

## למה כל-כך קשה לגייס מומחים טכנולוגים?



אנחנו ידועים כמעוז הגאונות המקוריות והיכולות הטכנולוגיות. אבל כשאתם מנסים לאייש תפקידי מפתח טכנולוגיים בארגון שלכם, אתם נתקלים בקושי רב באיתור מועמדים מתאימים, איכותיים ומומחים בתחומם. אתם משקיעים זמן ומאמצים, קוראים אינספור קורות חיים, מראיינים ומתאכזבים פעם אחר פעם. אז מדוע כל-כך קשה לגייס ולשמר את המומחים הטכנולוגיים שלכאורה נמצאים שם בחוץ?!

אתם לא היחידים שנתקלים בקושי לאייש את המשרות הטכנולוגיות לארגון שלכם. אז מדוע באמת כל כך מסובך למצוא אנשי פיתוח, רשתות, אבטחת מידע כיום?

### כי תהליכי הגיוס והאיתור מתקדמים בקצב מסחרר

גיוס כישרונות ומומחים טכנולוגיים שונה מאוד מגיוס מומחים באזורים שאינם טכנולוגים. התחרות על המומחים הללו היא עצומה, לצידה קיים גם האתגר של היכרות מעמיקה עם קהל יעד ספציפי זה- היכן הוא נמצא, מהם התפישות שלו, מה הוא מצפה ממקום העבודה שלו ועוד. אז אולי אתם מכירים היטב את החומר הטכני שאתם מצפים שהמועמד שלכם יציג, אבל אין לכם את הגישה לערוצי הגיוס, מאגרי המועמדים והכלים הדרושים לאיתור, מיון, בדיקה וגיוס של אנשי הטכנולוגיה המבריקים שאתם מחפשים.

### כי תהליכי הגיוס דורשים זמן רב ותגובתיות מהירה

לא לכל ארגון יש די זמן לתהליכי גיוס מורכבים ומרובי שלבים של גיוס המועמדים המתאימים ביותר בתנאים שמספקים את כל המעורבים. יתרה מכך, סביר להניח שצוות הגיו שלכם צריך לתת מענה למחלקות רבות אחרות בעולמות תוכן שונים ומגוונים וגם לו יש עניין של תעדוף זמן ומשאבים. גיוס בעולמות הטכנולוגיה חייבים להיות ממוקדים, מהירים, יעילים על מנת שלא נפספס את המועמדים המתאימים והנכונים לנו ביותר.

### כי המועמדים הטובים לעיתים תפוסים

האיכותיים שבאנשי הטכנולוגיות בישראל נחטפים מהר משוק "הדרושים". כך שלא מן הנמנע שאחוז גבוה מהמועמדים הרצויים עליכם, מועסק בכלל בחברה אחרת. כלומר, לא תמצאו אותם מסתכלים על מודעות בלינקדאין ובפייסבוק, או מבלים את זמנם באירועי מינגלינג של התעשייה. הם עסוקים בעבודה שלהם, ולכן לא פשוט לגרום להם להתעניין בהצעה שלכם.

## כי קשה להגיע אליהם

לפני שתצליחו ליצור התעניינות, אתם צריכים למצוא את המועמדים הללו, והם די טובים "בהסתרות". היצע המשרות יכול לסחרר, ולא קל למצוא ערוצי תקשורת בהם המסר שלכם יזכה להתייחסות כלשהי. גם כשמדובר בתותחי טכנולוגיה שמחפשים להחליף עבודה, ולא ה"תפוסים" שהזכרנו מעלה, לרוב הארגונים פשוט אין את המשאבים והכלים להגיע למועמדים המתאימים ביותר בזמן הקצר שעומד לרשותם.

## אז איך כן?

אחד האמצעים לעשות זאת באם תהליכי הגיוס שלכם לא תומכים באופן מלא בצרכים שלכם של איתור המומחים הטכנולוגים כאן ועכשיו ובדיוק למה שאתם צריכים - זה לפנות לגופים מקצועיים שזו ההתמחות שלהם. זה העסק שלהם וזו הליבה שלהם. תהליכי הגיוס והאיתור שם מזוקקים, מהירים ומתאימים לרוח התקופה. אלו הם גם גופים שבדרך כלל ידעו לשמר את העובדים, להכשיר אותם ולטפל בכלל צורכיהם כעובדים לאורך זמן.