



עובדי עצות

הטלטה שעובר שוק העבודה בחודשים האחרונים גדולה משני הכיוונים • מועמדים לא החלטיים שמעדיפים לקבל דמי אבטלה ומתראיינים מהבית רק כדי "לרחרח", ומנגד מעסיקים שנהנים מעשרות קורות חיים על כל משרה • בכירי משאבי אנוש: "אנשים שמתנתקים לאורך זמן משוק העבודה מתקשים לחזור, וזה יוצר תחושת כישלון" • "הענף הפך לשוק של מעסיקים" • וגם: איך עוברים כראוי ראיון בזום?

היאלי יעקבי-הנדלסמן

כאילו לא די בחל"תים ובא" בטלה הממושכת בשנה האחרונה, שוק העבודה בישראל הושפע לרעה גם במגוון המשרות שירד פלאים. זה הקרין כמובן על הכוח שבידי המעסיקים, שעכשיו יכולים לבחור מתוך אוקיינוס של עשרות מועמדים לכל משרה. יתרה מכך, כל מרואיין צריך "לתת הופעה" בראיון, והדבר קשה שבעתים כשזה מתבצע בזום. מרחוק, שיחות שערכנו עם מומחים בתחום העלו שמרואיינים רבים כושלים במנעד רחב של טעויות שעולות להם בקבלת המשרות. אנשי משאבי אנוש נחלצו לעזרתכם, ופירטו כיצד ניתן להיערך לראיון בתקופה זו, האם הקריטריונים לקבלה השתנו, מה מומלץ להגיד ובעיקר – מה לא.

"מספר המשרות במשק הצטמצם, ועל כל משרה מתמודדים הרבה יותר מועמדים", מנמיכה ציפיות יולי איתן, ראש מינהל תעסוקת אוכלוסיות במשרד העבודה והרווחה. "מדובר היום ב-16 מועמדים למשרה. אמנם בעקבות הקורונה יש ירידה בהצעות העבודה אבל החברות ממשיכות לגייס. מחפי שים עובדים לא רק בייצור. יש הרבה משרות בעולם הפיננסי ובהייטק וגם במוסדות מדינה כמו המשטרה ושב"ס. חלק גדול מהראיונות עבר להיות מרי חוק, ואנשים מוצאים את עצמם עוברים תהליך מיון בצורה שונה מאשר בעבר. חלקם עושים את זה בבית ולכן צריך לקום, להתלבש ולעבור לאווירה של

תהליך מיון בעבודה. בראיון מרחוק הקשר הבינאישי הוא אחר, ולכן צריך ליצור קשר עין כדי לא ליצור שעמום", היא ממליצה.

"המרואיין צריך להבין את התרבות הארגונית של מקום העבודה ולהתאים את עצמו", מוסיפה איתן את המובן מאליו. "השוק הפך להיות שוק של מעסיקים ואנשים צריכים להגיע כמה שיותר מוכנים ולפלט את הדרך לפי הנסיבות. אנשים שמתנתקים לאורך זמן משוק העבודה מתקשים לחזור, וזה יוצר תחושת כישלון. ניתוקים ארוכים פוגעים בסיכויי ההצלחה".

הביטו למצלמה בזום

רבות דובר על כך שצעירים השוהים בחופשה ללא תשלום מסרבים להפצי רות מעסיקים לשוב לעבודה, בשל דמי האבטלה שהם מקבלים עד יוני לפחות, או מתנים זאת בתשלום בשחור. אלא שבעבודות בארגון מסודר וגדול הרי ברים לא עובדים ככה. אחת הטעויות שמונה איתן אצל מרואיינים לעבודה היא כנות יתר – המועמדים משתפים את המעסיקים בדילמה שלהם – האם לחזור לעבוד או להמשיך ליהנות מרמי אבטלה.

"אני שומעת את זה ממעסיקים", היא מעידה. "צריך להגיע עם מוטיבציה ולשרר את המסר שמעוניינים במשרה. מי שלא יפעל עכשיו, עלול למצוא את עצמו בסוף התור כשהחלוקה תיגמר.

כמו כן, ניתוק ממושך משוק העבודה מקשה את החזרה לשוק העבודה ופרי גע ברצף תעסוקתי. החזרה מאפשרת להרוויח 100% משכר העבודה, בניגוד ל-70% באבטלה במקרה הטוב, והיא מקנה לעובדים זכויות שמקבלי האבי טלה אינם צוברים – ותק לימי חופשה ודמי אבטלה שמשמעותם מאות שקלים בחודש. ללא עבודה מסודרת נפסקת גם ההפקדה לקרן הפנסיה".

המעסיק מתרשם מהבית

מיכל דן-הראל, מנכ"לית מנפאואר, מצביעה גם היא על טעויות נפוצות – כשהגדולה ביותר היא תחושת המועמד שהמשרה בכיס שלו.

"מרואיינים חושבים שאם זומנתי לראיון זה אומר שאני מתאים והמעסיק סיק רוצה אותי", היא מציינת. "בגלל המחשבה הזו, מועמדים מגיעים לראיון זוחלים, לא מתכוננים בצורה טובה ולא לומדים מספיק טוב על החברה ועל התפקיד ולא עושים את ההתאמה הנדרשת להופעה. לכל מקום יש קוד לבוש שונה, וכל חריגה תיראה מוזרה. כשאדם מגיע לראיון מסתכלים עליו, איך הוא לבוש, האם הוא הגיע בזמן. בזום, המעסיק מתרשם גם מהסביבה של המרואיין. אולי לא מעיצוב הבית אבל כן מאיך הוא נערך, האם המרואיין התאים את סביבת הריאיון לתהליך, האם יש סביבה שקטה ללא רעשים, האם זה מקום מסודר ונקי

מיכל דן-הראל, מנפאואר: "מרואיינים חושבים שאם זומנתי לראיון, זה אומר שאני מתאים והמעסיק רוצה אותי. בגלל המחשבה הזו מועמדים מגיעים לראיון זוחלים"



צילום: איל גורביץ'

הלן דותן-גלסברג

או המון דברים שמבלבלים את העין. אפילו מסתכלים על תאורה שלא מסנוורת. זה מראה על רצינות ועל היערכות".

עוד טעות בעלת מאפייני התקופה לקוחה מעולם הטלוויזיה. "מועמדים לא מסתכלים למצלמה, אלא בוחנים איך הדמות שלהם משתקפת במסך, באותה משבצת של הזום, תוך כדי השיחה. לכן הם נראים כאילו שהם לא מקשיבים".

מרואיינים מרגלים אחרי מועמדים ברשתות חברתיות?

"זה תלוי ברמה ובתפקיד. בן אדם שמתראיין לתפקיד זוט, יש פחות סיי כוי שיעשו עליו בדיקה ברשתות. הסיי כוי תמיד קיים אבל ההיתכנות נמוכה. ככל שמדובר בתפקיד בכיר יותר, יש סיכויים גבוהים יותר בבדיקת הפרופיל בלינקדאין או בפייסבוק ובהחלט תכי נים שם יכולים להשפיע. אם משהו מתלהם ואנטי ומגיב בצורה גזענית, זה בהחלט יכול להרתיע מעסיקים. כמו



מיכל דן-הראל צילום: גיא הכט

שאתה מכין את קורות החיים ופונה לממליצים, בוודאי מומלץ לעבור על הפרופילים ברשתות החברתיות. אני לא אומרת לנקות ולעשות משהו סט רילי. הפרופילים בדרך כלל מציינים אווירה צבעונית יותר, וזה יכול לתרום דווקא".

אומרים שמעסיקים מרפרפים על קורות חיים במשך חצי דקה, ומה שני קלט – נקלט. כך גם בראיון. אין זמן. תהיו תכליתיים וענייניים. "שלוש הדקות הראשונות בראיון הן הדקות הקריטיות", חורצת הפסיכולוגית התעסוקתית ד"ר ענת רפופורט. "מי שלא משקיע, הריס לעצמו את הריאיון גם אם הוא השתפר דקה אחר כך. אי אפשר להגיד 'אני אמצא כבר תשובה ויהיה בסדר'. אפשר ללכת לפסיכולוג תעסוקתי ולעשות הכנה, אבל לא חייבים. אפשר להתכונן עם חבר טוב. יש לכתוב את עיקרי הרקע התעסוקתי ולהתאמן מול הראי".

האם כדאי ללכת לראיונות עבודה,



טכנולוגיה חברתית
צחי ישראל

אין תחליף לקשר האנושי

כי חזרו בזכותו למעגל העבודה. אבל לנו היה ברור שהתקופה הזאת הרבה יותר קשה בשבילם. חיפשינו דרך להעצים אותם, לחבר אותם לעולם ולתת להם במה. לכן ביקשנו ממומשתמשים בעולם ליצור סדרת שיעורים חיים ברשתות החברתיות, קרי - ספורט, יוגה, בישול ועוד. תכנינו אלו הועלו לרשת והונגשו לכלל אוכלוסיית העיוורים - גם ללא קשר למוצר.

במקביל, מומחים בתחום הראייה ניהלו שיעורים של שאלות ותשובות עם המשתמשים והיו לאוזן קשבת בימים הלא פשוטים האלו.

התגובות שקיבלנו סיפקו לנו הוכחה נוספת שהקהילה היא חלק בלתי נפרד מאיתנו ומהמוצרים שפיתחנו. הבנו מדוע אג'נדה עסקית חייבת להתפזר תח לצד אג'נדה חברתית שבה הצרכן הוא שותף ולוקח חלק מהותי בתהליך.

ליונל חסי בא

היה לנו ברור שכדי להרחיב את הברירה שורה למאות מיליונים בעולם, אנחנו צריכים לפנות לרמות משמעותיות ומוכרות. פנינו אל אגדת הכדורגל לאו מסי, שמייד התלהב מהטכנולוגיה והחליט להפוך לשגריר של אורד קס. השנה השקנו את הקמפיין שכלל 12 אנשים מעוררי השראה מקהילת העיוורים ולקויי הראייה מכל העולם, שהגיעו לברצלונה ופגשו בהפתעה את מסי שהעניק להם את המכשיר. הסיפורים האישיים של אותם משתמשים הם שעמדו במרכז הקמפיין הוצגו היבשות. כיום, כדי ליצור שינוי משמעותי, רק אג'נדה עסקית אינן די בה, ולצידה יש צורך באג'נדה חברתית. בעתיד היא תהיה חלק בלתי נפרד מכל מוצר טכנולוגי שנשיק.

השנה הזאת הוכיחה יותר מכל את ניצחון הקדמה, המדע והטכנולוגיה. חברות שיתפו פעולה ויצרו חיסון במהירות שיא - למרות ולא בזכות הממשלות. לכולם היה ברור שהפתרונות מצויים בתחום הטכנולוגי - משיחות וידאו ועד לפתרונות של רפואה מרחוק. כמו כן, משבר הקורונה לימד אותנו שהטכנולוגיה יכולה לחולל מציאות ולייצר קשרים משפחתיים.

במהלך השנה המטורפת הזאת ראינו איך, שוב ושוב, הפכה הטכנולוגיה להיות הגשר החדש לקשרים המשפחתיים והחבריים ואף מסייעת לאוכלוסיות מוחלשות. אבל רק טכנולוגיה זה לא מספיק.

אין על מי לסמוך

כשמדובר בקהילת העיוורים ולקויי הראייה, למשל, ההשפעה של משבר הקורונה היתה אפילו עמוקה יותר. סקר שנערך באחרונה על ידי הלמ"ס מצא כי בעוד 7% בקרב האוכלוסיה הכוללת העידו שאינם להם על מי לסמוך בעת משבר או מצוקה, אצל עיוורים ולקויי ראייה העידו 19% שאינם להם על מי לסמוך בעת מצוקה.

פערים אלו, והמצוקה שהולכת וגדלה - הם אלו שהציתו, בין היתר, את החזון של אורקס, מאז הוקמה לפני כעשור על ידי פרופ' אמנון שעשוע וזיו אביסר - ניסיון לגשר על הקושי והאתגר באמצעות כלים חכמים. כחוקרי בינה מלאכותית ויוזמים טכנולוגיים - הנתיב המיידי היה מכשיר שימש כלי עזר שבו מוטמעת יכור לת של הקראת טקסט, וזיהוי פרצופים, וזיהוי מוצרים ועוד.

המכשיר נקרא OrCam MyEye ותפקידו להנגיש את העולם הוויזואלי באמצעות קול. לא מעט מהאנשים שמשתמשים בו מעידים, בין היתר,



צילום: GettyImages

טיפ למועמד

כיצד תצודו את עיני המעסיק עם קורות חיים שווים ושונים?

- * **כתבו את המסמך לפי המקובל**, אל תהיו יצירתיים מדי. הם צריכים להיות מסודרים כרונולוגית, מהמאוחר למוקדם. הבחינו בין עיקר לטפל
- * **כתבו פרטים אישיים בסיסיים**, בלי תאריך לידה ומצב משפחתי. מה שמעניין זה הניסיון
- * **אל תארכו**. מובן שלחילל משוחרר אין ניסיון כמו לבן 40
- * **השתמשו בביטויים** כמו "בעל יוזמה" או "בעל יכולת להתמודד עם שינויים ולמידה"
- * **אל תמתינו רק לפרסום משרה**. שלחו קו"ח באופן יזום למשאבי אנוש של ארגונים שהייתם רוצים לעבוד בהם

יותר בטבעי, אבל בגיל המתקדם לרבים קשה עם המדיה הזו. לוקח לנו זמן לא מבוטל להוריד את החדשות מפני הרעיון עצמו. אין סמול טוק של 'בוא נכין קפה' ולכן זה מפחיד אותם. גם למועמד הכי מיומן זה מדיום פחות טבעי.

גם תמי יצחקי, מנהלת משאבי אנוש של חברת מרס ישראל, מחדדת את הצורך בעובדים שיכולים להתנהל עם חוסר ודאות. "אנחנו לא עובדים במשרדים ממאוס וכל הראיונות הם וירטואליים. עדיף להיחבר לראיון דרך המחשב כי הקושי עובר יותר טוב וראוי יותר טוב מאשר הטלפון הנייד. לפעמים אנחנו יותר ממראיין אחד או פאנל, ולכן זה יותר מאתגר."

"חשוב שמועמדים יבינו שכאשר יש לארגונים משרה פתוחה, יש להם עניין ורצון לסגור את המשרה כמה שיותר מהר - אבל עם המועמד הנכון", מבהירה הלן דותן-גלס ברג, סמנכ"לית משאבי אנוש בשמיר אופטיקה.

לדבריה, "מועמדים צריכים להקיף להגיש מועמדות כאשר יש לפחות 60% התאמה לתיאור התפקיד כפי שפורסם. יש מעסיקים שמגלים גמישות, לצערנו הם לא רבים."

ענבר דנאל, מנהלת הגיוס של קבוצת דנאל, העוסקת בתחומי סיינר, רפואה פרטית, אוכלוסיות עם צרכים מיוחדים ומשאבי אנוש, סבורה שלראיון וירטואלי יש גם יתרונות. "הוא מקצר תהליכים. היתה לי מועמדת שהתראיינה במדבר במהלך שירות במילואים והיא התקבלה."

גם כשאני לא בטוחה שאני רוצה לעבוד שם, בעיקר כדי להשתפשף בראיונות?

רפפורט: "זו בעיה, כי אתה מטרחה את החברה שמראיינת אותך. ביש ראל צריך להיזהר מלעשות רושם של תחמן או לא רציני."

איך מתגברים על פחד והתרגשות מהראיון?

"זו שאלת מיליון הדולר. זה כולל הרבה תרגול מול חברים, מול פסיונולוג תעסוקתי ומאמנים תעסוקתיים. ככל שמתרגלים זה פחות מפיחיר וצריך להיות בקיא בטכניקות הרגעה עצמית כמו ספורט ולשתות גם אם מתרגשים, צריך לדעת להגיד את זה."

התראיינה מהמילואים

מי שבפועל מחליטים אילו קורות חיים לשלוף מתוך ההיצע האדיר שנשלח אליהם ולזמנם לראיון, הם מנהלי ומנהלות משאבי אנוש, שלהם תובנות ועצות רבות בעידן הקורונה, בעיקר בגזרת העשה ואל תעשה. מיכל קוגל, סמנכ"לית משאבי אנוש בנספרסו, מספרת ש"שנת הקורונה אילצה את הארגונים, העורבים והמנהלים להתנהל אחרת גם בתהליכי גיוס ובאופן כללי. היום אנחנו מחפשים עובדים יותר עצימאים, שיועיים להתנהל יותר בעצמם, שהם יותר היברידיים ויודעים להתנהל בחוסר ודאות. אלה דברים שבעבר פחות חיפשנו."

כאשר לראיונות מרחוק היא מסכימה ש"מראיינים מתקשים עם המדיה הזאת. לצעירים יותר זה בא

הכותב הוא סמנכ"ל מכירות עולמי בחברת אורקס



צילום: GettyImages

להנגיש את העולם הוירטואלי באמצעות קול