

## הצצה נדירה אל "מאחורי הקלעים" בגיוס מנהלים, בכירים ופרופסיונאלים.

### תובנות והמלצות חשובות לקידום ומציאת התפקיד הבא!

שלום,

שמי יפעת אלי בלוט, בעלת חברת Crystal Clear המתמחה בפתרונות ליווי אסטרטגים בתחומי הקריירה ומשאבי האנוש- גיוס.



ב-16 השנים האחרונות ליוויתי מאות מנהלים, בכירים ופרופסיונאלים בחיפוש האתגר הבא, התפקיד המתאים הבא, המשרה שתאפשר להטביע חותם ולעשות משהו משמעותי.

במקביל הובלתי והייתי שותפה לפרוייקטי גיוס והשמה רבים ומגוונים, בקשת רחבה של תפקידים וסקטורים.

חלקם פרוייקטי גיוס במודל ייחודי המכונה "אקזקיוטיב סרץ" או "הד הנטינג". פעלתי רבות בתעשיית ההייטק, ביומד, קלינטק ותעשייה מסורתית.

אני נתקלת בלא מעט תסכולים הנובעים מביצוע טעויות אסטרטגיות וטקטיות כאחת,

טעויות שניתן למנוע מראיית התמונה השלמה,

מלמידת כללי המשחק העדכניים והמשתנים,

מהבנת השחקנים הראשיים והמשניים,

ומחשיפה למה שקורה מאחורי הקלעים,

אינפורמציה משמעותית זו לעיתים קריטית לחיפוש ומציאת התפקיד הבא.

לעיתים זו מאירה באור אחר את הפרשנות והמסקנות שלכם.

לפיכך, החלטתי להכין עבורכם את המדריך המאפשר הצצה נדירה אל מאחורי הקלעים בגיוס מנהלים בכירים ופרופסיונליים.

שימוש מושכל במידע חשוב זה,

יקדם אתכם להשגת המטרה- **מציאת התפקיד הבא שלכם!**

## **הידעתם?! אתרי דרושים - מאחורי הקלעים**

**סקר מקורות הגיוס לשנת 2015 מציג כי אתרי דרושים (נקראים גם לוחות דרושים, פורטל דרושים כדוגמת ALL JOBS, DRUSHIM, JOBNET, JOBMASER) הוא מקור הגיוס השלישי האפקטיבי ביותר עם 43% ביחס לגיוס ברשת 50% וחבר מביא חבר עם 83%.**

לידיעה, דוח מקורות הגיוס של ישראל נערך ע"י חברת HRD, בנצ'מרק פרקטיקות הגיוס נערך בשיתוף עם חברת AKT וכלל כ-60 חברות שגייסו מעל 10000 עובדים בשנה האחרונה.

רובכם פעילים ופועלים בערוץ החיפוש הנפוץ והשגרתי – אתרי דרושים. רובכם חווים גם חוסר נחת נקודתי או מתמשך, אי שביעות רצון ביחס בין הגשת מועמדות למשרות רלוונטיות ומתאימות וזימון לפגישות. ולרובכם סימני שאלה רבים הנוגעים לערוץ הזה.

**הידעתם?**

**בחלק מאתרי הדרושים מוטמע סינון מקדים באתר עצמו ו...גם אפשר לערוך סינון מקדים מותאם אישית.**

**הידעתם מס' 1:**

**סינון מקדים אוטומטי-** מוטמע באתר ועם קבלת קו"ח בממשק המעסיק מופיעים הפרמטרים הבאים לדוגמא כברירת מחדל: שם השולח, תפקיד אחרון, אזור מגורים ושנות ניסיון ( עוד בטרם מפרסם המשרה נכנס לקובץ עצמו).

לדוגמא: דרוש מנכ"ל, ניסיון קודם כמנכ"ל –חובה!...

במידה והתפקיד האחרון שלכם הוא סמנכ"ל פיתוח עסקי, באופן אוטומטי יוזן התפקיד האחרון-סמנכ"ל פיתוח עסקי, גם אם שימשתם בתפקידי מנכ"ל במהלך הקריירה.

## הידעתם מס' 2:

**סינון יזום** - נעשה ע"י מפרסם המשרה בעת פרסום המשרה בממשק המעסיק באתר עצמו, יכול להכיל מספר פרמטרים (בעברית או באנגלית) שאותם מוצא לנכון מפרסם המשרה כחשובים/קריטיים.

לדוגמא: דרוש סמנכ"ל איכות ורגולציה לחברת ביומד העוסקת בתחום הקרדיו.

במידה ומפרסם המשרה מוצא כי מעוניין לגייס רק מנהלים מנוסים בתחום הקרדיו, התאמה שכזו תינתן נקודת זכות על פני אחרים – ואותה רואה מפרסם המשרה עוד בטרם פתח את קובץ קו"ח.

## הידעתם מס' 3:

מפרסם המשרה יכול לערוך בממשק המעסיק באתר עצמו **חיפוש קו"ח מתאימים על פי מילות מפתח** (בעברית או באנגלית) נקודתיות (בשלב זה טרם נכנס ועיין בקבצים עצמם). כך שבתום החיפוש הממונע יקבל את רשימת המועמדים הרלוונטיים בלבד, אותם יבדוק ברמת קו"ח.

לדוגמא: corporate marketing , global branding , PR ועוד.

## הידעתם מס' 4:

**למפרסם המשרה יש אפשרות לקבל את קו"ח לתיבת האימייל** ואלו יהיו רק קו"ח שעמדו בתנאי הסינון המקדים, אפשרות נוספת היא להיכנס לממשק המעסיק באתר הדרושים ולצפות בכל המועמדים ששלחו קו"ח ולבחור אילו קו"ח לפתוח.

ואם כבר עסקינן באתרי דרושים, להלן **4 הצעות ייעול** :

**1. כידוע, חלק גדול מהמשרות המפורסמות באתרי הדרושים מתפרסמות על ידי חברות השמה.** לרבים מכם נוצר הרשם כי המשרות הן פיקטיביות, גנריות ולשם עיבוי ה-data בלבד.

פרסום משרות שכאלה אם מתפרסם ייעשה לרוב באתר הבית של חברת ההשמה.

מכאן שהמשרות המתפרסמות באתרי הדרושים רלוונטיות ולעיתים "חמות" וכדי להגדיל את החשיפה חברות ההשמה משתמשות גם בערוץ הזה.

משיחות שערכתי עם חברות השמה, מתברר כי רבים ממחפשי העבודה שולחים את קו"ח לטובת המשרה המבוקשת גם אם מפורסמת על ידי חברת ההשמה "המטפלת" בהם.

לפיכך הצעת הייעול: שילחו מייל למנהל ההשמה המטפל בכם עם פרטי המשרה המתפרסמת, תהליך אפקטיבי יותר על פני שליחה חוזרת ונשנית של קו"ח.

2. כידוע, בלוחות הדרושים יש אפשרות להפעיל סוכן חכם. באתרים מסוימים הוא מוגבל קטגורית ולפיכך עלולים לפספס משרות רלוונטיות.

לכן הצעת הייעול המומלצת היא : כמוצר משלים ניתן להפעיל חיפוש יזום בגוגל שנותן פריסה רחבה של המשרות בתחום הרלוונטי עבורכם באתרים השונים.  
ו/או לחילופין להשתמש במוצר החינמי של גוגל GOOGLE ALERTS המאפשר להזין שאילתות חיפוש רבות לטובת חיפוש התפקיד הבא שלכם כולל בחירת התדירות.

3. "הכוח המשולב" – הגשתם מועמדות למשרה שאתם מתאימים ומעוניינים בה, חלף זמן ולא קיבלתם פניה, הפעילו במקביל ערוץ נוסף/משלים שיגדיל את הסיכויים שלכם לפגישה. לדוגמא: הפעלת קשרים מבחוץ או/ו מבפנים, שיחה טלפונית ועוד.

4. "מודיעין עסקי" – השתמשו בערוץ אתרי הדרושים לא רק להגשת מועמדות אלא גם כ"מודיעין עסקי". פלטפורמה זו יכולה להוות עבורכם מדד מסוים למה קורה בשוק בתחומכם, איזה משרות רלוונטיות, מהי תדירות הופעת הצעות חדשות בתחום ומהי תדירות סגירת המשרות ועוד.

## "משולש הקסם" (האינטרסים) - איך הוא עובד?

משולש הקסם על שום מה?

"משולש הקסם" הוא מונח מהעולם הסיינטולוגי שהחלטתי לאמץ לפרק השלישי והאחרון במדריך "מאחורי הקלעים".  
משולש שמהווה בסיס לקשרים בחיים והבנה טובה יותר. ובנוי משלושת הקודקודים הבאים: אהדה, ממשות ותקשורת.

... "משולש הקסם" הנוגע לחיפוש שלכם הוא : מעסיק פוטנציאלי, חברת השמה ואתם. ומבלי להשתהות בואו ניגע בעיקר.

**סקר מקורות הגיוס לשנת 2015 מצביע כי שלושת מקורות הגיוס המשמעותיים ביותר לאורך השנים האחרונות נשארו חבר מביא חבר, אתרי דרושים ו**חברות השמה**. חברות השמה מהוות 25% מסך מקורות הגיוס.**  
(דוח מקורות הגיוס של ישראל נערך ע"י חברת HRD)

כאמור חברות ההשמה הם אחד מהשחקנים המרכזיים בגיוס מנהלים, בכירים ופרופסיונליים.

רבים מהפונים אלי מביעים אי נחת באופן כזה או אחר על חברות ההשמה, בין היתר נשמעים הדברים הבאים: " בחייך, הם לא מקצועיים", " אני לא מצליחה להבין איך הם עובדים", " כשאני שואל מה לא עבד בראיון הם לא יודעים לתת לי תשובות", "למה אני לא מזומן? - אין להם שמץ", "יושבת שם פקידה שלא מבינה מהחיים שלה" ועוד ועוד.

במקרים רבים אתם צודקים, יחד עם זאת אני דוגלת בגישה הבאה: בהנחה שהכול נכון- איך זה פרקטית מקדם אתכם להשגת התפקיד הבא?

לכן, המלצתי היא:

\*גם אם זו תקופה שאינה פשוטה עבורכם (במיוחד אם אתם מחוץ לשוק העבודה), **הגדילו לעשות** (בעיקר בשבילכם ולמענכם). **דבקו ב-איך כן ולא ב-למה לא**.  
הרי בחיים ובקריירה אתם מצליחים להתמודד עם לא מעט אתגרים וקשיים בהצלחה, אז אם אתם חווים קושי בגזרה הזו הציבו לעצמכם יעד (ביניים) לפתור את הסוגיה החשובה הזו ובהצלחה.

\*שלבנו את חברות ההשמה בין יתר ערוצי החיפוש שלכם.

\*זכרו, החוויה היא אישית ומה שטוב (וההפך) לאחד לא בהכרח טוב לאחר, **אתרו את החברות שנכונות ורלוונטיות לכם**.

וכדי לסייע בידכם לשפר את "משולש הקסם" ואת ערוץ החיפוש החשוב-חברות  
ההשמה להלן מקבץ עובדות, תובנות חשובות וזוויות הסתכלות שונות, המגיעות היישר  
מאחורי הקלעים:

### האינטרס הוא משותף- "משולש הקסם" :

חברה המגייסת תפקיד פרופסיונאלי, ניהולי ו/או בכיר, בוחרת גם היא בעבודה עם חברות  
השמה כדי לקדם את תהליך הגיוס, לשפר אותו במדדי זמן ואיכות ולהגיע לתוצאה המיוחלת  
גיוס מוצלח.

המעסיק וחברת ההשמה יוצרים ביניהם מערכת קשרים המזינה את עצמה ומומלץ שתהיה  
סינרגית, משתפת, וקואופרטיבית כך תוכל להניב תוצאות טובות יותר ובזמן קצר יותר.  
ומה אתכם? – בלעדיכם משולש הקסם הרי לא יוכל להתקיים והמטרה לא תושג.

**בואו נצא מנקודת הנחה שזו רקמה עדינה של אינטרסים שיש לבנות אותה כבמלאכת  
מחשבת, ולקדם אותה בנועם ובחוכמה, עם רצון טוב והשקעה רבה של כל הנוגעים  
בדבר. שהם בראש ובראשונה א-נ-ש-י-ם.**

לכן, ממליצה לכם לתרגם את המשפט: "האינטרס הוא משותף" לנוסחה שתעבוד לכם –  
תמצאו את הדרך שלכם לתקשר, לשמר ולקדם את האינטרס המשותף.

### חברת השמה או הד-הנטינג?

רבים מהפונים אלי מבלבלים בין המונחים חברת השמה והד- הנטינג ולא בכדי...

#### הידעת?

החל משנת 2008 חלק מחברות ההשמה עושות גם הד- הנטינג, בצורה המסורתית (כולל  
תשלום בגין התהליך) ו/או כחלק מתהליך ההשמה רגיל. וחלק מחברות הבוטיק (המבוססות  
לרוב על אדם אחד) המגדירות עצמן הד- הנטרים עושים גם השמה.

#### הידעת?

בתהליכי הד-הנטינג מובהקים (משולמים) כמו גם בליווי משרה בבלעדיות (לזמן מוגבל או  
לא), יכולת ההשפעה והמעורבות של אותה חברה גדלה בעשרות מונים ואיתה המחויבות  
והאחריות מול המעסיק.

**לפיכך המלצתי**, בעת פניה יזומה אליכם (טלפונית, במייל, דרך לינקדאין או בדרך אחרת),  
שתפו פעולה עם אותו גורם מתווך (באשר הוא) -זהו בעצם השלב בו אתם זורעים את זרעי  
הקשר והתהליך (גם אם התפקיד המוצע אינו רלוונטי), זו הזדמנות מצוינת לעשות תאום  
ציפיות ולהמשיך את הקשר מכאן. ו...אולי זו גם הזדמנות לעזור לעמית, קולגה חבר על  
הדרך.

### בכובע המגייס:

חברה המגייסת תפקיד פרופסיונאלי, ניהולי ו/או בכיר לשורותיה פונה לאחת או יותר מחברות ההשמה. הפרמטרים המשפיעים על הבחירה יכולים להיות: דחיפות הגיוס, תפקיד דיסקרטי או אחר, האם יש פונקציית משאבי אנוש בחברה המגייסת או לא, גודל החברה המגייסת, הכרות עם חברת ההשמה, מקצועיות, רלוונטיות לתחום הספציפי המבוקש, ניסיון קודם, המלצות, קשר אישי, ועוד.

בכובע המגייס- סמנכ"לית גיוס בחברה גלובלית: "גם אם בחרתי לעבוד עם מספר חברות השמה תמיד יש את זו המועדפת עלי, זו שאני יודעת כי תשלח אלי רק את האנשים המתאימים לנו כמו כפפה ליד. כזו שאוכל להתייעץ ולהתלבט באופן לא פורמלי בתהליך כולו, שתהיה שם בשבילי לאורך כל הדרך".

בכובע המגייס- מנכ"ל סטרטאפ: " אני נוהג לעבוד עם חברת השמה אחת בלבד שאני מכיר מזה שנים, הם יודעים בדיוק מה נכון לחברה ולשלבי ההתפתחות שלה".

### הידעת?

בשנים האחרונות קמו חברות השמה בוטיקיות קטנות (לעיתים של אדם אחד), לצד החברות הגדולות והוותיקות יותר. לכל חברת השמה ארסנל החברות שהיא עובדת איתם טוב יותר, בצמוד ובעדיפות על פני האחרות (מסיבות שונות ומגוונות).

לכן יהיה נכון עבורכם להיות בקשר עם מספר מצומצם של חברות השמה בתמהיל של חברות קטנות לצד גדולות.

### פתיחת דלת

**פניתם לחברת השמה המתמחה בתחומכם, אולם אין באמתחתם משרה מתאימה וקונקרטיית עבורכם, או/ו והניסיון שלכם לא ייחודי ומבוקש לכן אין בכוונתם לפנות אליכם.**

**מה עשוי להשפיע עליהם להתייחס אחרת למועמדותכם? ו-ליצור אתכם קשר?**

**להלן מספר פעולות מקדמות לפתיחת הדלת הרצויה:**

מכירים בכיר שנמצא איתם בקשר צמוד ומגייס דרכם? הגיע הזמן להרים אליו טלפון.

מכירים מנהל או בכיר שעבד איתם בעבר ומצא דרכם עבודה? צרו איתו קשר ובקשו ממנו להפנות אתכם לחברה. " אמור לי מי חבריך ואומר לך מי אתה".

מכירים מישהו שעבד בעבר בחברה, שומר איתם על קשר ודעתו מוערכת? הפעילו אותו.

מכירים מנהלת משאבי אנוש/גיוס שעובדת עם החברה בצורה טובה? צרו איתה קשר.

**ועם פתיחת הדלת, חובת ההוכחה עליכם ועוד יותר חובת שמירה ומינוף המומנטום שנוצר.**

## עזרו להם לעזור לכם-

משיחות עם חברות השמה אחת הבעיות העולות בעבודה עם המחפשים את התפקיד הבא היא קושי במיקוד החיפוש, בבהירות וחדות המטרה. נכון, עשיתם הרבה מאד דברים בקריירה, הצלחתם בפעילויות שלא היו בהגדרת התפקיד ופתחו לכם את העיניים, הגיע הזמן לעשות שינוי, אתם רוצים להרחיב את יריעת ההזדמנויות ולא לצמצמה ועוד.

יחד עם זאת מיקוד החיפוש, בהירות המסר והבנתו המלאה ע"י הצד השני הכרחיים להצלחת התהליך המשותף.

חברות השמה לרוב עובדות עם מערכות מיון ממוחשבות (מוצרי מדף או כאלו שתוכננו במיוחד), פרופיל מחפש העבודה מקוטלג במערכת על פי קטגוריות כל זאת לייעול זמן התגובה והגדלת מידת ההתאמה.

זאת סיבה נוספת להגדרה ברורה ומיטבית של מה נכון לכם ומה מתאים לכם, ובדיקה שהצד השני אתכם על פי מילון המושגים שלו.

## קשר רצוף ורציף

אתם מרגישים כי חברות ההשמה לא שם בשבילכם, בחלק מהמקרים אתם צודקים. חברות ההשמה לא (תמיד) שם בשבילכם מכל מיני סיבות, מפאת העומס, אין להם בעצם מידע רלוונטי נוסף, אין להם מה להציע כבר הרבה זמן, הם מסונדלים ואינם יכולים להשפיע, הם קיבלו עליכם פידבק נקודתי אבל הם אינם יכולים לשתף אתכם, המיקוד הוא על הלקוח ועוד ואני טוענת, אם הסיבה חזקה מספיק אל תחפשו תירוצים. חברות ההשמה הם ערוץ שיכול לקדם אתכם? הכול זמני? אם כך התמידו בקשר ותצאו נשכרים.

ומדוע?

### **\*אתם נשארים בתודעה!!!**

\*אתם נתפשים כ- אקטיביים, רציניים וממוקדי מטרה, לצד מתמידים וסבלניים סגולות מוערכות בתקופה זו של חיפוש העבודה.

\*ועניין טכני אך חשוב למדי, המערכת מעדכנת ומתעדכנת כי אתם עדיין רלוונטיים ואפשר להציע לכם משרה מתאימה.

לידיעה, מעטים הם האנשים שמטפחים ומתמידים בקשר עם חברות ההשמה. תהיו יוצאים מהכלל! עשו זאת בטעם, בנועם בחוכמה ובאלגנטיות וקדמו אתכם צעד אחד נוסף בדרך לתפקיד הבא.



## לו היה "זבוב על הקיר" – מה הוא היה מספר?

להלן מצבים ותרשישים נפוצים בתהליכי גיוס-חיפוש ומציאת התפקיד הבא והצגת זווית הסתכלות נוספת שתאיר את עיניכם

הפעם החלטתי להציג בפניכם 4 תרשישים שחוזרים על עצמם פעמים רבות, בגוונים שונים, ופעם אחר פעם נופלים בהם מועמדים מצוינים, מנוסים שמתאימים לכאורה כמו כפפה ליד לתפקיד המוצע.

### "זמן התאוששות"/"זמן החלמה" -

**מנהלת הגיוס** לא ישנה כל הלילה, התינוק שלה בכה ללא הפסקה, בבוקר הגיעה למשרדה ולפניה 7 ראיונות ברצף לטובת משרה מאד דחופה לאיוש. היא שותה קפה שחור וניגשת למלאכה. **פותחת את דלת המשרד לרווחה ומזמינה אתכם להיכנס, כשלפתע משתרבב לו פיהוק שהולך ומתעצם...**

**פקידת הקבלה מלווה אתכם לחדר הישיבות לטובת ראיון עם המנכ"ל ומנהל מ"א, השניים סיימו זה מכבר ראיון קודם וביקשו להעביר רשמים, התזמון לא מסונכרן ואתם כנסיים בעטייה של שיחה משולהבת שנאלצת להיקטע ....**

**אתם מוזמנים לראיון עם סמנכ"ל הפיתוח**, הריאיון נקבע לשעה 10:00, **אתם ממתנינים מחוץ למשרדו**, הוא מקבל טלפון דחוף מחו"ל, ונאלץ לתת מענה מידי, **אתם ממשיכים לחכות דקות ארוכות....**

**ומהצד שלכם**, אתם נרעשים, כועסים, מתוסכלים (ובחלק מהמקרים אף בצדק) – המחשבות מתחילות להתרוצץ במוחכם... זהו הריאיון אבוד עוד לפני שהתחיל.

לקוחות מספרים: "איך שהיא פתחה את הדלת הכול כבר היה אבוד", "נפסלתי עוד לא לפני שהריאיון התחיל", "הם ישבו ומבט עיניהם אמר הכול"...

חשוב להיות ערני ומודע- "זה שלהם" ואינו קשור בהכרח לנוכחות שלכם, לפיכך עליכם להתעשת, "לאתחל" מחדש, "זמן ההחלמה" / "זמן ההתאוששות" חייב להיות מידי.

הבחירה היא שלכם איך להתייחס לאירוע.

זמן התאוששות קצר ומהיר יעורר אתכם, יחזיר אתכם לחיוניות, חיוביות ולהופעתכם המיטבית. אל תניחו שהפסדתם במערכה עוד לפני שהתחילה.

### פתיחות/גמישות מחשבתית-

**המנכ"ל** אדם נינוח, בשל ובטוח בעצמו, הוא יודע בדיוק מה הוא מחפש ואיזה פרופיל ישתלב מעולה בארגון אותו מוביל. הגישה שלו בראיונות פתוחה, מקבלת, מאבחנת, מתמקדת בדוגמאות קונקרטיות מהן אפשר להקיש על סביבות עבודה משתנות ומצבים שונים.  
**שאלותיו פשוטות והוא מגיש אותן באלגנטיות.**

**ומהצד שלכם**, אתם מתכוננים לראיון, מבררים שואלים, קוראים חומר ברשת, מוכנים למתקפה החזיתית ולמרבה הפלא יושב מולכם מראיין נינוח, בשל בטוח שאינו צריך אלא לערוך ראיון פשוט והוא יידע אם אתם האדם המתאים, מרוב שהגעתם חמושים בארטילריה כבדה אתם מפספסים את הפואנטה בענק- איש שפניו לשלום יושב לפניכם.

שלא תבינו לא נכון, אני ממליצה בחום להתכונן ולהגיע מוכנים לראיון, אין ספק שההבדל ניכר והראיון נראה ומתנהל אחרת. אבל זכרו, עליכם להגיע גם **פתוחים, גמישי מחשבה** ובעיקר **קשובים!**

### שיחת הכרות/ הזדמנות-

**אתם מזומנים למנהלת הגיוס לשיחת הכרות.** מנהלת הגיוס התבקשה ע"י המנכ"ל להיפגש אתכם לראיון. בדלתיים סגורות מתבשל תפקיד בארגון אך עדיין לא קיבל פנים וצורה מדויקת. מנהלת הגיוס מאד מנוסה ומתנהלת נפלא מול תהליכי עבודה מובנים וברורים, **היא פחות טובה ב"סמול טוק" ובשיחות הכרות כלליות. לפיכך מתוך החולשה שלה היא מתקשה להוביל פגישה אנרגטית, מקדמת, מבררת ומעמיקה.**

**ומהצד שלכם**, יושבת מולכם מישהי לא קואופרטיבית, אנמית שלא מצליחה להרים את השיחה. ואתם מתחילים להרגיש שזה בזבז זמן, זה משפיע עליכם ואתם לא מצליחים להתרומם, להפיק את המיטב ולהעביר את המסר.

דווקא אז צריכה להידלק נורה אחרת, כזו המסמנת הזדמנות לפעולה.

אם תסתכלו על הסיטואציה מזווית אחרת, מקרים שכאלה מאפשרים לכם לכוון ולהתמקד במה שאתם תבחרו לנכון. אתם יודעים הכי טוב מה עשוי להיות רלוונטי עבורכם, איפה החזקות שלכם, ומה הערך המוסף שלכם ביחס לארגון הספציפי.  
זה הזמן לומר את הדברים, "לסמן טריטוריה" ו"להשאיר טעם של עוד".

## ייחודיות רלוונטית-

**מנהלת מ"א מראיינת בזה אחר זה מספר מועמדים לתפקיד המבוקש**, אתם מזומנים לאותו יום כדי שתוכל להתרשם מכל אחד ואחת מכם בנפרד וביחס לאחרים. **אחת השאלות הנשאלות היא מה מייחד אותך אל מול המתחרים המתמודדים על אותו תפקיד?** (באופן ישיר או עקיף) במטרה לחדד את הייחודיות והרלוונטיות לתפקיד.

**ומהצד שלכם**, אתם רוצים להיות אותנטיים, להדגיש את הייחודיות שלכם, שיזכרו אתכם. הצדק אתכם, אין ספק כלל ועיקר שכל אחד ואחת מכם נושא אתו "מטען גנטי" שונה, ייחודיות אישית, מקצועית וניהולית. אין אחד הזוהר למשנהו ויחד עם זאת **אותנטיות, וייחודיות אינה המטרה- כי אם אמצעי להשגת המטרה- התפקיד הבא.**

אנשים רבים חורתים על דגלם לצאת מהריאיון מיוחדים, אך לא יוצאים מהריאיון מנצחים.

המלצתי החמה – היו מי שאתם, הבליטו את הייחודיות שלכם ביחס למקום ולתפקיד ולא כעומד בפני עצמו. זה הזמן לזקק את ההתאמה שלכם לתפקיד המבוקש- ליצור שורת מחץ שהמעסיק לא יוכל שלא לבחור בכם.

**להצלחה שלכם!**

**יפעת אלי בלוט**

**יצוות Crystal Clear**