



## 15 טרנדים חדשים בגיוס שישפיעו על התעשייה ב-2019



אם נרצה ואם לא, עולם גיוס העובדים עבר תמורות משמעותיות. בהשוואה לתקופה של לפני מספר שנים, למועמדים יש הרבה יותר כוח כיום. לפי מחקרים ולפי ניסיונם של כל המגייסים המקצועיים, שוק העובדים הנוכחי מונע בתשעים אחוזים על ידי המועמדים. כלומר, אתם כבר לא בוחרים טאלנטים – הטאלנטים בוחרים אתכם. שינוי הפרדיגמה הזה מביא איתו מערכת חדשה של טרנדים. במאמר זה הדגשנו את 15 הטרנדים החשובים ביותר בעולם הגיוס שישפיעו על התעשייה ב-2019.

### שיווק גיוס

אסטרטגיה הזו מבוססת על יישום טקטיקות של שיווק בגיוס. שיווק גיוס הוא תהליך של טיפוח פרטים מוכשרים ומשיכתם לארגון שלכם תוך שימוש בשיטות שיווקיות. זו דיסציפלינה שפותחה כתגובה למצב הנוכחי בשוק העבודה ומטרתה העיקרית היא לעקוב אחרי הטרנדים בשוק ולהציע פתרונות לחברות כדי שיהיו בעמדה הטובה ביותר למשוך טאלנטים.

### גיוס Inbound

לאחרונה התחולל מעבר בעולם הגיוס לגיוס אינבאונד. יצירת קשר עם מועמדים אידיאליים כדי להציע להם משרה כבר איננה הדרך הטובה ביותר למשוך טאלנטים. במקום זאת, ההתמקדות היא על גיוס אינבאונד: משיכה עקבית ופרואקטיבית של מועמדים כך שירצו לבחור אתכם כמעסיק הבא שלכם. למעשה זו גישה שלקוחה מעולם השיווק הגורסת כי התוכן הוא האמצעי העקרי למשיכה של מועמדים וזה באמצעות חשיפת תוכן עמוק ומעניין על הארגון וההבטים שלו ברשתות חברתיות, אימיילים, קידום אתרים, פודקאסטים ועוד.

### מיתוג המעסיק

מיתוג המעסיק הוא המונח בו משתמשים כדי לתאר את המוניטין של החברה והפופולריות שלה כמעסיק. מחקר של לינקדאין מצא כי 75 אחוזים ממחפשי העבודה חוקרים את מיתוג המעסיק לפני שהם מחליטים להגיש מועמדות.

### חווית המועמד

חווית המועמד היא תפיסת המועמדים את תהליך הגיוס של החברה. מועמדים שעברו חווית מועמד חיובית בתהליך הגיוס יקבלו בשיעור גבוה יותר את הצעת העבודה או יפנו שוב בעתיד. מצד שני, חוויה שלילית תעלה לכם לא רק באובדן המועמד הספציפי, אלא יכולה לגרום לכם גם להפסדים כספיים משמעותיים מאוד.

## מאגרי טאלנטים

מאגרי טאלנטים מתייחסים למאגר נתונים שבו מנהלי כוח אדם ומגייסים שומרים את כל פרטי המועמדים העיקריים שלהם. באופן זה, בכל פעם שיש משרה פתוחה בחברה, כבר עומד לרשותכם מאגר שממנו אתם יכולים לבחור את הטובים ביותר. זו הסיבה שמגייסים רבים אימצו את הכלי הזה והחלו לבנות מאגרי דאטה איכותיים לצרכים עכשוויים ועתידיים.

## ניהול מערכת יחסים עם המועמדים

זו שיטה לניהול ושיפור מערכת יחסים עם מועמדים נוכחיים ועתידיים. ניהול מוצלח של מערכות היחסים הללו הוא פתרון לאחד האתגרים הגדולים ביותר העומדים כיום בפני חברות: משיכת טאלנטים.

## גיוס חברתי

גיוס חברתי הוא שימוש בערוצי מדיה חברתית לגיוס. מדובר לא רק בהעלאת מודעות דרושים לחשבונות המדיה החברתית של החברה (פייסבוק, טוויטר, לינקדאין ועוד) אלא גם לחיפוש אקטיבי של מועמדים פוטנציאליים, בניית מערכות יחסים איתם, ועידודם לפנות למשרות הפנויות כרגע.

## כלי אוטומציה לגיוס

כלי אוטומציה לגיוס הם תכנות שקיימות כבר זמן מה. הן מפשטות את תהליך הגיוס והופכות אותו מהיר ויעיל יותר. התחזית היא שחברות שלא יטמיעו כלי אוטומציה בגיוס שלהם כנראה יפסידו את המועמדים הטובים ביותר למתחריהם המתקדמים יותר.

## GDPR

GDPR היא החקיקה החדשה של האיחוד האירופאי שמעניקה לאנשים שליטה גדולה יותר על המידע האישי שלהם. החקיקה הזו תשנה לגמרי את האופן בו תהליכי גיוס יופעלו ב-2019, ואלה שלא יעמדו בקריטריונים צפויים לשלם קנסות כבדים.

## גיוס על בסיס דאטה ו-HR אנליטיקס

שימוש במדדים מבוססי דאטה הוא טרנד שיכול לתת לכם תובנות מצוינות לגבי חלקים באסטרטגיית הגיוס שלכם שעובדים היטב וחלקים הזקוקים לשיפור. הענקת תשומת לב לאנליטיקס שלכם ושימוש בגיוס מבוסס דאטה הוכיחו את עצמם כמשפרים כמה מהמדדים החשובים ביותר בתהליך הגיוס: כמו אורך התהליך, עלותו, ואיכות העובדים.

## המלצות מעובדים

תכניות שמעודדות המלצות של עובדים על מועמדים הן בהחלט אחד הדרכים היעילות ביותר לשכור טאלנטים ולאייש משרות פתוחות. מחקרים הוכיחו שעובדים שהומלצו על ידי עובדים קיימים נשכרו ונקלטו בחברה מהר יותר והתהליך עלה פחות כסף.



## חיפוש טאלנטים

חיפוש אקטיבי אחר טאלנטים הפך להיות אסטרטגיית גיוס שהיא בבחינת מאסט. מחקר בלינקדאין מצא שרק 36 אחוזים מקרב מועמדים פוטנציאליים מחפשים עבודה בפועל. עם זאת, 90 אחוזים מהם מעוניינים לשמוע על הזדמנויות חדשות.

## גיוס משותף

גיוס משותף הוא שיטה שבה הן צוותי משאבי אנוש והן צוותים ממחלקות אחרות עובדים יחד כדי לאתר טאלנטים ולגייס אותם. באופן זה איכות העובדים החדשים עולה ושיעורי התחלופה יורדים.

## ראיונות מובנים

חברות רבות מאמצות לאחרונה את הריאיון המובנה עם השאלות הקבועות מראש. בין היתרונות שלו: אפקטיביות, אובייקטיביות, הגינות, ויכולת להגן על התהליך בפני החוק.

## התאמה אסטרטגית

גיוס עובדים צריך להתאים לאסטרטגיית העסקית הכללית שלכם. מכיוון שחברות לא יכולות לצמוח בלי עובדים, גיוס טאלנטים צריך להתבצע באופן אסטרטגי. יש לזהות את הצרכים והמטרות העתידיים של החברה, ובהתאם לכך לזהות פערי מיומנויות. על פי התוצאות הללו, צוותי משאבי אנוש צריכים לתכנן את מאמצי הגיוס שלהם באופן שיתמוך בצמיחה העסקית!