



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

"ושאינו יודע לשאול"

מה לא שואלים בראיונות עבודה

| אסור | לא חוקי | לא נכון | הזוי |

חברת מתנה מבית FINALLY
לווי תהליכי גיוס השמה והטמעה
בחברות קטנות ובנוניות



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

תוכן העניינים

2 מה מחכה לכם בפנים

4 "אלה החוקים והמשפטים" | מה אסור לשאול מבחינה חוקית

8 מלכודות בסגנונות תקשורת | מי שאל את מי ומתי?

11..... זה לא ה'איך' זה ה'מה' | מה, איך ולמה לשאול

13..... שאלות עינוי | למה לשאול!?

15..... דע את האויב | על כל שאלה תשובה

18..... השאלה הבנאלית ביותר | מהי החולשה שלך?

19..... על שלושה דברים העולם עומד | 3 טיפים לראיון מוצלח

19..... טיפ 1 | איך לשאול

19..... טיפ 2 | מה לשאול

20 טיפ 3 | איזו דוגמה לבקש

21..... סיכום | איך עוברים מהמצוי לרצוי?

23 הצעה לפתרון שלם, מלא ואפקטיבי



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com ☎ 077 - 5007356 T
 א בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

מה מחכה לכם בפנים...

- מה לא שואלים בראיון עבודה?
- אלו שאלות אסור לנו לשאול מבחינה חוקית?
- אלו שאלות לא יקרבו אותנו למטרה ולא יאפשרו לנו לקבל את המידע הרלוונטי שנחוץ לנו?
- אלו שאלות אבד עליהן הכלח?
- מה הן שאלות אוטומטיות?
- ומה הן השאלות השחוקות?

מסתבר שכמו בכל תחום ומקצוע, יש את התורה שבכתב ויש את התורה שבעל-פה. יש שאלות שעוברות מדור לדור, כאלה שכל מנהל שואל ולמד לשאול, רק כי המנהל שלו שאל אותן פעם או אמר לו לשאול את השאלות הללו, ללא הבנה או סיבה (כמו לדוגמה השאלה הנצחית "ספר לי על עצמך").

אנחנו ממשיכים לשאול ולשאול ולשאול, ואנו שוכחים לפעמים שבראיון אנו לא רוצים לשאול כל שאלה הקיימת במאגר השאלות המסורתיות - קודם כל, מהסיבה הפשוטה שלכולם כבר יש את התשובה מוכנה בשרוול. כולם קראו, גלשו, בדקו והכינו את "תשובת הספר". לרוב אלו שאלות שלא מבדלות או מחדדות את ההתאמה של האדם לארגון ולתפקיד.

כל שאלה אוטומטית השייכת "לרשימת שאלות לראיון עבודה" שלא קשורה באופן ישיר לכישורים, לניסיון, להתנהגות הקשורה לתפקיד, או שלא ברור למראיין למה הוא שואל אותה ומה הוא מצפה לזהות דרכה - לא נותנת מובהקות גבוהה ובעצם לא ממקדת אותנו ולא נותנת לנו מידע מדויק במה שונה מועמד זה ממועמד אחר.



Finally יעוץ אבחון והשמה | office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 A | www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

זו הדרך המהירה ליפול למלכודת שבה בחרתי עובד כי יהיה מגניב לשתות איתו קפה, או כי הוא מזכיר לי את אהבת נעורי, או כי אני מתחבר לתקשורת שלו – למרות שלאף אחד מאלה אין קשר להצלחה בתפקיד.

לאור הצלחת החברות "שאלת המיליון \$" ו"טיפים לראיון אפקטיבי" שהפקנו בעבר, בדפים הקרובים ננסה לתת לכם קווי הנחיה כלליים – מה **לא** לשאול בראיון, ויותר מזה, בסיום הקריאה תדעו לזהות את האוטומטים וה"בורות" שקל ליפול אליהם בזמן תשאול וראיון.

נציג מספר שאלות שאסור לשאול בראיון מבחינה חוקית, וגם שאלות שאבד עליהן הכלח. נלמד כיצד נכון לשאול שאלות מסוימות, וננסה לחדד איך משתמשים נכון בכל שאלה.

בוא נאמר את האמת, כשזה קשור לתהליך הכנה לראיון רוב המראיינים קצת עצלנים ולא אחת, ההשקעה המרבית שלהם בנושא היא הצצה מהירה בקורות החיים של המועמד כמה דקות לפני הריאיון.

חשוב לדעת ששני הדברים הכי בסיסים שישמרו אותנו משאלות לא נכונות הם: בניית **פרופיל התפקיד ופרופיל המועמד** – שני אלו יתנו לנו את הבסיס היציב ביותר לדעת **מה לחפש**, ומתוך זה נדע לגזור **מה לשאול** – אלו שאלות ועוגנים שחשוב לנו לזהות בראיון.

אבל, בחיים כמו בחיים, האוטומט תמיד יותר נוח ו"סט שאלות ידוע מראש" פותר לנו את ההתעסקות הזו. אך האם באמת סט כזה חוסך לנו זמן? האם זה באמת נותן לנו את הנתונים להם אנו זקוקים? ובעיקר – האם אנחנו היינו מקבלים עובד שהיה אומר לנו "יש לי סט של פעולות ידועות מראש", "לא צריך להתכונן", "זה ככה כבר שנים, כולם משתמשים בזה" ועוד אמירות שמונעות תהליך אבחון התאמה אמיתי של עובד לתפקיד ולחברה.

אנו בטוחים שבמדריך זה, נצליח להאיר לך, כמנהל שמגייס, דבר אחד או שניים על "תשאול אפקטיבי" ו"תשאול דפקטיבי".

נשמח כמובן לשמוע תוספות והערות. אפשר לשלוח אלינו ישירות למייל office@finally-con.com

קריאה נעימה!



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com T 077 - 5007356
בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F

"אלה החוקים והמשפטים" | מה אסור לשאול מבחינה חוקית

להלן מספר שאלות בעייתיות שעשויות ללמד על התייחסות מפלה כלפי המועמד לעבודה, ושיש להימנע מלשאול אותם מבחינה חוקית:

1 | האם בדעתך להתחתן/להביא ילדים בזמן הקרוב?

זו שאלה טובה אולי לבליינד-דייט, אבל אין לה מקום בראיון עבודה. למעסיק אין זכות להתערב בתוכניות האישיות של המועמד ואסור לו לפסול מועמדות לעבודה בגלל תוכניות להקמת משפחה. במקרה כזה תתכונן לקבל תשובה מתחמקת בסגנון: אין לי תוכניות בשלב זה.

2 | האם יש לך ילדים? כמה? בני כמה?

זו שאלה היכולה להכניס לא מעט מועמדים, בעיקר נשים, למגננה (הנה כבר סופרים לי את ימי העבודה האבודים, לא משנה מה אני אגיד כל מה שהוא יזכרו לי זה את מספר הילדים) – ואם אתה נתחיל בשאלה שכזו נוכל לפספס כמה מועמדים ראויים. למה הכי פחות לצפות? שהמועמד ישלוף את הארנק ויראה לך את הנבחרת המתוקה שלו...

3 | איך תסתדר/י עם הילדים?

שאלה זו דומה לשאלה הקודמת, מופנית לרוב לנשים, ועלולה לסבך את השואל בתביעה על אפליה. לתשומת לב המעסיקים: מותר לברר האם המועמדים יעמדו בתנאי התפקיד, אבל אין לכם זכות לחקור איך הם יעשו זאת ברמה האישית-משפחתית.





Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

4 | מהו מצבך המשפחתי (גרושים, אלמנים, חד-הוריים)?

שאלה שלרוב משמשת לסינון אימהות חד-הוריות. לדברי פרופ' רדאי כבר היה מעסיק שנתבע על שאלה כזו, דווקא על ידי גבר גרוש, שהוכיח שמקום העבודה העדיף זוגות נשואים, וזכה בפיצויים.

5 | האם סבלת בעבר ממחלת נפש? האם היית באשפוז פסיכיאטרי?

אין שום איסור פורמאלי לשאול שאלה כזו, אך יחד עם זאת יש לדעת שקיים חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות הקובע שאין להפלות אנשים עם מוגבלויות בקבלה לעבודה, ובלבד שהמוגבלות לא מפריעה ישירות לביצוע התפקיד. אפשר לומר ששאלה זו נכחדה כמעט לגמרי (יחד עם השאלה על פרופיל צבאי) למעט במקרים בהם היא רלוונטית לתפקיד (כבר היה מקרה שאדם מעורער בנפשו התקבל לתפקיד שמירה והשתמש בנשקו כדי להתאבד, לא לפני שרצח ארבע עובדות סוציאליות). הבעייתיות העיקרית של שאלה מסוג זה היא שהיא חושפת לפרצה בחוק, כיוון שאין בחוק קביעה אודות אפליה על בסיס מצב בריאותי. כך למשל, מעסיק יכול לא לקבל לעבודה עובד הלוקה באסטמה רק מפאת מחלתו.

6 | האם אתם לוקחים תרופות באופן קבוע?

זו גרסה מתוחכמת לשאלה הקודמת, שמבקשת להוסיף למעסיק עוד מידע (תיכף ישאלו אתכם אם אתם משתמשים בקונדום). אם אין למידע זה השלכה על התפקיד – הרי זו פגיעה בצנעת הפרט.

7 | האם אתם הומוסקסואלים?

אמנם אין חוק שיאסור על מעסיק לנהוג בגסות רוח, אבל זו שאלה כל-כך לא סבירה שמי ששואל אותה מסתכן בתביעה על אפליה בגלל נטייה מינית.

8 | האם את עוברת טיפולי פוריות?

חוץ מהעובדה שאסור להפלות אישה בגלל טיפולי פוריות או בגלל הריון, יש בשאלה הזו פגיעה בצנעת הפרט. למען ההגינות חשוב לומר שביחסי עבודה תקינים מגיע למעסיק לדעת על כך, כדי שיוכל להיערך להיעדרויות ממושכות של העובדת.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

9 | בן/ת כמה את/ה?

אפליה בשל גיל אסורה אמנם אבל שנת לידה הוא נתון שמופיע בכל שאלון, כך שעדיף להתאמץ קצת ולעשות את החישוב, או לשאול בצורה שלא תכניס את המועמד למגננה אין סופית.

10 | מאיפה ההורים שלך?

כיוון שארץ המוצא של ההורים, כמו גם השכלתם או עיסוקם, אינם רלוונטיים לראיון העבודה - השאלה מסומנת מראש כלוקה בגזענות ומעסיק זהיר לא יעלה אותה בראיון. מותר למועמד לסרב לענות על שאלות לא רלוונטיות.

11 | האם יש לך עבר פלילי?

למעט עבירות שקשורות לאופי המשרה, זוהי שאלה בעייתית. אמנם זכותו של המעסיק לעתיד לדעת אם המועמד אותו הוא מראיין כעובד פוטנציאלי, רצח, אנס או גנב, אך עם זאת לא בטוח שזכותו של מעסיק לדעת על כל עבירת תנועה של מועמד (למעט במקרה של העסקת נהגים).

12 | האם את/ה נמצאת בהליך משפטי?

שאלה לא רלוונטית שברוב המקרים אין לה קשר לעבודה. המעסיק לא אמור לדעת אם המועמד מסוכסך עם השכנים או מנהל משפט גירושין וכדו'. מותר למועמד לסרב לענות על שאלה כזו.

13 | האם את/ה נוהגת/ת להמר / לצפות בסרטים כחולים / לשתות אלכוהול?

אמנם אין עדיין חוק שאוסר על אפליה של מהמרים בקבלה לעבודה, אך אלו שאלות שאין להן מקום בראיון עבודה ויש בהן פגיעה קשה בצנעת הפרט.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
A בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

14 | האם השתמשת אי-פעם בסמים?

קשה לדמיין את המתראיין שיהיה מספיק טיפש כדי להודות בזה... והשאלה היא באיזה אור שאלה זו תעמיד אותך כמנהל, או את החברה, ומה יסופר בהמשך על הארגון ומנהליו בחוץ.

15 | מה עשית בצבא?

שאלה שאין עליה איסור והיא יכולה להעניק יתרונות רבים לבעלי עבר צבאי מפואר, אך מנגד, החוק אוסר על אפליה על רקע עבר צבאי (אסור להעדיף את יוצא הסיירת על השקמיסט).

16 | באיזה פרופיל השתחררת?

שאלה שאסור לשאול. גם חוק שירות הביטחון קובע כי "לא ידרוש מעביד ולא יעשה שימוש בכל נתון אישי צבאי" - זאת למעט ראיונות עבודה בשירות הביטחון או לתפקידים ביטחוניים, אבטחה, שמירה וכדו'.

17 | את/ה עושה/ה מילואים? כמה?

אסור להפלות עובד בגלל שירות מילואים, כך שמראש שאלה זו לא מומלצת.

18 | האם את/ה דתי/ה?

בארה"ב רואים בשאלה כזו חוסר נימוס קיצוני. אצלנו לא פוסלים אותה על הסף. מצד אחד, מותר ורצוי לברר בן איזו דת המתראיין לעבודה, כדי לדעת באיזה יום חל יום המנוחה השבועי שלו, אך מצד שני, יש איסור להפלות על בסיס דת.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
A בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

מלכודות בסגנונות תקשורת | מי שאל את מי ומתי?

אנשים הם בעלי סגנונות תקשורת שונים. יש דומיננטיים ויש פסיביים יותר, יש בעלי קצב גבוה או נמוך וכדו' - וצפוי שכל מועמד יענה בצורה שונה על אותה שאלה, בהתאם לסגנון התקשורת שלו.

סגנון התקשורת הרצוי לפרופיל התפקיד, הוא נתון שחשוב שיש לזהות מראש, כי הוא קריטריון חשוב להתאמה לתפקיד וצוות ולחברה. ישנם תפקידים בהם למנתח-החושב והלא אימפולסיבי - יש יתרון, וישנם תפקידים בהם לדיבור מהיר ושולף יש יתרון. לכן יש שאלות שאדם אחד לא ידע כיצד לענות עליהן בגלל סגנון ההתנהגות שלו, ועל אותה שאלה, אחר ישלוף לך תשובה ברגע.

השאלה החשובה היא:

האם אתה כמגייס ומראיין יודע לזהות ולקבל את מה שאתה צריך?
האם אתה יודע איזה פרופיל התנהגותי תקשורתי הכי מתאים לתפקיד?
ומה התשובה שתאמת לך את מבוקשך?

הכול עניין של אלו תכונות וכישורים אני זקוק להם בתפקיד, לכן **לא יכול להיות 'מערך שאלות אוטומטי'**. אם התפקיד דורש תגובה מהירה, יכולת ורבולית ויכולת התנסחות - אז מצוין להשתמש בשאלות לא צפויות. אבל אם התפקיד דורש חשיבה לעומק, ירידה לפרטים, יכולת ניתוח עבודה עצמית - האם זה חשוב אם המועמד ענה מהר או לא?



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com 077 - 5007356 F

שאלות התנהגות – טובות או בעייתיות?

שאלות ההתנהגות נחשבות שאלות טובות יותר. שאלות כגון:
איך תצליח בסיטואציה המדוברת?
איך תצליח להגיע לאיזון?
או איך תפתור קונפליקט?

אבל... יש כאן גם מלכודת - רוב השאלות הללו הן גם שאלות מובילות (הווה אומר המועמד יכול הניח לאיזה תשובה מצפה המראיין), ולכן חשוב לשים לב לדרך בה הן כתובות/נשאלות (ראה את הדוגמאות שפרטנו לעיל).

יש אנשים שאם תשאל אותם על בעיה - הם יספרו לך עליה, ויש את אלו שתשאל אותם על הבעיה - הם גם יספרו לך עליה וגם יציעו פתרון.

זכרו שלכל מטבע יש שני צדדים, ושאלות שמנוסחות כך לא נותנות מקום ל(אולי)אלפי הפעמים בהן המועמד לא הצליח או לא פתר את הקונפליקט, והיא מרמזת כי אנו רוצים לשמוע רק על הפעם שהצליח. חשבו על זה - האם מה קורה למועמד כשהוא לא הצליח, לא פחות חשוב (אם לא יותר)? כאשר שאלה מנוסחת בצורה הנ"ל, אף אדם לא ינדב את המידע הזה מרצונו. יותר מכך, שאלות שעוסקות רק בהצלחה ובפתרון יוצרות אפקט הילה על תהליך הריאיון, על תחושת המראיין והמראיין כאחד. היות ושוחחנו רק על הצלחות והכול אופטימי וורוד - נוצרת הטיה. אנחנו לא רוצים להנחות לתשובה הנכונה. אנו רוצים להשאיר את השאלה פתוחה, אולם מדייקת.

דוגמה נוספת מהכיוון ההפוך:

כשמעסיק לא רוצה להעסיק אדם מסוים - הוא יחכה ויחקור עד שימצא משהו, אפילו קטן, שאותו אדם עשה לא נכון, כל השאלות בריאיון יהיו מכוונות לשם - גם במקרה זה נוצרת הטיה.





כעת בואו נשלב בין המלכודות הללו לסגנון התקשורת -

אנשים בעלי יכולת עשייה, תפקוד גבוה וקצב מהיר - מיד ידעו לתת לך דוגמאות של עשייה, פתרונות והצלחה. אולם הבעיה בסוג זה של התנהגות היא שהם לא יגיבו טוב לכישלונות וטעויות, ולכן דווקא זה המקום עליו מעניין לתשאל אותם.

מכאן נובע כי שאלה כמו "ספר לי כיצד פתרת בעיה" תיתן לנו רק תמונה חלקית אודות המועמד ולא תיתן לנו את הידע הנכון והרלוונטי שאנו זקוקים לו. שאלה כזו לא תאפשר לנו לזהות את האזור בו המועמד חלש יותר ובו הוא באמת צריך להתמודד - כישלון או חוסר הצלחה. מצד שני אדם בעל קצב איטי, או טיפוס מנתח, לא ידע לשלוף תשובות באופן מהיר וישיר, כי זה לא מאפיין את סגנון התנהגותו - האם בשל כך נפסול אותו?

בעולם האמיתי כולנו מדי פעם לא נצליח ונטעה, ולא בכל תפקיד יש צורך בתשובות מהירות ואנחנו עלולים כאן לפספס את המטרה האמיתית של הריאיון.

הטיפ הוא - לכוון ולתשאל כל סגנון התנהגות בהתאם. לא לשאול רק שאלות שנוגעות לחוזקות של המועמד ולאזור הנוחות שלו, אלא לדעת לגעת גם באזור החוסר ודאות של כל סגנון התנהגות ותקשורת.





Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

זה לא ה'איך' זה ה'מה' | מה, איך ולמה לשאול

העניין בתשאול נכון הוא לא לגרום לתקיעות תקשורתית. לא לגרום למועמד לנבור במוחו מה היה כתוב בספרי ההדרכה לראיון, ולזכור כי לפעמים מה שחשוב זו לא מה אמר המועמד אלא ללמוד עליו, מעבר לתשובה שלו, על צורת חשיבתו והתמודדותו במצבים פחות ברורים וידועים מראש.

יש שאלות שהמידע שנקבל מהמועמד הוא חשוב, אולם בגלל שלא נשאל את השאלה נכון, לא נקבל את המידע לו ציפינו. מעבר לזה, סיכוי גדול שניצור סיטואציה לא נוחה שתעכיר את האווירה בראיון.

להלן כמה שאלות כאלה:

1 | היכן תהיה עוד חמש שנים?

שאלו את עצמכם מה באמת אתם מצפים שהמועמד יענה? ידוע כי לפי מגמות התעסוקה כיום, הסיכוי שמועמד יהיה באותו מקום עוד חמש שנים הוא נמוך, אבל האם תעסיק משהו שיגיד לך כי הוא יהיה במקום אחר?
האמת היא שזו שאלה של ימים עברו, של דור אחר, בהם ליציבות וקביעות הייתה משמעות חזקה יותר ואלו היו ערכים מובילים בעולם התעסוקתי.

2 | למה להעסיק אותך?

כדאי להתכונן לקבל תשובה מוכנה מראש שכתובה בכל ספר הכנה לראיון, או תשובה שאינה אינפורמטיבית או מלמדת באמת על התאמתו של המועמד לתפקיד.
המפתח הוא - בכל שלב, ועל כל תשובה, יש לשאול עוד ועוד שאלות שהופכות את שמות התואר או את הנאמר לדברים יותר ספציפיים, לדוגמה: "כיצד זה יבוא לידי ביטוי בעבודה?"



Finally יעוץ אבחון והשמה | office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נמלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



3 | שאלות ירייה מטווח קצר

יש שאלות הסוגרות את המועמד ובונות חומה בניכם, מה שעומד בניגוד לכל המטרה של הראיון, שהיא להכיר, לזהות, לתת אפשרות לבחון התאמה. לדוגמה, אם נתחיל ראיון בשאלות ישירות ואישיות כמו "בת כמה את?" או "מה מצבך המשפחתי?". שאלות כאלה גם מצביעות על התייחסות למועמד כאל "קובץ מידע" ולא כאדם.

4 | שאלות ישירות מדי או שמציבות את המועמד עם הגב לקיר

דוגמה לשאלה כזו היא "כיצד תשתלבי בצוות שכולו גברי?" (או להיפך) - השאלה שמה את הזרקור על המגדר ולא על האדם. לעומת זאת ישנה תפיסה נוספת הקיימת בקרב מנהלים שאומרת להיפך - "בוא נביא גבר והוא יאזן כאן קצת..."
דוגמאות נוספות:
האם בכוונתך להינשא בקרוב?
האם תוכלי/י בגילך לעבוד עבודה אינטנסיבית?
מה מספר הילדים שאני מתכנן עם זוגתך והאם הוא תואם ליכולות הכלכליות שלך?

כל אלו שאלות ששמות את המועמד עם הגב לקיר, ויש חשיבות גם לטיימינג שבו הן נשאלות, בכדי לקבל תשובה איכותית, כנה ואמיתית כזו שתאפשר לנו לקבל החלטות.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 A www.finally-con.com 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

שאלות עינوي | למה לשאול?!

בכדי לתת תמונה מלאה של שני הצדדים, גם של המעביד (המראיין) וגם של העובד (המרואיין) קיימנו סקר בו תשאלנו מחפשי עבודה ומועמדים, וביקשנו לדעת מהם מהן השאלות שהכי עיצבנו אותם? מהן השאלות שהיו הכי לא ברורות והכי הזויות בהן נתקלו? כדאי שגם אתם תכירו:

1 | איזו דמות ממסע בין כוכבים או מלחמת הכוכבים את/ה?

זו עשויה להיות שאלה מכשילה אם המועמדים אינם מעריצים מושבעים או חובבי הז'אנר. אבל כל עוד ידעו לנקוב בשמו של הרשע האולטימטיבי (Veder DARTH) או בפסיכופת מוכר - יש סיכוי שיעברו...

2 | אם חייזרים מהחלל החיצון יציעו לתת לך כל מה שתבקש בתמורה לכך שתעבוד בכוכב שלהם, מה תבקש?

רוצים לנחש את התשובה?

3 | אפשר להסתכל בתיק שלך?

שאלה מוזרה שחוצה לגמרי את גבולות הפרטיות.

4 | אם היית סלט, איזה רוטב היה לך?

אם יד על הלב ושכל ישר - מה ניתן ללמוד משאלה כזו? ומי מחליט מהי התשובה הנכונה? בעיקר אם לא מדובר במי שחי בעיקר על סלטים... 😊



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com ☎ 077 - 5007356
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 א www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

5 | מה דעתך עליו כמראיין?

ברור שאין שום דרך לצאת מהשאלה הזו...

6 | אם היית אופניים, איזה חלק באופניים היית?

עוד שאלה שההגיון מאחוריה אינו ברור, ואיזה מידע היא מספקת כדי לקבל החלטות אודות העסקתו של מועמד מסוים. נגיד שענה "אני מושב" - האם זה מעיד עליו שהוא אדם מיושב? ואם ענה "כידון" זה אומר שהמועמד הוא מנהיג? זה נראה לכם ניתוח טוב?

7 | להערכתך, כמה תחנות דלק יש בישראל?

נו, מי אמר שמראיינים הם לא יצירתיים...

8 | מה אפשר למצוא במקרר שלך?

אם המקרר שלכם ריק לגמרי - כנראה שאתם לא ממש יודעים לתכנן את הקניות שלכם, ואם הוא מלא - אז? תזכו לפרק במשפחה חורגת?

9 | מה דעתך על התמונה שתלויה בלובי?

גם אם זו דרך לבחון האם המועמד ער לפרטים, עדיין שאלה כזו לא מייצרת מובהקות. ובל נשכח את אלמנט ההתרגשות והלחץ בו נמצא המועמד.

10 | את מי אתה אוהב יותר? את אבא או את אמא?

אין תשובה לשאלה הזו. באף גיל.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

דע את האויב | על כל שאלה תשובה

במהלך הסקר חיפשנו גם מהן השאלות הבנאליות ביותר? על אלו שאלות כולם יודעים מה לענות?
כי כמו שלכם יש רשימת שאלות, להם יש רשימת תשובות...

אז בואו תכירו מראש מהי **התשובה הבנאלית על השאלה הבנאלית** -
ואז, בזמן שאתם קוראים את הרשימה, שאלו את עצמכם, באמת:

- מה למדתם על אותו אדם?
- מדוע הוא מתאים לתפקיד?
- אלו כישורים יש לו?
- ומה הערך המוסף שלו ביחס למועמדים פוטנציאליים אחרים?

1 | מה יגידו הממליצים עליך?

"אשמח אם תפנו אליהם, אני בטוח שיגידו עלי רק דברים טובים".

2 | איך אתה בעבודת צוות?

"אני טוב מאוד בעבודת צוות, אך יודע לעבוד היטב גם בעבודה אישית".

3 | איך הסתדרת עם הבוס שלך?

"הסתדרתי מצוין, הוא סמך עלי ובטח בי ואני סמכתי עליו".

4 | איך אתה מקבל ביקורת?

"אני יודע לקבל ביקורת. עדיף שתהיה ביקורת בונה וכך אדע לשפר את מה שטעון שיפור, אך אם הביקורת לא בונה אני מנסה למקד אותה כך שתהיה בונה".



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com ☎ 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F

5 | מה קורה כאשר יש חילוקי דעות עם הבוס/ראש צוות?

"מנסים להגיע להסכמה. אך אם לא מגיעים להסכמה - הבוס הוא זה שקובע והוא המחליט".

6 | מה אתה לא אוהב בעבודתך?

"אני לא אוהב שלא עומדים בלוחות זמנים. בכל מקרה אני לא נתקע עם הבעיה, אלא ממשיך הלאה ופותר אותה בצורה הטובה ביותר".

7 | מה אתה מחפש?

"אני מחפש מקום עבודה שבו אוכל להביא לידי ביטוי את הידע, ההכשרה, המוטיבציה והיכולות שלי, רצוי בתפקיד מאתגר ומעניין, ובסביבת עבודה נעימה שאוכל להתפתח בה ולהתקדם בה".

8 | מה אתה מצפה?

אותה התשובה כמו בשאלה הקודמת...

9 | במה אתה טוב?

זהירות ממילים גדולות ותשובות כגון: "אני משתדל לעשות כל דבר על הצד הטוב ביותר", או "יש לי שאיפה למצוינות", "אני טיפוס יוזם עם מוטיבציה גבוהה, כושר התמדה ויחסי אנוש טובים". פרקו מילים גדולות לדוגמאות, למצבים ולמקרים, ובקשו דוגמאות.

10 | מה התכונות השליליות/החסרונות שלך?

סביר שהמועמד יענה תכונה המתפרשת גם כשלילית וגם כחיובית. לדוגמה: אני פרפקציוניסט. חשוב לבחון תשובה זו ביחס לדרישות התפקיד והמשימות הנדרשות בו.





Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

11 | איך ואיפה אתה רואה את עצמך בעוד 5 שנים?

"אני באתי לקבל את התפקיד הזה. אני אעשה אותו על הצד הטוב ביותר, ובעוד שנתיים-שלוש נשב כאן ונדבר על התפקיד שלי בעוד 5 שנים". או - תשובה של אמיצים - "בכיסא שלך"...

12 | למה אתה מתאים לתפקיד יותר ממועמדים אחרים?

"אני לא מכיר את המועמדים האחרים ולכן אני לא אתייחס אליהם. אני יכול לומר על עצמי שאני מביא איתי את הידע, ההכשרה, היכולת, המוטיבציה והכישורים כדי להתמודד בהצלחה עם התפקיד".

13 | מהן ציפיות השכר שלך?

טיפ חשוב: בראיונות מתקדמים, כשמציעים את המשרה, לעולם לא להיות מי שאומר את הסכום ראשון! זכרו - במשא ומתן, הצד שנוקב בסכום תמיד יהיה חלש יותר!

כאשר מדובר בראיון ראשוני - מועמד מנוסה יענה לפי הסדר:

(א) "קרוב לוודאי שתשלמו לי את השכר המקובל לתפקיד, להשכלתי".

(ב) אם עדיין תתעקשו לציין סכום, המועמד ינקוב בשכר שהוא בטווח של פלוס-מינוס 20%, לדוגמה: 8,000-12,000 ש"ח.

(ג) אם עדיין תדרשו לשמוע סכום מדויק - סביר שהמועמד יאמר את השכר המינימלי שעבורו היה מוכן לעבוד, לדוגמה: 8000 ש"ח ברוטו, אך לא סכום נמוך מדי. כאשר מדובר בראיון יותר מתקדם יש הסוברים שעדיף למועמד להיות חוצפן ולציין דווקא סכום גבוה יותר מהציפייה האמיתית.



Finally יעוץ אבחון והשמה | office@finally-con.com ☎ 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 א | www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

השאלה הבנאלית ביותר | מהי החולשה שלך?

זו שאלה היכולה להתאים לכל מצב ולכל סיטואציה, ולכן היא שאלה לא ממוקדת, לא ברורה, ויכולה להיות מלכודת לשני הצדדים - כי אם החולשה הגדולה של המועמד יכולה להיות "שוקולד פרה עם אגוזים" - זה לא אומר שהמועמד לא ראוי לתפקיד.

לרוב העניין הוא לא **אלו** שאלות לשאול, אלא **מה** אני עושה עם התשובות שקיבלתי - כי לא משנה איך ננסח את "שאלת החולשות", אף אחד לא יענה בצורה שתמנע ממנו את התפקיד. ואם אדם יענה שאין לו חולשות, או שאין לו מקומות כרגע שהוא חושב שהוא רוצה לעבוד עליהם ולשפר אותם בכדי להצליח בתפקיד - האם נעסיק אותו? או שאולי זוהי ההוכחה לכך כי אדם כזה לא מודע לעצמו ולא יכול לקבל ביקורת?

ברגע זה, שאל את עצמך: מהן החולשות שלך?
בחן כיצד אתה עונה על שאלה זו - האם בצורה ישירה? האם אתה באמת מודע לחולשות שלך? האם גם אתה כבר מכיר את כל הטריקים בספר?

ומה לגבי אנשים שגישתם דוגלת בהתמקדות בחוזקות ולא בחולשות? אותו הדבר לגבי שאלת החוזקות, גם שם יהיו מגוון וריאציות או חשש של מועמדים להיתפס כשחצנים. הנכון הוא להוסיף לשאלה זו את התפקיד את תחומי האחריות של המשרה, ולהבין איזה ערך מוסף הוא מביא איתו להצלחה בתפקיד, בצוות ובחברה.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הודר השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F

על שלושה דברים העולם עומד | 3 טיפים לראיון מוצלח

טיפ 1 | איך לשאול

ישנן שתי צורות של שאלות: שאלות פתוחות, ושאלות סגורות.

שאלות פתוחות הן שאלות המאפשרות למרואיין חופש תשובה. אלו שאלות שאין עליהן תשובה אחת, ושכל אחד יכול לצקת לתוך התשובה את התוכן שלו ואת האישיות שלו. ברוב המקרים, שאלות פתוחות עדיפות בראיון על פני שאלות סגורות מאחר והן מאפשרות איסוף מידע על המרואיין, עמדותיו ואישיותו. יש רק לוודא כי השאלה הפתוחה היא גם ממוקדת.

שאלות סגורות הן כאלה שיש עליהן רק תשובה אחת. למשל: האם עבדת עם קהל? ברוב המקרים התשובה תהיה "כן" או "לא". שאלות אלה מאפשרות איסוף מידע ממוקד וקונקרטי על המרואיין, ולא מאפשרת לו לבוא לידי ביטוי.

טיפ 2 | מה לשאול

בראיון עבודה ישנם כללי "עשה" ו"אל תעשה" ולא כל שאלה היא לגיטימית או מותרת. אין לשאול שאלות לא רלוונטיות או כאלה הפוגעות בזכות הפרטיות, אלא השאלות צריכות להיות כאלה הרלוונטיות לתפקיד ולהתאמת המועמד לתפקיד. כל התייחסות אישית וחודרת לפרטיות אינה לגיטימית. גם שאלות העלולות להצביע על נטייה לאפליה אסורות, למשל: אין לשאול נשים לגבי תוכניות ההולדה שלהן, אסור לשאול על עמדות פוליטיות, מוצא, או נטייה מינית.





טיפ 3 | איזו דוגמה לבקש

מעסיקים רבים מעוניינים לנסות ולחזות באמצעות הראיון כיצד יעמוד המועמד במצבי לחץ או בסיטואציות מאתגרות בעבודה. בשל כך רבים נוהגים לשאול במהלך הראיון שאלות היפותטיות, כמו לדוגמה: "נניח שמגיע אליך לקוח כועס, מה תעשה?" או שנותנים דוגמה קיצונית, שאין כמעט סיכוי שתתרחש, ובוחנים את הפתרון שיציע המועמד לסיטואציה. ההמלצה היא לא להמציא מקרה היפותטי אלא לבקש מהמועמד להיזכר במקרה דומה שקרה לו בתפקידו הקודם, ולבקש ממנו לתאר את אופן ההתמודדות שלו עם הבעיה. סגנון כזה יספק תשובה אותנטית ואיכותית - יותר מהתעסקות בסיטואציה דמיונית.





Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

סיכום | איך עוברים מהמצוי לרצוי?

המצוי - האמת הכואבת

כפי שאמרנו קודם, בחיים כמו בחיים, האוטומט תמיד יותר נוח, וסט שאלות ידוע מראש רק נותן לנו את התחושה שאין צורך בהתעסקות "מיותרת" שרק מבזבזת לנו זמן. אך הבנו כבר שבדרך כזו לא באמת נחסוך בזמן, ובעיקר לא נקבל את המידע שנדרש לנו באמת כדי להכריע אם לקבל מועמד לעבודה או לא.

הרצוי - העתיד

אם אנו בוחנים הליכה לפתרונות אצל המועמד, אז בואו ונבחן כיצד אנו נותנים לו דוגמה אישית ומודל לחיקוי בעצמנו.

יכול להיות כי כל העובדות נכונות - אתה מנהל, אתה ממוקד בפן העסקי או המקצועי של תפקידך וארגונך (בטח אם אתה בחברה קטנה ובינונית, והגיוס הוא לא אחת עוד מטלה שיש לדחוס, אולם מטלה הכרחית).

מצא פתרונות חלופיים, כגון האצלת סמכויות, או השתמש בחברה חיצונית שיכולה לתת לך שירות מלא של גיוס, השמה ותמיכה, כבר משלב בניית הפרופיל ועד הטמעת העובד.

הרשה לעצמך ללמוד או להיעזר, כיוון שהמיקוד במטרה והתוצאה הרצויה, הוא הקובע והחשוב - **והמטרה היא: קליטת עובד מתאים לתפקיד לארגון ולתוצאות הרצויות, שישתלב ויצר פרודוקציה בדרך המהירה והאפקטיבית ביותר.**

קח בחשבון שכשאתה לא מוכן, או לא שולט בתהליך - המועמדים של היום כבר יודעים ומזהים זאת, והם יענו לך בהתאם, או ינצלו את המצב. אם לא תנהל את הסיטואציה באמת, לא יהיה בידך מידע



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

מספק בכדי לקבל החלטה מושכלת - האם להעסיק מועמד זה או אחר, או במי לבחור מבין כמה מועמדים רלוונטיים.

בנוסף, חשוב לזכור כי **ראיון העסקה הוא מפגש ראשוני בעל אלמנט שיווקי לכל דבר ועניין**, ויש סכנה שאתה הוא המונע מעצמך את היכולת **לקבל** תשובות ומידע מספק, **להרשים** את הצד השני ולשווק את התפקיד ואת החברה, **ולזהות** את הטובים ביותר עבור התפקיד.

זכרו כי מועמד שמתפקד מצוין בראיון, לאו דווקא מתפקד מצוין בעבודה.



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



הצעה לפתרון שלם, מלא ואפקטיבי

קבל את כל המקצועיות והידע בתהליך הגיוס וההשמה
ושלם רק על התוצאות, באחריות!

פונקציית גיוס אישית

Finally תעמיד לרשותך רפרנטית בלעדית לך!
אשת קשר ואשת מקצוע, שתכיר אותך, את הארגון שלך האפיון שלו,
התרבות שלו והייחודיות שלו.

היא תשב ותכין אתכם סקר תפקיד ופרופיל מועמד
היא תכין מודעת דרושים המדגישה את הבידול שלכם את הייחוד של התפקיד
היא תיצור ותפרסם עבורך מודעה שתביא קורות חיים איכותיים
היא תסנן ותראיין את המועמדים ואת הממליצים שלהם
היא תקבע עבורך ראיונות ותלווה אותך במהלכם
היא תעביר את המועמדים הרלוונטיים 'שאלוני אבחון התנהגותי' ותקבל דו"ח מרוכז
היא תהיה שם עבורך - עבור כל שינוי, שדרוג, שאלה או בקשה.
היא תיתן לך כלים ותיצור סטנדרט גיוס אופטימאלי המתאים לארגוןך
ורק אם בסופו של דבר תקבל עובד ראוי, שיחזיק במהלך תקופת האחריות - תשלם!

**קבל שירות ללא עלות, ושלם רק על תוצאות!
ולא סתם תוצאות - תוצאות מוצלחות!**



Finally יעוץ אבחון והשמה | office@finally-con.com E 077 - 5007356 T
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A | www.finally-con.com W 077 - 5007356 F



Finally

הפתרון השלם לגיוס עובדים בעסקים קטנים
בהצלחה, במקצועיות וללא סיכונים!

למידע ופרטים נוספים ולפגישת היכרות - צרו קשר עכשיו

במייל: office@finally-con.com

או בטלפון: 077-5007356

ואפשר גם בווטסאפ: 077-8855734

איתך לאורך כל הדרך עד להצלחה!

צוות FINALLY



Finally יעוץ אבחון והשמה office@finally-con.com T 077 - 5007356
בן נסלא 9 הוד השרון, 4532211 A www.finally-con.com W 077 - 5007356 F