

מפרט השירותים

תכולת עבודה נדרשת מכרז 23/18 למתן שירותי אבחון ומיון, השמת עובדים ו-Headhunting לחברת

נתיבי איילון בע"מ

במסגרת מתן השירותים, יידרשו המציעים הזוכים לבצע את הפעולות המפורטות להלן, בהתאם למאגר נותני השירותים בו ייכלל (לפי הקטגוריה אליה הגיש את הצעתו למכרז), כאמור במסמכי המכרז, ובהתאם לצרכי החברה ולפי שיקול דעתה הבלעדי:

1. קטגוריה א' – שירותי אבחון ומיון

1.1. הליך מיון - איסוף, מיון ובחינת קו"ח של מועמדים לתפקידים בכירים, בהתאם לדרישות

התפקיד כפי שיוגדרו ע"י נתיבי איילון:

- 1.1.1. קבלת פרופיל משרה מנתיבי איילון;
- 1.1.2. בניית שאלון למועמד על בסיס פרופיל המשרה המוצעת;
- 1.1.3. בניית משקולות ניקוד לבחירת מועמד בתיאום עם נתיבי איילון;
- 1.1.4. ריכוז קורות החיים אשר נשלחו ביחס למשרה;
- 1.1.5. סינון קורות החיים בהתאם לקריטריונים אשר יקבעו ביחס למשרה ע"י נתיבי איילון ולתנאי הסף;
- 1.1.6. ניקוד קורות החיים בהתאם למשקלות הניקוד כאמור לעיל;
- 1.1.7. ביצוע ראיון טלפוני במידת הצורך;
- 1.1.8. העברת דו"ח בדבר המועמדים שלא עמדו בתנאי הסף כולל פירוט הסיבות לאי עמידתם. וכן המועמדים שעמדו בתנאי הסף בחלוקה לפי משקולות הניקוד;
- 1.1.9. שליחת מכתבי עדכון בדבר אי קבלה לתפקיד לכלל המועמדים אשר לא התקבלו.

1.2. הליך אבחון – עריכת מבחנים למועמדים למשרה, בהתאם לדרישת התפקיד כפי שיוגדרו ע"י

נתיבי איילון והמציע, מתוך רשימת מועמדים אשר תועבר למציע ע"י נתיבי איילון:

1.2.1. הליך אבחון עבור מועמד בכיר:

- 1.2.1.1. שליחת מועמד ליום אבחון הכולל אבחון פסיכולוגי (הכולל בין היתר שיחה עם פסיכולוג);
- 1.2.1.2. עריכת מבחן פסיכוטכני בהתאם לדרישת המשרה ובתיאום עם נתיבי איילון;
- 1.2.1.3. עריכת מבחן אישיותי (ככל שיידרש);
- 1.2.1.4. דינמיקה קבוצתית (ככל שיידרש);
- 1.2.1.5. יום אבחון לקבוצה של עד 10 אנשים (ככל שיידרש);

1.2.1.6 בחינת כישורי ניהול.

1.2.2 הליך אבחון עבור מועמד דרג ביניים:

1.2.2.1 יום הערכה;

1.2.2.2 עריכת מבחן פסיכוטכני בהתאם לדרישת המשרה ובתיאום עם נתיבי איילון;

1.2.2.3 עריכת מבחנים אישיותיים;

1.2.2.4 שיחה עם פסיכולוג;

1.2.2.5 דינמיקה קבוצתית (ככל שידרש);

1.2.2.6 בחינת כישורי ניהול.

2. קטגוריה ב' – שירותי השמת עובדים

איוש משרה בהתאם לדרישת נתיבי איילון, מתוך מאגר מועמדים המצוי ברשות המציע באמצעות תהליך הכולל את השלבים הבאים:

2.1 הגדרת פרופיל משרה;

2.2 פרסום המשרה;

2.3 ריכוז ומיון קורות החיים;

2.4 בדיקת התאמה לתפקיד;

2.5 הכנת חוות דעת לכל מועמד אשר נמצא מתאים לתפקיד המוגדר, המתייחסות בין היתר לניסיונו וציפיות השכר של המועמד;

2.6 העברת חוות הדעת וקורות החיים אשר נמצאו מתאימים לנתיבי איילון;

3. קטגוריה ג' – שירותי Headhunting

איוש משרה בכירה, בהתאם לדרישת נתיבי איילון, באמצעות הליך חיפוש יזום הכולל את השלבים הבאים:

3.1 קבלת פרופיל משרה מנתיבי איילון;

3.2 ביצוע חיפוש יזום ואיתור של מועמדים;

3.3 פנייה אקטיבית למועמדים רלוונטיים בתיאום עם נתיבי איילון.

3.4 בניית שאלון למועמד על בסיס פרופיל המשרה המוצעת;

3.5 בניית משקולות ניקוד לבחירת מועמד בתיאום עם נתיבי איילון;

3.6 ריכוז קורות החיים אשר נשלחו ביחס למשרה;

3.7 סינון קורות החיים בהתאם לקריטריונים אשר יקבעו ביחס למשרה ע"י נתיבי איילון ולתנאי הסף;

3.8 ניקוד קורות החיים בהתאם למשקלות הניקוד כאמור לעיל;

3.9 ביצוע ראיון טלפוני במידת הצורך;

📍 חברת נתיבי איילון בע"מ: רח' על פרשת דרכים פינת דרך נמיר ת.ד. 32294 ת"א, מיקוד 61322

אגף חוזים והתקשרויות

3.10. העברת דו"ח בדבר המועמדים שלא עמדו בתנאי הסף כולל פירוט הסיבות לאי עמידתם. וכן המועמדים שעמדו בתנאי הסף בחלוקה לפי משקולות הניקוד;

3.11. שליחת מכתבי עדכון בדבר אי קבלה לתפקיד לכלל המועמדים אשר לא התקבלו.