

"למצוא את המועמדים שאחרים לא מוצאים –
10 טיפים פרקטיים לסורסינג חכם בלינקדאין

יעקב רוזן
חברת HRD

HRD



רוב המגייסים מוצאים את 20% המועמדים העליונים





HRD AI TEAM

כנסים
מובילים

מועדוני
AI

קהילות
ידע

הטמעה
בארגונים

3,000+
הדרכות

וובינרים
ברשתות

+5000
ארגונים



1. מפתח להצלחה: פגישת התנעה עם המנהל המגייס



מיצוב כאנשי מקצוע

להראות למנהל שאתם מבינים את התחום, את האתגרים, ואת סוג האנשים שיצליחו בתפקיד. זה בונה אמון ומקצועיות.



תוכנית חיפוש מותאמת

לבנות אסטרטגיית חיפוש מדויקת ומותאמת אישית לתפקיד. להבין היכן למצוא את המועמדים הנכונים ואיך לפנות אליהם בצורה יעילה.



תמונה מושלמת של המועמד

להבין בדיוק מי המועמד האידאלי בעיני המנהל – מעבר לכישורים הטכניים. מה הסגנון שלו? איך הוא עובד? מה החוזקות האישיות שהוא מחפש?



לוחות זמנים וציפיות

להגדיר מסגרת זמן ריאלית, תהליך עבודה ברור, ולתאם ציפיות הדדיות. כמה מועמדים בשבוע? מתי הריאיון הראשון? מה לוחות הזמנים?



הבנת הערך של המשרה

להבין למה מישוהו באמת ירצה לקחת את התפקיד הזה. מה ייחודי בו? מה ההזדמנות? איך תוכלו למכור אותו למועמדים?

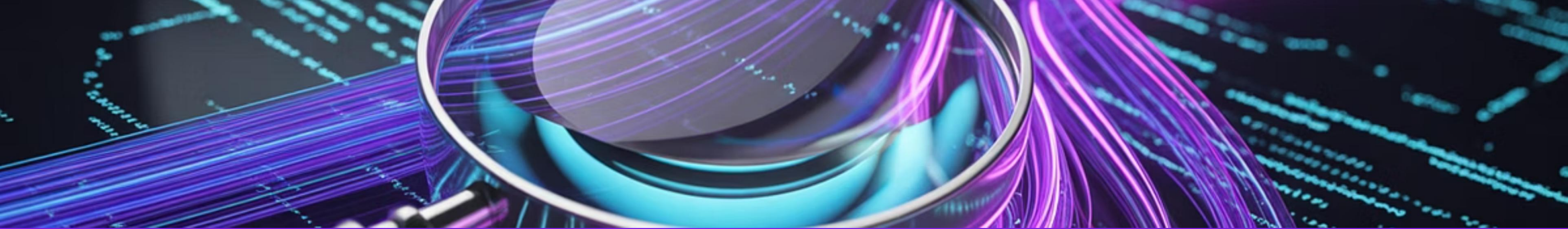


המפתח להצלחה: Intake Meeting

- מילות מפתח קריטיות
- מילות מפתח שהן Nice To Have
- שמות תפקידים דומים
- חברות טובות לגיוס מהן (וכאלה שלא...)
- ארגונים מקצועיים והסמכות רלוונטיות
- טכנולוגיות, מוצרים או מערכות רלוונטיים
- אנשי מקצוע בולטים בתחום
- דוגמאות לפרופילים טובים
- הבנה למה כדאי להצטרף לצוות

2. חיפוש בוליאני

("QA Manager" OR "Quality Assurance Manager" OR "Head of QA" OR "QA Director")
AND (manufacturing OR "production plant" OR "food industry" OR pharma)



3. חיפוש X-Ray

site:il.linkedin.com/in

site:il.linkedin.com/in ("financial analyst" OR "economic analyst" OR
"business analyst finance")

AND ("Power BI" OR "financial modeling" OR "forecasting" OR "budget")

4. חיפוש בפילטרים מתקדמים

 Recruiter Advanced Search

0 total candidates

Cancel

Search

Job titles

+ Job titles or boolean

Locations

+ Candidate geographic locations

Skills and Assessments

+ Skill keywords anywhere on profile

Companies

+ Companies or boolean

Schools

+ Schools attended

Year of graduation

+ Add graduation year range

Industries

+ Candidate industries

Keywords

+ Profile keywords or boolean

^ Candidate details

+ Postal code / Zip code

+ Profile languages

+ Recently joined LinkedIn

^ Education & experience

+ Years of experience

+ Military veterans

^ Company

+ Current companies

+ Past companies

^ Recruiting & candidate activity

+ Recruiting activity

+ All groups

☐ Hide previously viewed 

+ First names

+ Last names

+ Network relationships

+ Seniority

+ Company sizes

+ Job functions

+ Projects

+ Notes

5. פניה מושכת – קראו את הפרופיל לפני הפניה

01

קראו את הסקשן About

מה המועמד מדגיש על עצמו? מה חשוב לו? מה הוא מחפש בתפקיד הבא?

03

שימו לב לפעילות

האם הוא פרסם או העיר לאחרונה? על מה? זה נותן לכם אינדיקציה למה מעניין אותו כרגע.

05

הבינו את המסלול

לאן המועמד הולך? מה השלב הבא בקריירה שלו? איך התפקיד שלכם מתאים למסלול הזה?

02

בדקו את ניסיון העבודה

מה הפרויקטים שהוא עבד עליהם? איזה טכנולוגיות? מה יכול לעניין אותו?

04

חפשו נקודות חיבור

האם למדתם באותו מקום? עבדתם באותה חברה? יש לכם מכר משותף? נקודות חיבור בונות אמון.

5. פניה מושכת - כותרת מסקרנת

- "ראיתי את הפרויקט שלך ב______ ורציתי להציע תפקיד מעניין"
- "הזדמנות בחברה פיננסית לבניית מוצר מאפס"
- "הניסיון שלך ב Y-מושלים לתפקיד הזה"
- "מנהל רכש מנוסה? יש לי תפקיד שיעניין אותך"
- "מחפשים מישהו בדיוק כמוך למשהו מיוחד"

5. פניה מושכת – מייל ממוקד

פתיח אישי

התחילו עם משהו ספציפי שמצאתם בפרופיל שלו .
אולי פרויקט מרשים, מאמר שהוא פרסם, או הצלחה
משמעותית בתפקיד הקודם. זה מראה שהשקעתם
בקריאת הפרופיל שלו.

הסבר למה הוא מתאים

הסבירו למה דווקא הוא יכול להצליח בתפקיד
הזה. מה בניסיון שלו או בכישורים שלו הופך אותו
למישהו שאתם רוצים לדבר איתו?

ערך מוסף ברור

מה המועמד ירויח מהתפקיד הזה? צמיחה
מקצועית? עבודה עם טכנולוגיה חדשה? השפעה
משמעותית? מנהיגות של צוות? לשווק את
המשמעות, לא רק את השכר.

קריאה פשוטה לפעולה

אל תסיימו עם "מקווה לשמוע ממך". תנו צעד ברור :
"אשמח אם נוכל לקבוע שיחה קצרה של 10 דקות
השבוע. מתי נוח לך?"

6. לעשות Follow-Up חכם

- שלחו הודעה שנייה אחרי 3–7 ימים.
- אל תשכפלו – הוסיפו ערך חדש (קישור למאמר, פוסט מהחברה).
- העזרו במנהלים המגייסים



7. שימוש ב-AI לאורך כל הדרך





8. מעבר לסורסינג אישי - רתימת הארגון

- מסיבות לינקדאין
- לשים תג I'm Hiring
- ללמד עובדים לשתף משרות





9. המיתוג והנראות האישית שלכם הוא הבסיס לכל הפעילות



10. מדידה ושיפור לאורך כל הדרך



הגיוס בלינקדאין (ובכלל) הוא אומנות החיבור בין אנשים והבנת הצורך העסקי

היו אותנטיים

מועמדים מזהים כשמגייס באמת דואג להם ולא רק מנסה לסמן V

תנו ערך

עזרו למועמדים גם אם התפקיד לא מתאים. זה חוזר אליכם.

תמשיכו ללמוד

הסורסינג משתנה כל הזמן. תישארו סקרנים, תנסו דברים חדשים, ותשתפרו.



ואל תשכחו להנות

יעקב רוזן

Yakov@hrd.co.il

054-2424708