הפרופיל שלכם אתם צריכים להזין את מילות המפתח הנכונות שיתאימו למילות המפתח שחברות ההשמה או המעסיקים ישתמשו בהן כדי לאתר אתכם.



רשת ה- Facebook היא רשת חברתית, מבוססת על מעגלי חברים ולכן היא עוזרת יותר במציאת חברים חדשים ובשמירת קשר עם חברים ישנים. כאשר אנו בוחרים להתשמש ברשתות החברתיות בכדי למצוא משרה הולמת, יש לזכור להיות מקצועיים ככל האפשר כלומר, לא להעלות תמונות מביכות, ציטוטים או סטטוסים בעייתיים וזאת משום שאותם מגייסים מגיעים לרשתות, בוחנים אתכם, רואים מי אתם ולהתרשם לטובה או לרעה. הרשת החברתית הפכה למעין מגרש משחקים הכי פעיל שקיים כיום, מכיל בתוכו שחקנים רבים בדמות חברות השמה, מעסיקים, מחלקות משאבי אנוש אשר מפעילים משחקי יצירתיות, שיווק ופרסום ויוצרים ביניהם עולם מלא בתחרותיות, הישגיות ועמידה ביעדים. לכן, מי שמחפש עבודה באמצעות רשתות חברתיות, צריך להכין עצמו לכך שהוא נכנס לזירה תחרותית מאוד שכדי להיות זה שבסוף עומד על הרגליים ולא חוטף נוקאאוט, הוא צריך לנקוט בפעולות שיווק, קידום עצמי, מיתוג, פרסום, יצירתיות והתמדה. בעולם תחרותי שכזה, רק החזק ישרוד ויקבל את ההזדמנות שלו ואותו המעסיקים מחפשים. יש לשים לב להימנע מהבעת דעות פוליטיות, כתיבת פוסטים מתלהמים או תגובה עליהם.

רשת האינטרנט הינה מקור המידע המרכזי והרלוונטי ביותר לחיפוש עבודה, הוא מכיל בתוכו מגוון מאגרים לחיפוש עבודה, פורטלים, פורומים, אתרי דרושים, בלוגים ועוד. באמצעות השימוש באינטרנט נוכל למצוא בכל עת, משרות עדכניות בכל התחומים באזורים שונים בארץ ובעולם וברמות השכר הרלוונטיות אלינו. בנוסף, רשת האינטרנט מכילה מידע רב אשר יכול לסייע לנו במציאת עבודה – עצות, טיפים, מדריכים, קבוצות דיון, מידע מקצועי ועוד ואף יכול לספק מידע אודות החברה אליה אנו מייעדים עצמנו או שזומנו אליה לראיון ובכך להתאים עצמנו לתרבות הארגונית של החברה ולשדר על אותו הגל בראיון.

ככלל, רשת האינטרנט היא מקור חיפוש עבודה עוצמתי מאוד. היכרות מעמיקה עם רשת האינטרנט על שלל שלוחותיה תוביל לניצול חיובי של עוצמת האינטרנט וניתובה לשיפור סיכוייך להשגת עבודה. מיתוג עצמי, התמצאות באתרים השונים לחיפוש העבודה, יצירתיות ותבונה, יאפשרו לך למצוא עבודה ביתר יעילות ובקצר מועד.



פורטלים ולוחות הדרושים



חבר סביא חבר

אמצעי גיוס נוסף אשר התפתח ותפס תאוצה עם השנים הינו דרך "חבר מביא חבר" במסגרתו אדם מתוך הארגון ממליץ על מכר שלו שלדעתו יכול להתאים לאחת המשרות, לאחר מכן נוצר קשר ומתחיל תהליך ההעסקה רגיל אך עם בונוס גדול בדמות המלצה אישית מתוך הארגון ובכך נוצר למועמד יתרון על פני מועמדים אחרים. בתהליך זה שני הצדדים יוצאים נשכרים וזאת משום שבמידה והממליץ הצליח להביא מועמד שלבסוף התקבל לעבודה, הוא מקבל בונוס כספי עבור המלצתו החיובית.

“Words have power”

פרק - 3

הכנה לראיון טלפוני
מקדים

הקדמה



ראיון עבודה טלפוני, הוא בעצם יצירת הקשר הראשוני בינך לבין החברה שאליה הגשת מועמדות למשרה נתונה ומהווה למעשה את הסינון הראשוני בדרך להשגת המשרה. באמצעות הריאיון הטלפוני, המראיין בודק את מידת התאמתך לתפקיד, התאמה בין מה שכתוב בקו"ח לבין מה שמספרים בשיחה ובמידה וההתאמות הם גבוהות ורלוונטיות, נסללת הדרך לראיון פנים מול פנים. בראיון הטלפוני, המראיין לרוב יגיע ממחלקת משאבי האנוש, יש להתייחס אליו בכבוד, בסבלנות והערכה. במהלך הריאיון שמרו על הקשבה מלאה, גם אם המראיין מדבר באריכות, דיבור איטי שנשמע לכם כמשעמם, אל תקטעו אותו שכן דבר זה עלול להתפרש כחוסר סבלנות, חוסר הקשה ולמידה וחוסר עניין.

ישנם מועמדים אשר אינם מייחסים חשיבות לראיון הטלפוני בשונה מראיון פנים מול פנים. מחשבה שכזאת תוביל לכישלון במציאת עבודה, הם אינם יזמנו לראיון פרונטלי ולא יוכלו להציג את כישוריהם ולהתקדם הלאה בתהליך ההעסקה ומכאן חשיבותו של הריאיון הטלפוני ולקיחתו ברצינות הראויה. חשוב מאוד כבר בראיון הטלפוני להפגין מוטיבציה גבוהה למשרה ולהביע עניין בחברה תוך הפגנת ידע ניכר על התרבות הארגונית של החברה דבר אשר יוביל לחיבור ראשוני בינך לבין המראיין שכן מגייסים מחפשים את הרצון אצל המועמד לעבוד במקום מסוים בגלל האהבה והכבוד שהם רוכשים למקום העבודה ולהיצע התפקידים בו, לכן לאורך השיחה תביעו התעניינות, רצינות, אמינות היו קשובים למראיין ותענו תשובות ענייניות לשאלות ושדרו למראיין כי אתם מעוניינים במשרה ותחתרו למגע להגיע לראיון פנים מול פנים. כמו כן, חשוב לשמור על עקרון המידתיות שכן אם תפריזו בעודף מוטיבציה ורצון להרשים זה רק יגרע מן המועמדות שלכם ולהיפך.

אחת הבעיות העיקריות בראיון טלפוני היא שלרוב אנו שולחים קו"ח למגוון רחב מאוד של משרות אופציונליות בחברות שונות וברגע שחוזרים אלינו לראיון טלפוני, לא תמיד אנו זוכרים לאיזו משרה הגשנו את הקו"ח ועל מה מדובר. במצב כזה, רצוי לומר למראיין שהגשתם מועמדות לכמה משרות ואם הוא יכול לומר לנו באיזו משרה מדובר וכך נכוון עצמנו להגיע במוכנות לראיון הטלפוני. דבר נוסף, לרוב הריאיון הטלפוני מגיע בהפתעה, ללא תזמון ויכול לפגוש אתכם בסיטואציה שאינה מתאימה לקיום הריאיון. במצב כזה ניתן לומר למראיין שכרגע הזמן אינו מתאים לקיום הריאיון ותקבעו מועד חדש שבו תהיו פנויים מרעשי רקע והפרעות מסוימות שיקשו על ביצוע הריאיון וגם המראיין יעדיף זאת. המטרה היחידה שלנו בראיון הטלפוני הוא ליצור כימיה חיובית בנינו לבין המראיין ולקדם קביעת ראיון נוסף.



דגשים עיקריים לראיון

ישנם כמה דגשים שעלינו לקחת בחשבון בעת ההכנה שלנו לראיון הטלפוני. בזמן הראיון עלינו להיות מרוכזים בראיון ולא לתת לדברים אחרים להסיט את קו המחשבה, לא לאכול, ללעוס או להיות במקום רועש. יש לענות תשובות ענייניות, ברורות וישירות.

2

רצוי מידי פעם לרענן את הזיכרון ולעבור על קו"ח, לראות שאנחנו מסונכרנים עם מה שכתוב שם כדי שמתי שהמראיין ישאל אותנו שאלות, לא נהיה מופתעים או שנתמהמה במתן התשובה דבר אשר יתפרש לא בצורה חיובית ואמינה.

1

בזמן הריאיון עלינו להיות מרוכזים אך ורק בראיון, לכבות טלפונים ניידים נוספים אם ישנם, למצוא מקום שקט לדבר בו, לא ללעוס מסטיק, לא לאכול, לדבר בצורה ברורה, עניינית וישירה ולא לקטע את המראיין באמצע דבריו. אם יש לנו שאלה נחכה לסיום דבריו ורק לאחר מכן נשאל.

דגשים עיקריים לראיון

3

בנוסף לשאלות הכלליות אודות הקו"ח שלכם, המראיין יכול לשאול אתכם גם שאלות ממוקדות יותר שלגביהם ניתן להתכונן מראש באמצעות כתיבת מס' משפטים כלליים על אופי התפקיד, מדוע אתה מעוניין בו, במה אתה יכול לתרום, אילו אתגרים אתה מצפה להם ועוד.

4

בכל הנוגע לשכר, לא נהוג לשאול ולברר על גובה השכר בראיון הטלפוני, אלה פרטים ונתונים שמיועדים לשלבים הבאים ולא לטלפון. היה והמראיין שואל אתכם לגבי השכר כדי ליצור סינון ראשוני, רצוי לתת טווח שכר ולא מספר קבוע, דבר אשר יועיל ליצירת פגישת המשך שבה הדיון על גובה השכר יהיה יותר מפורט.

5

בנוסף לשאלות הכלליות אודות הקו"ח שלכם, המראיין יכול לשאול אתכם גם שאלות ממוקדות יותר שלגביהם ניתן להתכונן מראש באמצעות כתיבת מס' משפטים כלליים על אופי התפקיד, מדוע אתה מעוניין בו, במה אתה יכול לתרום, אילו אתגרים אתה מצפה להם ועוד.

6

בנוסף, המראיין יכול לשאול שאלות אישיות שנתפסות כמרתיעות מועמדים, שאלות שבהן אנחנו מתבקשים לספר על עצמנו, על התכונות שלנו, על האישיות שלנו. במצב כזה ניתן לכוון את עצמנו בהתאם לרצונו של המראיין כלומר, לשאול אותו מאיפה להתחיל?, על איזה תפקיד להרחיב או להתחיל לדבר?.

דגשים עיקריים לראיון

7

שאלה מרכזית נוספת שחשוב לבוא מוכנים אליה היא מדוע עזבת את מקום העבודה האחרון שלך. כאשר עונים על השאלה הזאת, חשוב להיות ישירים, אמינים, ענייניים ולהסביר בדיוק מדוע עזבת גם אם מדובר על עזיבה על רקע מחלוקת עם המעסיק. חשוב תמיד לשמור על לויאליות למקום העבודה ולא להשמיץ את החברה ואת המעסיק שבשבילה עבדת שכן זה יתפרש כחוסר כבוד, חתרנות ואופי שלילי ומזה אנו מעוניינים להימנע שכן מטרתנו היא לייצור דיאלוג חיובי, פורה וענייני עם המראיין במטרה להתקדם לשלב הבא.

כעת נציג מס' שאלות אשר יכולות להישאל בזמן הריאיון הטלפוני ועליהן תצטרכו להתכונן ולענות עליהן כאמור בצורה עניינית וישירה:

שאלות כלליות

- האם לדעתך ביצעת שם עבודה טובה? למה?
- באילו יעדים עמדת? לאילו הישגים הגעת?
- במבט לאחור, מה יכלת לעשות אחרת?
- מה למדת בתפקידך האחרון?
- מדוע סיימת את עבודתך?
- ספר לי קצת על המעסיקים שלך לשעבר שימו לב, עובד לויאלי ימנע מלדבר רעות על מעסיק.
- אם אני אתקשר למעסיק שלך לשעבר, מה הוא יגיד עלייך?
- מה יגידו עלייך הקולגות שלך?
- למה המעסיק הקודם שלך הכי יתגעגע? למה הוא לא יתגעגע?
- כיצד אתה מסביר 'חורים' בקורות החיים או מעברים רבים בין משרות?

שאלות כלליות

- ספר לי קצת על עצמך
- כיצד היית מגדיר את עצמך כעובד?
- מה חשוב לך במקום העבודה? איזה משרה אתה מחפש?
- כיצד מתאפיינים יחסי העבודה שלך עם לקוחות / ספקים / מנהלים וכו'?
- מה אתה יודע על המשרה?
- מדוע אתה מעוניין במשרה זו?
- מה היתרונות שלך על פני מעומדים אחרים?
- היכן אתה רואה את עצמך עוד 5 שנים?
- כמה זמן אינך עובד ומדוע? כיצד אתה מבלה בזמן זה?
- שאלות בדבר מקום עבודה אחרון:
- מה היה תפקידך במקום העבודה האחרון?
- כיצד הגעת לעבוד שם?

תכונות אופי

- תן לי דוגמא למצב בו נאלצת להתמודד עם עבודה תחת לחץ, למשל.
- מה קורה אם יש לך חילוקי דעות עם עמית לעבודה? עם מנהל? עם עובד תחתייך?
- מה קורה אם לקוח מתחיל לצעוק עלייך?

שאלות מקצועיות

- כיצד היית מגדיר את עצמך כאיש מקצוע?
- מה, לדעתך, הדבר הכי חשוב בתפקיד?
- מה מביא אותך לתחום, מדוע זהו התחום בו אתה מתעניין?
- מה ההגדרה שלך להצלחה / לאי הצלחה בתפקיד?
- מה לדעתך צריך לעשות כדי להצליח בתפקיד?
- האם אתה מעדיף לעבוד באופן עצמאי או בעבודת צוות ולמה?
- האם אתה מעדיף ללמוד תחת הדרכה או באופן עצמאי ולמה?
- כיצד ההשכלה המקצועית שלך הכינה אותך לתפקיד?
- תאר לי מקרה בולט שהתקשת להתמודד עמו מבחינה מקצועית.
- עם איזה סוג של מנהל היית מעדיף לעבוד?

ומה אסור לשאול את המרואיין:

בסופו של יום, המעסיק הוא זה שיקבע מי מתאים לו לעבודה, על סמך ניסיונו המקצועי וכישוריו. יחד עם זאת החוק הישראלי אוסר אפליה, קיימות שאלות שאסור לשאול במהלך ראיון העבודה והמרואיין אינו מחוייב לענות עליהן:

- שירות צבאי
- רקע פלילי
- הריון
- מצב כלכלי
- מיקום גיאוגרפי
- גיל המועמד
- דעות פוליטיות
- נטייה מינית
- דתו של המועמד
- עדה

לסיכום



לסיכום, ראיון טלפוני הינו נדבך חשוב בדרך להשגת המשרה המבוקשת, יש להתייחס אליו במלוא הרצינות, להגיע מוכנים לשאלות שישאלו, להתייחס בכבוד למראיין, לפתח איתו דיאלוג חיובי ולקדם ראיון נוסף.

“The camera doesn't lie”

פרק - 4

הכנה לקראת
ראיון מצולם

הקדמה



יותר ויותר מעסיקים בארץ ובעולם מתחילים להשתמש בכלי של ראיון מצולם אשר מצד אחד מיטיב עם המועמד חוסך לו טרחה להגיע לראיון פרונטלי, היעדרות מהעבודה או שינוי וביטול עיסוקים למיניהם, ובנוסף מאפשר לו להביע את עצמו בצורה מיטבית יותר מאשר הוא מוצג בקו"ח ובכך לשכנע את המגייס לזמנו לראיון פרונטלי ולהמשך התהליך. מצד שני הראיון המצולם אף מיטיב עם המעסיק שכן ניתן להעביר את הראיון המצולם לכמה גורמים לצורך התרשמות וחוות דעת, חוסך בזמן וקביעות פגישות, ניתן לעיין בקבצי הראיון כמה פעמים ללא לחץ זמן וניתן לשמור את קובץ הראיון במאגר החברה לצורך שימוש עתידי.

איך זה עובד?

לאחר שהגשתם קו"ח למשרה מסוימת, אתם יכולים לקבל למייל לינק עם זימון לראיון מצולם. אופציה נוספת היא שהזימון לראיון המצולם יגיע לאחר ראיון טלפוני והתרשמות ראשונית. בלינק יש סרטון עם שאלות עליהן תוכלו להשיב, מהטלפון או המחשב, והכל מצולם. בסיום ההקלטה עובר הסרט למגייס אשר יצפה בו ויביע את התרשמותו ממכם. זכרו, אין ניסיון נוסף לצילום הראיון, הכל מתבצע בטייק 1, לכן עליכם להתכונן היטב, עם תשובות ענייניות, קצרות ושמציגות אתכם באור הכי טוב שאפשר.

כיצד מתלבשים ומתנהלים בראיון?

הראיון המצולם הוא באותם הסטנדרטים כמו ראיון פרונטלי כלומר, מבצעים את הראיון בלבוש הולם, רשמי ומכובד כיאה לראיון. אין לזלזל כלל בראיון מצולם ורמת חשיבותו היא גבוהה ומכרעת להמשך התהליך לכן כל מה שאין אנו אומרים בראיון רגיל, תקף כפליים בראיון מצולם שכן אין בו אפשרות לתקן את דבריך, מדובר בראיון קצר מהרגיל, משכו כ-7 דקות ובו עונים תשובות קצרות ולעניין. חשוב לזכור, ברוב המקרים לא תדעו מבעוד מועד את השאלות שתישאלו בראיון לכן, חשוב להיות מרוכזים, לא להתמהמה עם מתן התשובות ולשמור על שפת גוף חיובית

איפה להצטלם?

מבחינת מיקום הראיון המצולם, חשוב לבדוק את הפריים של הראיון טרם תחילת הראיון, לראות שאין פריטים, אביזרים ודברים נוספים העלולים ליצור רושם שלילי על המגייס. למשל- לא להתראיין מחדר שינה, מחסן או באוטובוס. עדיף להתראיין ממקום ניטרלי, שקט וללא הפרעות רקע מאנשים, חיות וכדומה

בהחלט לא נרצה להגיע למצב הזה



משבר הקורונה וראיונות מרחוק

משבר הקורונה לימד אותנו, שישנה אפשרות לשימוש בתוכנות, על מנת לקיים שיחה מרחוק ולהוות תחליף להגעה פיזית למקום העבודה. ישומים כמו זום, מהווים פתרון איכותי ויעיל לראיון עבודה מרחוק, להלן כמה נקודות שיש לשים עליהן דגש לפני הראיון:

- הורידו מראש את הישום בו אתם מתראיינים ושימו לב ששם המשתמש שלכם רישמי ותואם למעמד.
- בידקו כי חיבור האינטרנט שלכם יציב ויאכותי.
- הימנעו מרעשי רקע כמו: טלפון, חלון פתוח, אורחים בחדר, בע"ח וכו', ממולץ להתשמש באוזניות
- זכרו, הרקע שמאחוריכם נראה לעין המצלמה, עליכם להקפיד על רקע ניטרלי (קיר, ארון, סיפרייה וכו').
- אל אף שמדובר בראיון מרחוק ואתם ממוקמים בביתכם, הראיון הוא באותם הסטנדרטים כמו ראיון פרונטלי כלומר, מבצעים את הראיון בלבוש הולם, רשמי ומכובד כיאה לראיון.

“Show time!”

פרק - 5

הכנה לראיון פרונטלי מול
משאבי אנוש ומנהל מקצועי

הקדמה



הרגע הגדול הגיע, לאחר שעברת את הראיון הטלפוני ו/או המצולם והותרת רושם חיובי, תקבל זימון לראיון פרונטלי במשרדי החברה. לרוב הראיון יתבצע מול משאבי האנוש ולעיתים אף יצטרף מנהל מקצועי שיבחן את מידת התאמתך בתחום המקצועי. להלן נציג כמה טיפים שימושיים אשר יסייעו לכם להגיע במוכנות שיא אשר ישפיע על איכות הראיון וישפר את סיכויי המעבר לשלב הבא.

שלבי ההתנהלות לפני הראיון

בטרם אנו מגיעים לראיון, חשוב לעשות תחקיר קצר על החברה, על המשרה, בעלי התפקידים הבכירים, וודאו שאתם מתחברים לתרבות הארגונית, אספו מידע משמעותי אשר יותיר רושם שאתם מחוברים לחברה, יודעים לקראת מה אתם באים, מה אתם יכולים להועיל ולתרום למשרה, להכין דוגמאות להצלחות שלכם בתחום של המשרה, להראות מצוינות בתחום ולהרשים.

ביצוע מחקר
מקדים אודות
החברה

הלבוש שלכם משחק תפקיד מרכזי ושולח מסר חשוב שנותן את בעיטת הפתיחה לקריירה. ככלל, יש להקפיד להגיע אל הראיון במראה נקי ומסודר, לבוש הולם, מכובד ומגוהץ ולא מקומט וקרוע, מראה סולידי, ויש לזכור שלבוש זה תואם לבגדי עבודה וימחיש למראיין כיצד תראה ביום עבודתך הראשון לכן, גם אם מדובר בתקופת קיץ, אין זה אומר שצריך להגיע עם מכנסיים קצרים וסנדלים או שמלות חושפניות שכן זהו אינו לבוש אשר מכבד את מעמד ראיון העבודה. לרוב, אם מדובר בגברים, יש להגיע לראיון עם מכנסיים ארוכים, חולצה מכופתרת, עדיפות לבגדים חלקים, צבעים נינוחים, בעיקר תכלת או לבן ומכנס מחויט או ג'ינס בצבע כהה, ולא בגדים מקושקשים ורועשים. כמו כן להגיע מגולחים, שיער מסודר ולא מראה מרושל ומוזנח. בכל הנוגע לנשים, רצוי שלא להגיע עם תכשיטים ואביזרי אופניתיים גדולים מידי, חסרי פרופורציות, צבעוניים ומרשרשים בכל תזוזה של יד. הדבר עלול להסיח את דעתו של המראיין, לגרום לעצבנות ולדחות אתכם. רצוי לשדר אסטטיקה אלמנטרית ולא לשדר מוזנחות כמו למשל- ציפורניים מלוכלכות, שבורות, לק מתקלף, שיער לא מסודר. בנוגע ללבוש עדיף מכנס ארוך אלגנטי או חצאית באורך הברך. זכרו תמיד, מה שאתם לובשים משקף את האישיות שלכם לכן, בגדים לא מגוהצים, קרועים, בגדים לא נקיים, ישדרו למראיין שאתם מרושלים, לא משקיעים, לא רציניים ולא כדאי להעסיק אתכם.

ביצוע מחקר
מקדים אודות
החברה

אל הראיון חשוב להגיע בזמן ולא לאחר! זיכרו, אתם צריכים להרשים את המראיין ואיחור אינו הדרך הנבונה לעשות זאת, לכן עדיף להקדים מאשר לאחר. וגם כאן נכנס מקדם המידתיות, להקדים אפשרי, אך לא להקדים מידי, דבר אשר יתפרש בלחץ, סטרס, חסר סבלנות ועוד. יש לקחת בחשבון מציאת חניה, עומסי תנועה ועוד דברים אשר עלולים לעכב הגעתכם לראיון. במידה ואנו רואים שאנו מאחרים, רצוי להתקשר ולהודיע אודות האיחור ולהתנצל מאשר לאחר ולא להודיע.

הגעה לראיון

כאשר ניכנס אל הראיון, ניכנס בחיוך, מלאי אנרגיה, בטוחים בעצמנו, שפת גוף חיובית ונינוחה.

יצירת רושם ראשוני

הרושם הראשוני בכניסה לראיון היא 7 שניות שבהם אתם צריכים להציג עצמכם בצורה המיטבית ושיזכרו אתכם. חשוב לענות תשובות ענייניות, ממוקדות לשאלות, לספר על הניסיון המקצועי הרלוונטי למשרה, כיצד אנחנו יכולים לתרום ולהוסיף מהניסיון שצברנו עם השנים. לא צריך להרחיב יתר על המידה, לענות על שאלות בלי להתנשא אלא לספק תשובות קצרות ככל הניתן שכן הראיון קצוב בזמן ונרצה להותיר רושם רב וחיובי. חשוב לזכור, המראיין בודק לא רק את הניסיון המקצועי אלא גם דברים מעבר, התאמה בין האופי לתפקיד, יכולת להבחין בין העיקר לטפל, התמקדות ולא התפזרות, ניהול זמן, התמודדות עם לחצים, אסרטיביות, יצירתיות ואמינות. חשוב מאוד ליצור שיחה עם המראיין, לתקשר איתו, לפתח כימיה חיובית איתו. ניתן אפילו לנסות ולדעת לפני הראיון מי מראיין אתכם, לעשות עליו עבודת שטח, לקרוא על תפקידו בחברה, אפילו לבדוק עליו ברשתות החברתיות, לראות תחומי עניין, להשיג עליו כמה שיותר חומר וכך גם לתכנן את הראיון ולקדם אותו לכיוונים אשר יועילו ליצירת הכימיה.

התנהלות בזמן הראיון

שפת גוף בראיון עבודה



כדי לתקשר עם אנשים, עלינו להיות מסוגלים לקרוא שפת גוף ומצבים חברתיים. הפרעות הקשב לסוגיהן, עלולות לגרום לנו לא להבין או לא לשים לב לתגובות של אנשים אחרים כלפינו. התוצאה היא, שאיננו מבינים את המשמעות הרגשית של דבריהם, ונוצרים קצרים בתקשורת. שפת הגוף הינה שפה, בה משמשות הבעות הפנים, תנועות הגוף ותנוחות הגוף, להבעה ולהעברה של מסרים רצויים. כ- 90% מהתקשורת בין אנשים מועברת דרך תת המודע, על ידי שפת גוף, תנוחת גוף, אינטונציה וכו'. רק כ- 10% מועברים דרך המודע שלנו, כגון המילים בשיחה. שפת הגוף מחליפה לעתים את השפה המילולית. הדרך שבה האדם מתנועע, האינטונציה, הטונים וגובה הקול שלו, משדרים מידע על תחושותיו, מחשבותיו וכוונותיו, יותר מאשר המילים שהוא אומר בקול רם. שפת הגוף משקפת את האישיות האינדיווידואלית, את הליבה, את ההוויה הפנימית של האדם. כלפי חוץ, היא מתבטאת בתנוחות גוף כגון: זווית ישיבה או עמידה, שילוב או פתיחה של הידיים, רוחב הכתפיים, אורך הזרועות, רכינה על שולחן או הישענות על הכיסא, מנוד ראש ועוד... הגוף והנפש חד הם. כאשר אני חושב מחשבה מסוימת, המוח מפרש את המחשבה כאמיתית וגורם לגוף להתנהג בהתאם. מקור התנהגות זו בתת-המודע שלנו ברוב המקרים.

סימנים בשפת הגוף: "דברים שנאמרים ללא מילים"

שפת גוף בהליכה ועד הגעה לחדר המראיין

- בעת הליכה שמור על צעדים המותאמים למימדי גופך וידיים זזות בהתאמה.
- אל תלך בצורה מאובנת או רובוטית ולא כאילו אתה בטיול בקניון. לך זקוף ובטוח אבל לא מתנשא.
- כאשר המראיין בא לקחת אותך מחדר ההמתנה: תן לו להוביל אך לך בקצב שלו.
- אם הוא פותח איתך בשיחה במהלך ההליכה – ענה לו באדיבות תוך כדי שאתה הולך לצידו.
- הזמין אותך המראיין להיכנס ראשון למשרד – היכנס ראשון למשרד ואל "תתווכח".
- אם הציע לך מקום ישיבה או כיסא ספציפי – אמור תודה ועשה כדברו.
- אם הציע לך לבחור בין מספר אופציות – בחר את הכיסא שהכי מולו ככל האפשר, לא קרוב מידי ולא רחוק מידי (כ-1.5-2 מ' מרחק).

שפת גוף בשיחה

- יש לשמור על מבט ישיר אל המראיין – מצביע על פתיחות.
- השתדל להימנע ממבט מפוזר – מצביע על חשש או פיזור דעת, או על שקר.
- יש להמעיט במגע עם הידיים בראש או בפנים בפרט, רצוי אף להימנע בכלל.
- יש להימנע משילוב ידיים או אצבעות – מצביע על מגננה וסגירות.
- אפשר ואף רצוי להשתמש בידיים במהלך הדיבור, יש לעשות זאת במידה, בעדינות ולא באופן שמשדר אגרסיביות ותוקפנות.
- לא למשוך בצווארון החולצה עם היד – מצביעה על אי נוחות ולחץ.
- שים לב כי ידיך לא משחקות בעצמן, בידך השנייה או בשום חפץ אחר (עט, שרשרת, טבעת וכד').
- השתדל להימנע משפשוף העיניים בזמן הראיון – מצביע על בעיה לגבי מה שרואות עינינו.



שפת גוף בלחיצת ידיים

- לחיצת יד עוטפת עם שתי הידיים – מצביעה על עליונות .
- לחיצת יד עוטפת – מצביעה על אמפטיה .
- לחיצת יד עם נגיעה בגוף האדם ממול – מצביעה על קרבה לאדם וחיבה .
- כף יד מופנית למעלה ללחיצה – מצביעה על ריחוק, הסתרה .
- כף יד מאוזנת עם בוהן דומיננטית – מצביעה על שליטה .
- לחיצת יד עם קצות האצבעות – מצביעה על אופי חלש, חשש, חוסר ביטחון .



שפת גוף בישיבה

- יש לשבת על כל המושב הכיסא ולא רק על קצה הכיסא.
- לא לשבת עם רגליים משוכלות ולחילופין לא עם פישוק רחב.
- לא לשבת עם תיק על הברכיים ולא ישיבה החובקת את רגלי הכסא.
- ישיבה עם יד על יד או כל שילוב של הידיים ו/או האצבעות, שילוב ידיים מאחורי העורף או על הברך אסורים בהחלט!



שפת גוף בעמידה

- שמור על עמידה זקופה וללא שפופה ללא נטייה לשום צד.
- שמור על כפות ידיים פתוחות במהלך השיחה.
- בשום שלב אין לשים ידיים בכיסים.

“Reliability is the precondition for trust”

פרק - 6

מבחן אמינות

הקדמה



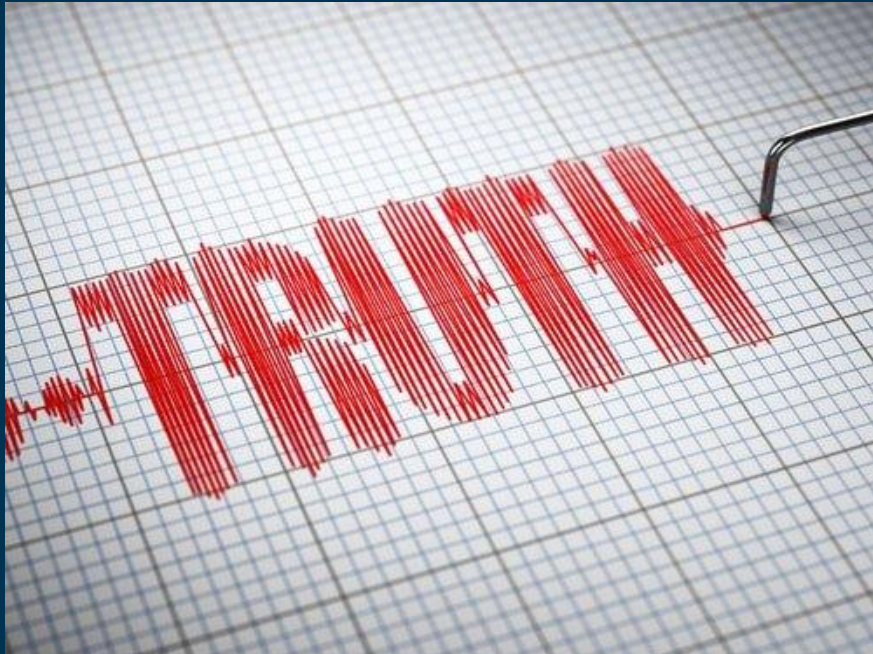
אחד החלקים העיקריים במבחני המיון והערכה, הוא מבחן האמינות. מקומות העבודה לא מכירים אתכם, לא יודעים מי אתם, אין להם מידע על העבר שלכם, על המחשבות שלכם ועל הרקע שלכם ולכן כאשר מועמד מתקבל לעבודה, הוא נחשף למידע בעל ערך רב, מידע סודי שאם יעבור לצד שלישי, יהיה זה הרסני וקריטי ולכן מקומות העבודה משתמשות במבחני אמינות בכדי לבצע סינון ולאתר את המועמדים בעלי רמת האמינות הגבוהה ביותר ושעליהם יהיה ניתן לסמוך בעת חשיפת המידע הרבה בפניהם. חשיבותם של מבחני האמינות היא כה מכריעה עד שמרבית מקומות העבודה ידחו מועמדים מוכשרים ככל שיהיו, אם הם לא עברו מבחני אמינות, לכן אל תקלו ראש והתייחסו על המבחנים ברצינות הראויה.



כאשר ברצוננו לבחון אמינות של מועמד ניתן לעשות זאת באמצעות כמה מבחנים אשר רובם בודקים את העקביות בתשובות המועמד כלומר, מבחן עקביות כולל רצף של מאות משפטים מחולקים לנושאים שונים ולגביהם צריך לקבוע האם המשפט נכון או לא נכונים וחשוב להיות עקביים כי המשפטים יחזרו על בנוסח שונה אך המשמעות תהיה אותה משמעות ולא כל סטייה שלנו מעקביות תשפיע על מידת האמינות שלנו. תמיד תזכרו, כאשר עושים מבחן אמינות, הבוחנים לא דורשים שלמות, הם מצפים שתהיו עצמכם, תענו מה שאתם מרגישים כל עוד התשובות יהיו בגדר היגיון, ראציונליות, שגרתיות ולא יוצאות דופן. כמובן שמומלץ שלא לשקר מבחני האמינות, פשוט תהיו אתם, תכתבו מה שאתם יודעים ולא מה שאתם חושבים שנכון, אל תנסו ליצור ולהציג אדם אחר ממי שאתם. הבוחנים יודעים באיזה לחץ אתם שרויים, הם מודעים לקושי המבחן והם כלל לא מצפים מכם להצליח במבחנים מעבר למצופה אלה מצפים מכם להיות אמיתיים ולהתיג אתכם במבחן ולא אישיות אחרת.

דוגמאות לבדיקת אמינות

דוגמא 1:



בפני הנבחן מוצגת רשימה של מילים קשות בלועזית. לנבחן נאמר שמטרת המבחן היא לבדוק את רמת הידע המילולי שלו, בהכרת מילים קשות. על כל מילה קשה שמוצגת לפני הנבחן, הוא נשאל האם הוא מכיר אותה. בתוך רשימת המילים הקשות הוכנסו מילים שנשמעות מוכרות, אך בעצם אינן קיימות. הנבחן יכול להישאל האם הוא מכיר את המילה אינציקרופדיה. המילה אינציקרופדיה דומה מאוד למילה אינציקלופדיה. ההבדל ביניהן הוא שהמילה אינציקרופדיה אינה קיימת. אם הנבחן עונה שהוא מכיר את המילה אינציקרופדיה, הבוחנים יכולים להבין שהוא מנסה להטעות אותם. אם התופעה חוזרת על עצמה עם כמות גדולה של מילים שאינן קיימות, הבוחנים יכולים להסיק שרמת אמינותו של הנבחן נמוכה.

דוגמא 2:

בפני הנבחן מוצגים משפטים שונים והוא מתבקש לענות האם הוא מסכים עם תוכן המשפט שהוצג לו או שאינו מסכים לתוכנו. למשל, לפני הנבחן מוצגים המשפטים הבאים:

- יש מקרים בהם אני מצוברח

- יש אנשים לא נחמדים

- לפעמים אני לא מספיק לסיים את משימותיי

הנבחן מתבקש לענות האם הוא מסכים עם כל אחד מהמשפטים. אם הנבחן עונה שהוא מסכים עם המשפטים. כלומר, הוא מאשר שיש מקרים בהם הוא מצוברח, ויש אנשים לא נחמדים ולפעמים הוא אינו מספיק לסיים את משימותיו, הבוחנים יתרשמו שהנבחן אמין. אך אם לעומת זאת הנבחן טוען שאין מקרים בהם הוא מצוברח, ואין אנשים שלדעתו אינם נחמדים, הבוחנים מסיקים שהנבחן אינו אמין.

בדיקת הפוליגרף

אחד ממבחני האמינות המוכרים והוותיקים ביותר, הוא בדיקת הפוליגרף אשר מתבססת על קליטת תגובות לא רצוניות של הנבדק, כגון: דופק משתנה, שינויי לחץ דם והזעה. בזמן הבדיקה, מוצמדים אל גוף הנבדק אלקטרודות אשר תפקידן לקלוט ולפענח שינויים פיזיולוגיים שעוברים על גופו של הנבדק בזמן שהוא נשאל שאלות שמטרתן לבדוק את אמינותו ועליו לענות עליהן תשובות קצרות וברורות במטרה לקבל תמונה מלאה אודות רמת אמינותו בנושא הנדון.



סוגי שאלות פוליגרף

סוגי השאלות שנשאלות בבדיקת הפוליגרף, מתחלקות לשלושה סוגים עיקריים:

שאלות ממוקדות

מדובר בשאלות אשר קשורות באופן ישיר לנושא הנבדק ואמורות לתת תמונת אמינות מדויקת ככל הניתן של הנבדק לגבי הנושא הנידון. למשל, אם מדובר בבדיקת לצורך קבלה לעבודה, הנבדק ישאל שאלות ממוקדות לתחום זה. לדוגמא - ,האם בעבר גנבת מהמעביד?", ,האם ביצעת פשע בעבודה בעבר?", ,האם נהגת באלימות כלפי אחד מהעובדים?" וכדומה.

שאלות לצורך כיוול מכשיר הפוליגרף

שאלות שמטרתן להציג מדד לתגובות הפיזיולוגיות של הנבדק בזמן לחץ במטרה לאבחן את רמת האמינות בשאלות העיקריות. בחלק זה מדובר בשאלות שאינן קשורות למטרה שלשמה נדרשה הבדיקה אלה מדובר בשאלות כלליות שיובילו לכיוול המכשיר בצורה המדויקת ביותר. מדובר בשאלות כגון: "האם אי פעם השתמשת בסמים?", ,האם נהגת באלימות כלפי אדם?" וכדומה.

שאלות חסרות חשיבות

מטרתן לגרום לנבדק להוריד את סף הלחץ, להרגיש יותר בנוח ולפתח אמון בבדיקה. למשל – "בן כמה אתה?", , "היכן אתה מתגורר?", ,האם אתה נשוי?" וכדומה.

בסיום הבדיקה, הבודק עובר על פלט התגובות הפיזיולוגיות של הנבדק ביחס לשאלות שנשאלו ורואה היכן תגובת הנבדק הייתה חזקה יותר ושם ניתן יהיה להסיק שהנבדק לא אמר אמת ביחס לאותה שאלה שנשאלה. במצבים בהם אין הבדל משמעותי בין המדדים בשלושת סוגי השאלות, יהיה צורך לבצע את הבדיקה בשנית על מנת להגיע למסקנות.

“paint your thoughts”

פרק - 7

מבחן גרפולוג

הקדמה

בדיקה גרפולוגית היא אחת הבדיקות הפופולריות ביותר בתהליך מיון וקבלת עובדים לעבודה. במסגרת הבדיקה, נבדקים תכונות ומרכיבי אישיות רבים של המועמד ומבחינת המעסיק יתרונה הגדול של הבדיקה הוא שכמעט בלתי אפשרי לזייף בה, בניגוד לראיון או לבדיקות אחרות. לכן, מעסיקים מעדיפים להשתמש בגרפולוגיה במיוחד היום כאשר על כל משרה יש עשרות פונים, ובכך לערוך את הסינונים הנדרשים.



יתרונות הבדיקה הגרפולוגית

הבדיקה מאפשרת למעסיק לזהות תכונות אצל המועמד שקשה לזהותן בראיון עבודה ובאמצעות כך למנוע נזקים כבדים באם נגייס מועמד עם תכונות שליליות ולא מתאימות לסוג המשרה, שאותם לא זיהינו טרם קבלתו.

מה ניתן לגלות לפי כתב היד

בכל בדיקה גרפולוגית נבדקות יותר מ-80 תכונות אופי, כמו אינטליגנציה, יחסי אנוש, שאפתנות, כושר אלתור, יצירתיות, אסרטיביות, סבלנות, יכולת עמידה בלחצים, זיכרון, שליטה עצמית, מהימנות ועוד.

האם אפשר להתכונן לבדיקה?

מבחינת כתיבת טקסט, אין דרך להתכונן לבדיקה גרפולוגית ולא רצוי לעשות כך. ישנם כמה טיפים לכתיבה – רצוי לכתוב בצורה ברורה, החלטית, עניינית, להימנע מחזרה על נתונים ולכתוב באופן טבעי וזורם ולא מאולץ.

מבחני ציור בגרפולוגיה

בבדיקה הגרפולוגית לעיתים נעזרים במבחני ציור של "איש", "עץ" ו "בית" בכדי ליצור תמונה מדוייקת יותר על הנבדק וההערכה הגרפולוגית תהיה מבוססת על יותר פרמטרים ומכאן מהימנותה. רצוי מאוד לצייר בצורה ספונטנית, נינוחה, ללא חסימות ומבלי לנחש האם אני מצייר עכשיו משהו טוב או לא טוב.

ניתוח הציור: ניתן לראות כי הציור תופס כמעט את כל שטח הדף, גזע גדול, צמרת העץ פרוסה, ענפים ארוכים. נתון זה מעניין ומעיד על ביטחון עצמי גבוה, אדם שבטוח בעצמו, מאוד יציב ובטוח בעצמו. בנוסף ניתן לראות שגזע העץ מאוד גדול ביחס לצמרת שלו וזה בהחלט יכול להעיד על שטלתנות, אגרסיביות, אימפולסיביות ועוד. ניתן להבחין בקווים רבים על הגזע אשר מזכירים סוג של צלקות ושריטות, דבר אשר יכול להעיד על אירועים בעבר שהשאירו אצל הנבדק סוג של טראומה וצלקת נפשית. הציפורים אשר נמצאות על ענפי העץ, נותנות תחושה כאילו הן מזיקות לעץ, מנקרות את הענפים, דבר אשר עלול להתפרש כתלותיות, הישענות על האחר, חוסר עצמאות.



דוגמא לציור בית



ניתוח הציור: בציור שלפניכם, כפי שניתן לראות, מצויר בית אשר ממוקם לבדו על גבעה ומוקף בעננים ושמש מאירה עליו. כפי שניתן לראות, הבית עומד במקום מבודד על קצה הגבעה, מקום לא נגיש, מקום סגור, ונתון זה בהחלט יכול להעיד את עולמו הסגור של הנבדק ועל אופיו כמשתמע מכך. בנוסף ניתן לראות שהציור פרוס כמעט על כל הדף, אך ביחס אליו, הבית תופס מקום מאוד קטן ושולי ונתון זה יכול להעיד על מקומו של הבית בחייו של הנבדק, הקשר עם הבית, תחושת השייכות וכדומה. כמו כן, ניתן לראות את דלת הבית אשר מצוירת בגודל קטן מאוד, דבר אשר יכול להעיד על קושי מורכב בקיום קשרים חברתיים, חשיפה, הסתגרות וכדומה. העננים הרבים אשר מקיפים את הבית, נותנים תחושה של הסתרה, ניסיון להסתיר אירועים מהעבר, תחושות קשות, מאבקים, קונפליקטים הקשורים לעולם הקרוב של הנבדק. בנוסף, ניתן לראות שהציור הוא מאוד ילדותי, פשטני, לא מורכב, דבר אשר יכול להעיד על עולמו הילדותי של הנבדק ואי בשלותו להשתייך לעולם המבוגרים.

דוגמה לציור איש



ניתוח הציור: ניתן לראות כיצד הילד עומד עם ידיו פרושות לצדדים המעיד על רצון בחום, קרבה, מגע ופתיחות. כמו כן, שימו לב שמיקום הידיים הוא לא רגיל, הידיים יוצאות לא מהכתפיים אלא מאזור המותן דבר אשר מעיד על כך שהוא אוצר רגשות חזקים מאוד בתוכו בכל הקשור ליצירת קשרים חברתיים, קבלת חום ואהבה, יחסים רגשיים. אם נסתכל על הפנים, נוכל לראות שכל פרטי הפנים צוירו במלואם, בפרופורציה הנכונה ובמיקום מושלם, דבר אשר בהחלט מעיד על אדם יסודי, מאורגן ומחושב. אם נסתכל על גוף הילד, נוכל לראות שהוא צויר בצורה רשלנית, פשטנית ללא שימת דגש מיוחד על אסטתיקה וקווים רציפים, נתון זה מעיד על חוסר ביטחון בחשיפה, הסתגרות, חוסר בשלות. גם פה, הנבדק צייר ציור ילדותי, הוא צייר עצמו כילד ולא כאדם בוגר, מעיד על חוסר בגרות, חוסר בשלות, ילדותיות, לא רוצה להתפתח ולהתקדם שלב בחיים. לסיכום, בעת ביצוע מבחן גרפולוגי, תהיו אתם, אל תנסו לשנות את כתב היד שלכם, אל תנסו לצייר את הציור הכי יפה, פשוט תרגישו הכי חופשיים כי לפעמים הטוב בעיניכם הוא ההיפך הגמור בעיניו של המאבחן, לכן אל תתאמצו לשווא.

שאלות לדוגמה ממבחן גרפולוג

שאלון פרטים אישיים

תאריך _____

שם פרטי _____ שם משפחה _____

שם משפחה קודם _____ תאריך לידה _____ מס' ת"ז _____

כתובת _____ טלפונים _____

ארץ מוצא _____ שנת עליה _____ שפת אם _____

שפות נוספות _____

מין: זכר / נקבה מצב משפחתי: _____ ילדים _____

כותב/ת ביד: ימין / שמאל _____ שינוי יד כותבת _____

מרכיב משקפיים _____ *גובה: _____ *משקל _____

*מחלות, פציעות, ניתוחים, הריון עכשווי, תרופות, _____

הערות רלוונטיות נוספות בהקשר לכתב היד _____

מיועד לתפקיד: _____ חברה: _____

*פרופיל צבאי _____ דרגה _____ תפקיד צבאי _____

השכלה והכשרה מקצועית:

מקצוע, עיסוק ותחביבים:

שאלות לדוגמה ממבחן גרפולוג

4. צייר / י דמות אנוש (דמות שלמה):

לפניך פעולות חשבון פשוטות. העתקי ופתורי אותם:

8+12 45+72 21-16 89-23 45-67 4 * 13

2. קורות חיים:

כתוב/י את סיפור חיך עד כה. (נא לכתוב בעט כדורי, בשפת אם), לפחות 20 שורות. חתומ/י בסוף הדף.

3. צייר / י עץ.

הוספי/י חתימתך בסיום.

5. מלא / י את הדף במרובעים, משולשים ועיגולים:

6. תאר / י את התפקיד המיועד: מהם הכישורים הדרושים לשם הצלחה בו, ומה ציפיותיך ממנו? כיצד משולבים כישוריך וחסרונותיך אישיים בהקשר לתפקיד הנידון. חתומ/י בסוף.

“Work in a team”

פרק - 8

הכנה למרכז הערכה

הקדמה

מרכז הערכה הוא שלב נוסף שלעיתים מועמדים צריכים לעבור בדרך להשגת משרה. מדובר על יום מיון מרוכז למועמדים לאותה משרה או למשרות דומות בארגון מסוים. מרכז הערכה תמיד יכלול מבחנים ותרגילים אשר בוחנים דינמיקה קבוצתית והומוגנית. מרכז הערכה מיועד להעריך את התנהגותם החברתית של מחפשי עבודה ואת יכולתם לתרום, להשפיע, לשתף פעולה ולקבל החלטות כחלק מצוות. בנוסף, המבחנים

במרכז הערכה מיועדים כדי לאבחן יכולת עמידה בלחץ והתנהגויות חריגות. דינמיקה קבוצתית מהווה בדרך כלל מרכיב עיקרי במרכז הערכה, אך מבחני האישיות, הריאיון והמבחנים הפסיכוטכניים חשובים לא פחות וביחד מאפשרים תמונת מצב ברורה על איכויות המועמד. החברות המובילות במשק וכן ומכוני מיון רבים משתמשים במרכז הערכה כתהליך מרכזי למיון וסינון מועמדים ועל כן יש להתכונן לשלב זה היטב.



סוגי מבחני מיון לעבודה



מבחנים פסיכוטכניים / מבחני חשיבה

מדובר במבחנים שבהחלט ניתן להתכונן אליהם מבעוד מועד, ישנם ספרי הכנה לפסיכוטכני, רצוי לעבור עליהם, לתרגל כמה שאפשר ולהגיע במוכנות גבוהה דבר אשר ישפיע על צמצום זמן מתן התשובה במבחן והספק רב יותר. המבחנים הפסיכוטכניים כוללים מבחנים כגון: לוגיקה, צורות במטריצה, צורות בשורה, סדרות, הבנת הוראות, חשבון, בעיות בחשבון, אומדנים, קוביות, תיבות, טכני, אנגלית.

מבחני משימה אישית

משימה אישית היא משימה שכל נבדק עושה אותה לבדו, מראה את יכולותיו האישיות והאם הוא יכול לעמוד במשימות לבדו ולבצע אותם בהצלחה. המשימה לרוב תהיה לא מסובכת ומאוד פשוטה ונועדה לראות כיצד אתם מעריכים את היכולות האישיות שלכם. למשל המטרה של אחת המשימות תהיה לבנות מגדל מלגו תוך דקה אחת. לפני המשימה תצטרכו להעריך כמה קוביות לגו אתם חושבים שתצליחו לבנות במגדל. רצוי לא לתת הערכה גדולה מידי שלא תצליחו לעמוד בה אלא כזאת שכן תוכלו לעמוד בה ולהוכיח שאתם יכולים לעמוד ביעדים שהצבתם לעצמכם. מטרת המשימה היא לבדוק כיצד אתם מעריכים את היכולות שלכם, האם אתם יכולים להעריך אותם בצורה ריאלית או מנותקת מהמציאות, נסו להיות מדויקים ואל תפריזו ביכולות שלכם..

דינמיקה קבוצתית

מבחני דינמיקה קבוצתית מטרתם לבדוק התנהגות של נבדקים בתוך מצבים וסיטואציות שנותנים להם. אחד המבחנים המוכרים ביותר בדינמיקה קבוצתית, הוא משחקי תפקידים. מדובר על משחק שבו מעמידים שני משתתפים בסיטואציה כלשהי שיכולה להיות קשורה ליחסי עבודה לדוגמא אחד הנבדקים הוא מנהל והשני הוא העובד ונותנים להם איזו בעיה שהם צריכים לטפל בה ובוחנים כיצד הם מתמודדים, מה כל אחד אומר, כיצד הם מתנהגים אחד לשני. בתרגיל זה חשוב מאוד לעמוד על שלכם במידה ואתם חושבים שהדרך שלכם היא הנכונה, לא לוותר ולזנוח את העקרונות שלכם, אך אם לדעתכם הנבדק השני הציע דרך שנראית לכם כיותר טובה, אל תתעקשו על הדרך שלכם אלא הראו גמישות במידת הצורך.

מבחני משימה קבוצתית

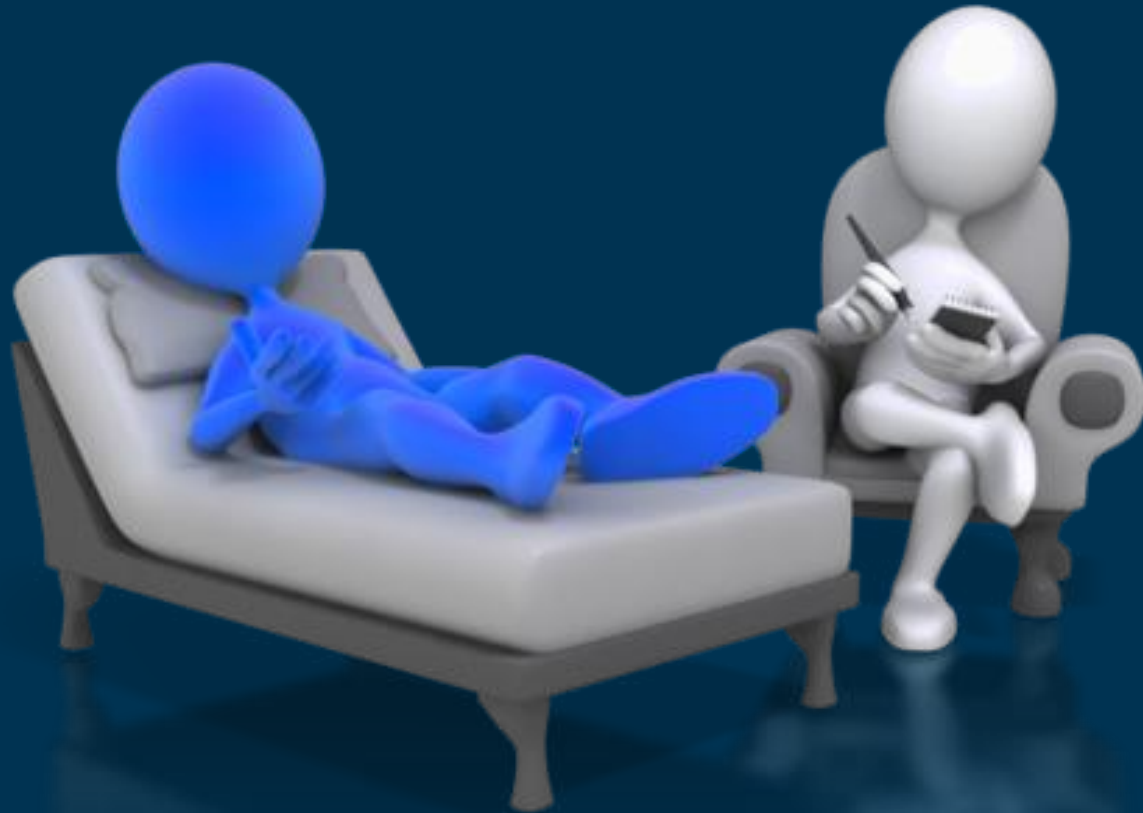
מבחן נוסף אשר נועד להעריך דינמיקה קבוצתית ומטרתו לבצע משימה קבוצתית ובה עליכם להראות יעילות, תרומה לקבוצה ולעמידה ביעדים. במהלך המשימה חשוב לא להיות אגרסיביים, שתלטנים ולקבוע לבד דברים אלא, בצעו חלוקת תפקידים, כבדו את שאר המשתתפים ותרמו לעבודת צוות ולעמידה ביעדים, זכרו שכדי לעבור את התרגיל, חשוב להיות יצרתיים ולחשוב מחוץ לקופסה ולא להיות מקובעים רק בדעה שלכם. התרגיל נועד לבדוק את מידת המעורבות ויכולת ההשפעה הקבוצתית שלנו, יכולות ניהול המו"מ שנפגין, אסרטיביות וכיצד אנחנו מתקשרים עם שאר חברי הקבוצה, לכן חשוב לא להיגרר לויכוחים ועימותים.



מבחני אישיות

מכילים קבוצת מבחנים כגון השלמת משפטים, ציור, תיאור תמונות ומטרתם לאבחן את האישיות שלכם ולמפות את האופי שלכם ומידת התאמתו למשרה. מבחן השלמת משפטים מטרתו לבדוק כיצד אנו מתמודדים עם סיטואציה מסוימת, מה אנחנו חושבים על עצמנו, על היכולות שלנו על התחושות שלנו, הרגשות שלנו, על מה שאנשים חושבים עלינו. מבחן תיאור התמונות בודק את היכולת לתפוס את המציאות ולתאר אותה גם כשהיא קשה. מדובר בתמונות עגמומיות ואם מישהו מתאר אותם בצורה ורודה וקלילה, זה יכול להצביע את ניתוק מהמציאות וחוסר קבלת החלטות. לכן, חשוב לרשום מה שאנו רואים ולא לנסות לייפות את המציאות גם אם היא קשה. מבחן הציור, מבקש ממך לצייר ציור אשר לרוב זה יהיה ציור של עץ, בית או ילד. מטרת המבחן היא לבדוק כמה אתם מחוברים למציאות, ירידה לפרטים ודיוק בציור. חשוב להקפיד בציור על כל הפרטים ולא להשמיט שום פרט גם אם אתם לא ציירים גדולים.

ריאיון עם פסיכולוג



במהלך הריאיון עם הפסיכולוג, הוא יעבור אתכם על כל הרזומה שלכם ויתמקד בשאיפות המקצועיות שלכם, שאיפות לחיים ומידת התאמתכם למשרה לכן היו נינוחים, שדרו ביטחון עצמי גבוה ואסרטיביות. מדובר בריאיון לכל דבר ולכן שווקו את עצמכם, תראו כמה אתם מתאימים לתפקיד, תגידו מה אתם יכולים לתרום למשרה, הדגישו ניסיון רלוונטי, מידת השכלה ותכונות אופי. מטרתכם היא אחת ויחידה – להראות מדוע כדאי לבחור דווקא בכם מבין כל המועמדים לתפקיד, להראות את הערך הבידולי שלכם ולהגיד אני הכי מתאים לתפקיד.

“Travel the world”

פרק - 9

רילוקיישן

הקדמה



מעבר לעבודה בחו"ל, בין אם זה במסגרת שליחות מהעבודה או בין אם קמת יום אחד והחלטת לעבור ולעבוד בחו"ל, יכול להיות מאוד מעניין, קידום בתפקיד, שכר גבוה, שינוי אווירה, שפה חדשה, אנשים חדשים, אך מעבר שכזה אינו מתאים לכל אחד. במעבר שכזה מעורבים משתנים רבים שיש לקחת אותם בחשבון בסך השיקולים שלנו טרם המעבר. באופן כללי, מעבר לחו"ל יתאים יותר עבור אנשים שאוהבים הרפתקאות, אוהבים לקחת סיכונים, בעלי ביטחון עצמי גבוה ויכולות הסתגלות גבוהות למקום עבודה חדש ופחות מתאים עבור אנשים בעלי משפחות שכן מעבר שכזה יהיה מורכב יותר ובעל השפעה על גורמים נוספים

במכלול השיקולים בנוגע למעבר לעבוד בחו"ל, יש לקחת בחשבון כמה גורמים עיקריים בעלי השפעה על החלטה זו:

השפעת המעבר על המעגל הקרוב אלינו – כאשר אנו חושבים האם לעבור לעבוד בחו"ל, עלינו לקחת בחשבון את ההשפעה של צעד שכזה לא רק עלינו אלא גם על כל הסובבים שיבצעו אתך את המעבר הזה, מדובר על אנשים נשואים בעלי משפחות ועל השינויים הצפויים בחייהם. מדובר על עזיבת מסגרות, עזיבת חברים, שפה חדשה, התמודדות חברתית וחינוכית באזור חדש ולא מוכר וכאן נכנס עקרון המעבר בהדרגתיות כלומר בשלב הראשון אחד מבני הזוג שמתחיל לעבוד בחו"ל, יעבור לבד לתקופה של שלושה חודשים מינימום, יבדוק את השטח, יראה שהוא מסתדר בעבודה ושכל התנאים נראים לו. וברגע שכל התנאים חיוביים, רק אז מתחיל השלב השני והוא מעבר של שאר המשפחה וכך ההתאקלמות תהיה נוחה ובטוחה יותר. מצד שני גם אם מדובר באנשים רווקים שאינם בעלי משפחות, יש לשקול מעבר שכזה ולראות כיצד הוא ישפיע על הקרובים שלכם שיאלצו לא לראותכם לעיתים קרובים, לראות כיצד נתון זה ישפיע עליהם ועל חייהם. חשוב לציין שכאשר עוברים עם בני משפחה צריכים לקחת בחשבון את נושא תעסוקת בני הזוג שהינו קריטי בהצלחת המעבר. מחקר שערכנו בנושא מראה שכישלון רוב מקרי הרילוקיישן נובע מהיעדר תעסוקה של בן הזוג. חשוב לבחון את אפשרויות התעסוקה השונות לבן הזוג בטרם היציאה מהארץ ולהבטיח את מקום העבודה של בן הזוג מבעוד מועד ובכך לצמצם את כישלון המעבר.

2

ערכו בדיקה על החברה שאליה אתם מיועדים לעבור, עד כמה היא רווחית ומוצלחת, בחינת ההיסטוריה שלה, יחסה לעובדים ואפיקי קידום. כדאי לדלות מידע מאנשים אשר מועסקים בחברה וישמחו לספר לכם אודות העבודה, מערכת היחסים עם ההנהלה ועל האפשרויות שמקום העבודה מציג לעובדים הן מבחינה מקצועית והן מבחינת רווחה.

3

בעת ניהול מו"מ מול החברה, אל תתפתו לקבל כל הצעה כספית שתוגש לכם. ערכו עבודת שטח, בחנו את אזור המגורים, מחירי השכירות, יוקר המחייה, גובה החשבונות, מחירי קניות, ובהתאם לכך תגיעו לשולחן המשא ומתן ותראו האם ההצעה שקיבלתם משתלמת לאחר כל ההוצאות הצפויות.

4

אל תחתמו על חוזה "בשלט רחוק". תגיעו לביקור בעיר שאליה אתם עתידים לעבור, תחוו אותה מבחינת אקלים, תנועה בכבישים, אוכלוסייה, מקומות בילוי וחברה וחשבו האם מארג הנתונים שיתקבל מתאים לחייכם ותוכלו להסתדר עם זה לתקופה ארוכה.

5

בדקו האם המעבר ישפיע לא רק על רמת השכר אלא גם על הרמה המקצועית. במעבר הראשוני, העדיפות היא לשיפור ברמה המקצועית ופחות שימת דגש רק על הפן הכספי שכן אתה עובר לחו"ל בשביל תפקיד בכיר יותר, קידום מקצועי וכן אפשרות לרכישת ניסיון מקצועי בשווקים גלובאליים וזה הדבר העיקרי. במעבר השני למקום עבודה בחו"ל תהיה שימת דגש עיקרית יותר על הפן הכספי.

6

מבחינת שעות העבודה השבועיות, יתכנו הבדלים משמעותיים בין המדינות השונות לבין ישראל ויש לקחת אותם בחשבון. בישראל ממוצע השעות השבועיות עומד על 41 שעות שבועיות, בעוד שבאירופה הממוצע הוא סביב 35 שעות שבועיות. במדינות דרום אמריקה ממוצע השעות עומד על 46 שעות שבועיות ומעלה.



לסיכום, מעבר למדינה אחרת, הוא לא פשוט בכלל, מדובר בהחלטה מאוד מורכבת שטומנת בתוכה שקלול של גורמים ונתונים רבים הן מבחינת ההשפעה על המשפחה והסביבה הקרובה, הן מבחינת השפעה על איכות החיים והן מבחינת השפעה על קידום מקצועי וכלכלי. יש לתת שימת דגש על כל אחד מן הגורמים והנתונים הללו, טרם חתימה על חוזה עבודה בחו"ל.

“Don’t compromise easily”

פרק - 10

ניהול מו"מ על חוזה
העסקה

הקדמה



עברתם בהצלחה את כל שלבי תהליך הגיוס, ראיונות, מבחנים מתישים והגעתם לשלב הסופי שבו המעסיק רואה בכם עובדים פוטנציאלים ונותן לכם את הצעתו אשר כוללת תנאים ושכר בהתאם לאיך שהוא רואה את התרומה שלכם להצלחת החברה. לאחר שקיבלתם את ההצעה, מתחיל הרגע שלכם להעלות את דרישותיכם מבחינת שכר ותנאים. אל תהיו פזיזים, השקיעו מחשבה ראציונלית עוד לפני הפגישה עם הבעלים, בדקו את רמות השכר הממוצעות למשרה הנתונה במשק ולמועמדים עם רזומה דומה לשלכם, קבעו קווים אדומים אותם לא תחצו בשום אופן ונושאים עליהם תהיו מוכנים להתפשר ולהתגמש במעט והחליטו מהם התנאים וההטבות אותם תדרשו במהלך הפגישה.

**ערככם בעיני המעסיק ומצטיירים במועמדים
חזקים ששווה להילחם עליהם. אך למרות זאת, אל
תתבלבלו, עדיין מדובר במעסיק העתידי שלכם,
ואתם צפויים לעבוד איתו ולכן יש להתנהל באופן
שלא יהרוס את היחסים ביניכם ולהתחיל ברגל ימין.**



**שלב המו"מ הוא בעצם השלב בו אתם פוגשים
את המעסיק, נבנית המערכת היחסים ביניכם,
כל צד לומד להכיר את השני, על ההתנהלות,
כישורים ויכולות מו"מ. ניתן לומר שדרך ניהול
המו"מ שלכם בפני המעסיק, אתם מעלים את**

עלות מול תועלת

העקרון המנחה במו"מ על שכר, היא העלות שלכם לעומת התועלת והתרומה העתידית שלכם לחברה. חשוב לזכור כי הקו המנחה את המעסיק הוא אך ורק כלכלי ועסקי כלומר, לקבל החלטה שהוא ייצא הנשכר מהעסקה ביניכם. הקו המנחה שלכם, היא להראות לו מה את שווים, במה אתם יכולים לתרום לחברה, כיצד הניסיון שצברתם עם השנים יוביל לרווחיות החברה, לאילו הישגים הגעתם בתפקידכם האחרון ולהראות לו כיצד תובילו להגדלה בהכנסות החברה ולתרום להורדת ההוצאות. ככל שתוכיחו שהתועלת שלכם עולה על העלות, כך יגדלו הסיכויים שלכם לקבל את מבוקשכם מבחינת תנאים ושכר או קרוב לזה. חשוב לשאול את כל השאלות שנוגעות למשרה ולתנאי השכר, כל הדברים צריכים להיות ברורים דקה לפני ולא דקה אחרי. דבר נוסף, במידה וברשותכם הצעות עבודה נוספות מחברות מתחרות, כדאי להעלותן במהלך השיחה בצורה עדינה. לרוב מהלך כזה יוביל לכך שהבעלים יבין שאתם עלולים לסגור את תנאיכם במקום עבודה אחר, והוא ילחם על שירותכם בהצעה גבוהה יותר.





במידה והגעתם למצב בו אתם נאלצים להתפשר על תנאי השכר או שקבעתם תקופת ניסיון, חשוב שתקבעו מועד מסוים שירשם בחוזה ההעסקה ובו תתבצע פגישת עדכון שכר לאחר תקופת הניסיון. במידה וההצעה שקיבלתם עדיין לא מתקבלת על דעתכם ואתם מרגישים שמגיע לכם יותר, אפשרי לבקש כמה ימים לחשוב על ההצעה ולא לפסול אותה על הסף. בזמן הזה, חישבו עם עצמכם האם ההצעה הכספית יכולה להשתלם לא רק מבחינה כלכלית. תנסו להכניס למשוואה גם פרמטרים של קידום מקצועי, סמכויות נרחבות, למידת תחום חדש ועוד.

לניהול המו"מ יש להגיע עם בטחון עצמי
ביכולות שלכם לבצע את התפקיד בצורה
הטובה ביותר ולהראות למעסיק את
התועלת בהעסקה שלכם לרווחיות
החברה. חשוב לא להיות קיצוניים
בתהליך המו"מ.



מצד אחד לא לוותר ולקבל כל מה שנותנים לך
ומצד שני לא להיות עקשניים ולהתנגד לכל
רעיון או הצעה ולא לנסות להתגמש
ולתפשר. את המו"מ יש לנהל בצורה נאותה
ומכובדת שכן הוא מהווה בניית יחסים עם
המעסיק והשפעה גדולה להמשך הדרך.

בסופו של תהליך, אתה המחליט הבלעדי האם לקבל את הצעת העבודה
או לא, ורצוי שתבחר לקבל את ההצעה רק אם התנאים והשכר שהוצעו
לך, עולים בקנה אחד עם רף ציפיות השכר שהצבתם טרם ניהול המו"מ.

“Accomplishment starts with decision”

פרק - 11

מזל טוב התקבלת !



לאחר שחתמתם על ההסכם המיוחל שבשבילו עברתם תהליך ארוך וקשה, מגיע היום הראשון לעבודה אשר מהווה נקודת פתיחה בעלת משמעויות רבות על תקופת העסקתכם בחברה. ראשית כל, בימים הראשונים, נרצה לא להתבלט באופן שלילית כלומר, לא נוביל במעשים שלנו למשב רוח שלילי כלפינו בקרב העובדים והמנהלים בחברה. לצורך כך, מבחינת הגעה בימים הראשונים לעבודה ובמיוחד ביום הראשון, נקפיד להגיע בזמן ואפילו בין הראשונים ולצאת בין האחרונים, לתת תחושה של רצינות, מוסר עבודה גבוה והכי חשוב לא "לנצנץ" ביום הראשון אלא להראות נחיצות, שייכות ועשייה בכל מצב. מבחינת לבוש, הרושם הראשוני מאוד חשוב ולפיכך רצוי להתלבש באופן מכובד, סולידי ולא צעקני מידי, בגדים בצבעים שקטים, מראה כללי מסודר ונקי כפי שהגענו לראיון העבודה הראשון.



במרבית מקומות העבודה יציגו אותך בפני כל העובדים, זוהי הזדמנות מעולה להתחבר, ליצור רושם ראשוני, לנהל שיחות עם העובדים, לדעת מה תפקידם בחברה וכיצד תעבוד איתם בשת"פ ולנסות "לשבור את הקרח" ולהתחיל להשתלב במרקם החברתי הקיים. חשוב לנצל את הימים הראשונים ללמידה, ספיגת מידע לא רק לגבי התפקיד שלך אלא כל מידע הקשור בארגון, בעלי התפקידים, מבנה היררכי, הבנת תהליכי עבודה, הבנת התנהלות ארגונית, נסו להבין את העובדים, להבין את הפוליטיקה בחברה והכי חשוב, פנו את המחשבה לצורך למידה ולא לזלזל ולומר שאתם יודעים הכל ושום דבר לא חדש לכם, באופן מתנשא. לסיכום, בימים הראשונים תגיעו בתחושה חיובית לעבודה, היו נחמדים, מכבדים, הפגינו מוטיבציה גבוהה, הראו חיוביות, אל תבקרו, אל תטיפו, אל תבצעו שינויים או הביעו דעה שלילית. בימים הראשונים תצפו על הנעשה בחברה מהצד, תבינו לאן הרוח נושבת, מי נגד מי, איך דברים מתנהלים וחשבו כיצד תוכלו להשתלב ובמה תוכלו לתרום לצורך רושם ראשוני.

“Upgrade”

פרק - 12

קידום בתוך החברה
במקום מעבר לחברה אחרת

הקדמה

מגיע השלב בו עובד מגיע לסוג של מיצוי במסגרת תפקידו ונוצרת דילמה האם לעבור לארגון אחר, להעלות את רף המוטיבציה ולהפיג את תחושת המיצוי והתסכול, או להישאר באותה החברה אך לנסות ולהתקדם מבפנים. בשוק העבודה המודרני, לא מייחסים חשיבות רבה מידי לנאמנות למעסיק מצד העובדים ולהיפך, המעסיקים אינם רואים בראש סדר העדיפויות שלהם אם בכלל, את פיתוח הקריירה של העובדים אלא מה שמעסיק אותם זה ניהול החברה וקיומה. מחקר בדק ומצא שישנם 2 דברים עיקריים שבני אדם מפחדים מהם: חושך ופחד מהלא נודע, כך גם בשוק העבודה, עובדים מפחדים מהלא נודע, לא יודעים איך יהיה להם במעבר לחברה אחרת, לתפקיד אחר, צוות עובדים ומנהלים אחרים ויכול להוביל למעין מעגל אין סופי של אנשים שדורכים במקום, נשארים בתפקידם במשך שנים רבות ולא פועלים כדי לשבור את המעגל הזה, מדובר בדרך כלל באוכלוסייה המבוגרת שמעדיפה שלא לצאת להרפתקאות תעסוקתיות אלא להישאר בנישה שלהם, הבטוחה והמוכרת.

קידום

מעבר
לחברה
אחרת



אם נחלק את העובדים לצעירים ולמבוגרים, הרי שהצעירים יעדיפו להחליף מקום עבודה אחת לכמה שנים באם הרגישו מיצוי או צורך להתקדם, לקבל שכר גבוה יותר ולא להישאר במקום. מבחינתם עכשיו זה ה – "Money Time" שאם לא יבצעו את המעבר לחברה אחרת ולא יתקדמו, הם יישארו באותו התפקיד, לעולם. מצד שני, עובדים מבוגרים יותר, יעדיפו להישאר באותו מקום עבודה, לא לצאת להרפתקאות מיותרות שכן לרוב מדובר באנשים בעלי משפחות ולא ירצו לסכן את רווחת המשפחה ולהיכנס לבעיות כלכליות במידה ולא יצליחו למצוא עבודה חדשה. בסופו של דבר, מי ישתכר יותר ויגיע לביצוע תפקידים בכירים יותר – העובד שמקודם בתוך הארגון או זה שעובר בין ארגונים?

קפיצות ממקום עבודה אחד לאחר או הישארות במקום עבודה אחד

הגישה האופטימלית מדברת על מציאת עבודה שיש בה אפיקי קידום נרחבים אך גם אם לא נשארים באותה מסגרת לאורך כל הקריירה, העדיפות היא לעשות מס' תפקידים באותו הארגון, להתקדם בסולם הדרגות ורק לאחר מכן לעבור למקום עבודה אחר ולא לפני, כלומר מצד אחד כן להראות יציבות תעסוקתית וקידום והתפתחות באותה החברה ורק לאחר מכן לעבור לחברה אחרת ולהראות את הישגים שהצלחת לעשות בחברה הקודמת.

חשוב לדעת שמבחינת המעסיקים, העדיפות מבחינתם היא לקדם עובד מתוך הארגון, שמכיר את המערכת, התרבות הארגונית ולא צריך להשקיע זמן ומשאבים רבים בקבלת עובד חדש שמגיע מארגון אחר, שכן מהלך שכזה ידרוש מהמעסיק גם לשלם לעובד החדש את השכר שהוא מקבל בארגון אחר ובמידה רבה גם להוסיף 20% לגובה השכר בשביל לשכנעו לקבל את התפקיד ולעזוב את מקום העבודה הנוכחי.



המחשבה לפיה אם נעבור בין ארגונים נוביל לקידום ושדרוג הקריירה יותר מאשר אם נתקדם בתוך הארגון, היא גישה מוטעית משום שישנם יתרונות רבים בקידום בתוך הארגון גם אם מדובר בקידום רוחבי. העדיפות היא להתחיל את חיפוש הקידום בתוך הארגון שם נמצאות הזדמנויות הקידום הטובות ביותר ושם נרצה להשקיע את מירב החיפושים, לראות איפה מחפשים עובדים, לדבר עם מחלקות שונות בארגון, להתחיל לקדם את עצמך, לראות איפה יש בעיות בארגון ולהציע את עצמך כעובד שיוכל לשפר את המצב, להוביל להישגים ולשיפור רוחניות החברה. פנו אל הגורמים הניהוליים בחברה וחשבו כיצד אתם, מניסיונכם והידע המקצועי שיש באמתחתכם, תוכלו לסייע להם ולהביא ערך מוסך לארגון בפתרון הבעיות האקוטיות העסקיות ולהוביל לשינוי מתמיד ולעלייה בגרף הצלחת החברה. חשוב להיות אסרטיביים, מכירתיים ולהציג את עצמכם בפני המנהלים ככאלה שיובילו לשינוי המיוחל אם תקודמו לתפקיד שיפתור את אחת הבעיות המרכזיות שפוגעות בהתנהלות של הארגון.

“

Don't wait for
opportunity
CRATE IT!



תודה רבה ובהצלחה!

צוות d.na השמה לענף הרכב