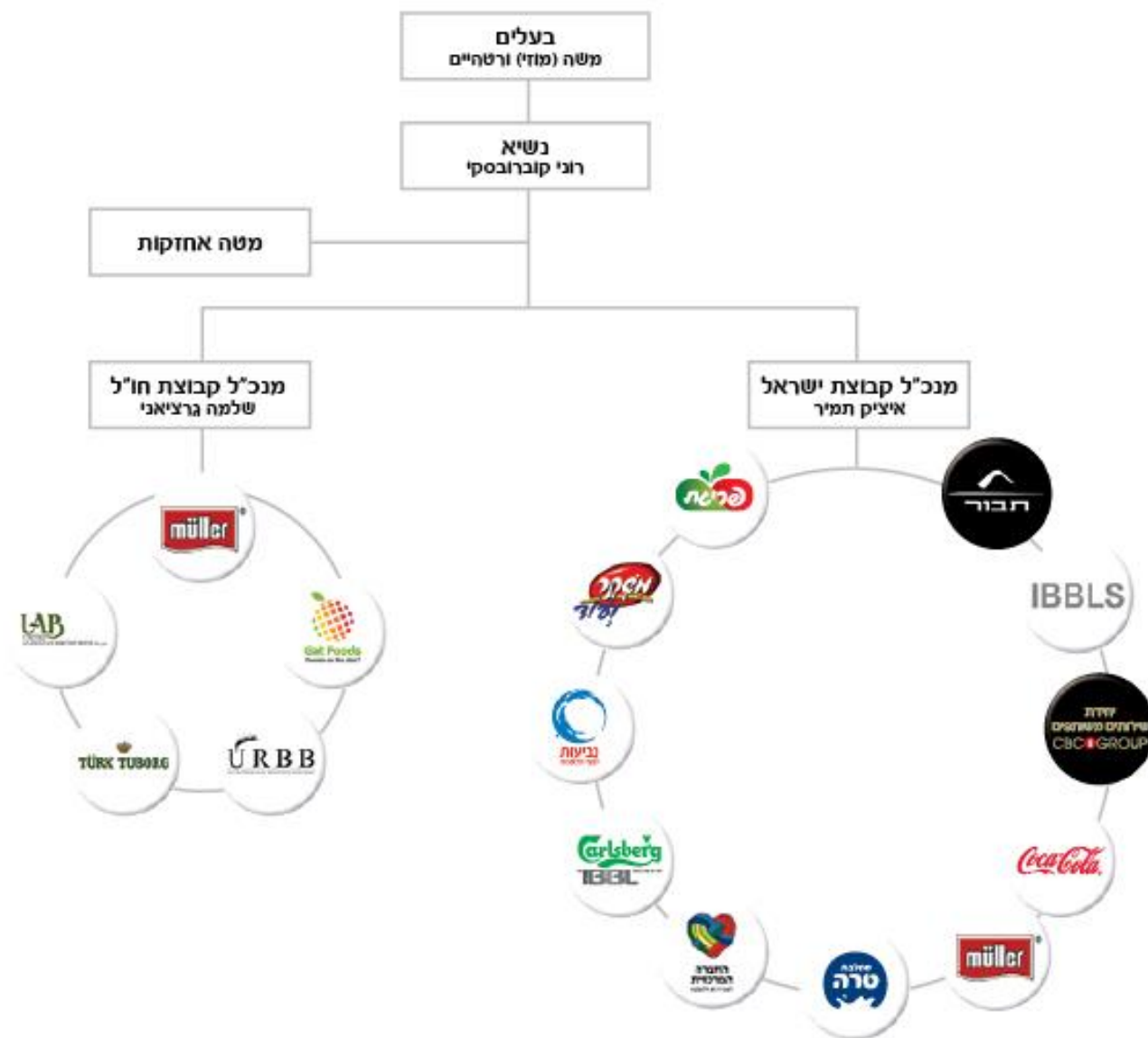


גיוס מבוסס כישורים קבוצת ישראל

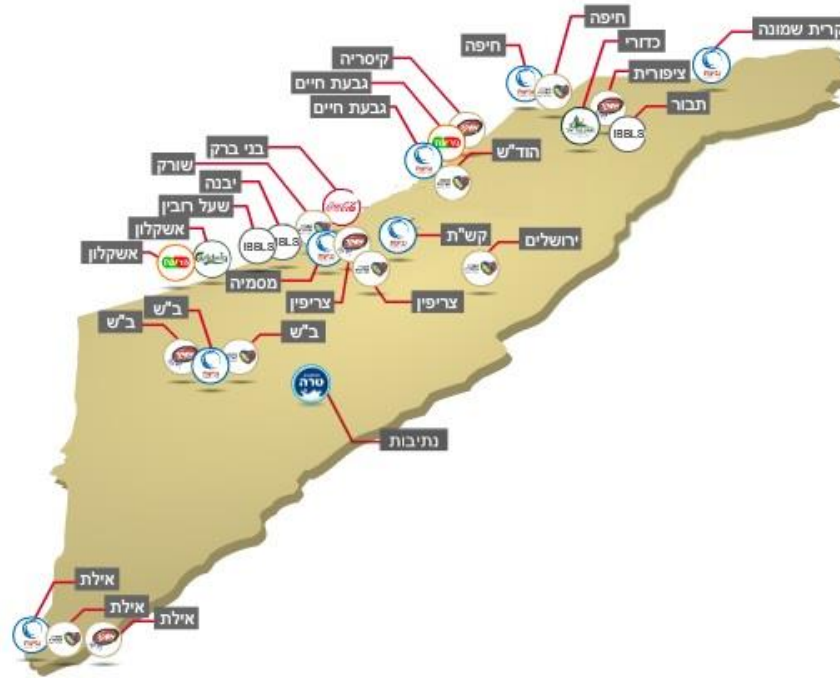


IBBLS





פריסה גיאוגרפית



מהו גיוס מבוסס כישורים?

איתור ואבחון מועמדים הנסמך על יכולות אישיות,
תוך מזעור התלות בניסיון התעסוקתי



IBBLS



למה שלא נמשיך לגייס בדרך ה"רגילה"?



אסטרטגיית האוקיינוס הכחול

[Blue Ocean Strategy](#) Mauborgne & Chan Kim (2004)

אוקיינוס כחול (הזירה הפוטנציאלית)

ליצור נישת שוק ללא מתחרים

להפוך את המתחרים ללא רלוונטיים

ליצור וללכוד היצע חדש

אוקיינוס אדום (הזירה הקיימת)

להתחרות בשוק הקיים

לנצח את המתחרים

לנצל את ההיצע הקיים



אסטרטגיית האוקיינוס הכחול

נדירות
עיסוקים

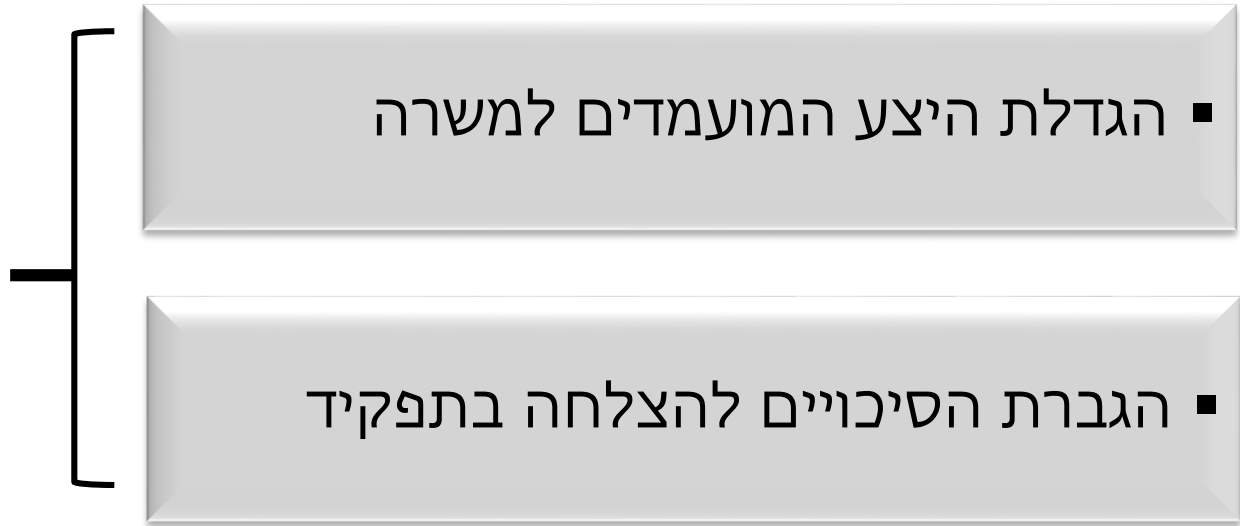


מורכבות
עיסוקים

איתור שוק
מועמדים
ללא מתחרים



יתרונות הגיוס מבוסס הכישורים



כיצד ניגשים לגיוס מבוסס כישורים?

- הגדרת כישורים קריטיים לביצוע תפקיד

- פיתוח שיטות מיון ואבחון נוספות (מכוונות יכולות)

מהם כישורים קריטיים?

הגדרה

ידע, יכולת, מיומנות או כישרון
הבאים לידי ביטוי
בהתנהגויות קריטיות
להצלחה בביצוע המשימות
ולשגת היעדים העסקיים של הארגון



IBBLS



גיוס מבוסס כישורים מבוצע בשני מצבים :

- עובדים המועמדים לתהליך קידום/ניוד

- מועמדים חסרי ניסיון תעסוקתי ו/או השכלה רלוונטית

הערכות ארגונית-איך מתחילים?



שיתוף מובילים עסקיים בהשפעות מגמות השינוי בשוק
התעסוקה



בחירת עיסוקי פיילוט (מסה – יתרון)



הגדרת תיאורי עיסוק והכישורים קריטיים הנגזרים מהם



פיתוח כלי מיון וגיוס מותאמים



חיזוק ממשק התחומים: גיוס, הדרכה, שכר ותגמולים