



# خطة حاضر 2025 – لاستقطاب العباقرة والمبدعين

## أولاً: الفلسفة العامة

في "حاضر" نحن لا نبحث عن موظفين فقط. نحن نبحث عن عقول نادرة، أشخاص يرون ما لا يراه الآخرون. لذلك نظام التوظيف عندنا مصمم لاكتشاف "طريقة التفكير" قبل "الشهادة والخبرة".

نحن نؤمن أن:

"العبقرية ليست في ما تعرفه، بل في كيف تفكر حين لا تعرف."

## ثانياً: مراحل استقطاب العباقرة والمبدعين



### (المرحلة الأولى – جذب الانتباه (الإعلان الذكي)

- نكتب إعلان توظيف مختلف عن المألوف.  
بدل ما نقول "مطلوب موظف خدمة عملاء"، نقول:  
"هل تمتلك خيالاً واسعاً وقدرة على حل المشاكل المعقدة؟"  
شركة حاضر تبحث عنك لتصنع المستقبل معها
- الإعلان سيكون فيه سؤال ذكي صغير يجبر القارئ على التفكير.  
مثلًا:  
"ما هو الشيء الذي يمكن بيعه دون أن يُلمّس؟"  
اللي يجاوب، أو يحاول، غالباً عنده نمط تفكير مميز.
- الهدف: نفلتر من البداية الناس الفضوليين والمبدعين



### المرحلة الثانية – المقابلة المبدئية عبر واتساب

- أول من يرد على الإعلان، الموظفة تتواصل معه برسالة ترحيب موحدة.
- (بعد التأكيد، يُرسل له قالب المقابلة المبدئية (الأسئلة العامة).
- يتبع تحليل ردوه بسرعة:
  - إذا كان الرد سطحي → "مرشح عادي"
  - إذا كان فيه فكر، تحليل، وذكاء لغوي → "مرشح عقري محتمل"

الهدف من هذه المرحلة:

نكشف الـ — *Pattern of Thinking* نمط التفكير، وليس فقط الكلمات.



## المرحلة الثالثة — اختبار العبرية (Genius Pattern Test)

- يُرسل فقط لمن أظهر وعي وتحليل مميز
- الأسئلة فيه ليست أكاديمية، بل اختبار تفكير:
  - 1 كيف تتعامل مع المجهول؟
  - 2 كيف تبدع تحت الضغط؟
  - 3 ما فكرتُك عن النجاح الحقيقي؟
  - 4 كيف تحول الموقف السلبي إلى فرصة؟
- مع تقييم من 10 Google Sheet كل إجابة تسجل في ملف
- يتم تحليل طريقة العرض، الأسلوب، المنطق، العمق

الهدف:

قياس الذكاء التحليلي، الوعي القيمي، والابتكار العملي.



## المرحلة الرابعة — التصفية الذكية (Smart Filtering)

- بعد تسجيل كل الإجابات، يتم تصنيفهم آلياً في الملف

### المرحلة الرابعة — التصفية الذكية (Smart Filtering)

• بعد تسجيل كل الإجابات، يتم تصنيفهم آلياً في الملف:

الفئة	الوصف	اللون
● عبقرى مبدع	إجابات فيها عمق وتحليل إبداعي	أزرق
● قيادي منضبط	إجابات عملية ومنظمة	أخضر
● متحمس قابل للتدريب	إجابات جيدة بس سطحية	أصفر
● لا يصلح للمرحلة الحالية	نسخ ولصق / بدون تفكير	أحمر

فقط الفتئتين الأزرق والأخضر

يُحولوا للمقابلة الثانية معك شخصياً.



## (المرحلة الخامسة – المقابلة النهائية (الذكاء القيادي

- يتم فيها اختبار "ذكاء القرار" وليس "ذكاء الحفظ".
- أسئلة مثل:  
لو أعطيناك مشروعًا جديًّا بدون موارد، كيف تبدأ؟  
ما أول شيء تلاحظه عندما تدخل أي مكان عمل؟
- هذه المرحلة هي اللي تحدد من يصل إلى "عائلة حاضر" فعلاً.

**المرحلة الخامسة – المقابلة النهائية (الذكاء القيادي**

• يتم فيها اختبار "ذكاء القرار" وليس "ذكاء الحفظ".

• أسئلة مثل:  
لو أعطيناك مشروعًا جديًّا بدون موارد، كيف تبدأ؟  
ما أول شيء تلاحظه عندما تدخل أي مكان عمل؟

• هذه المرحلة هي اللي تحدد من يصل إلى "عائلة حاضر" فعلاً.

## ثالثًا: كيف نعرف أننا نجحنا في جذب العباقرة؟

المؤشرات (KPIs) التي ستتابعها إدارة الموارد البشرية:

المؤشر	الهدف الشهري	طريقة القياس
◆ عدد المتقدمين المميزين	≤ 20% من إجمالي المتقدمين	تحليل ردود المقابلات
◆ نسبة الإبداع في الردود	≥ 7/10	تقييم لجنة HR
◆ سرعة اكتشاف المواهب	≥ 3 أيام	من استلام السيرة للتصنيف
◆ رضا الإدارة عن المرشحين النهائيين	≥ 90%	تقرير شهري داخلي

## رابعاً: الرسالة المعنوية للفريق

نحن لا نُجري مقابلات... نحن نكتشف قادة المستقبل.

مهمتكم ليست تصفية الناس، بل العثور على أولئك القادرين على رؤية الصورة الكبيرة.

المبدع الحقيقي لا ينتظر السؤال المثالي،  
بل يصنع إجابة تدهشك من سؤال بسيط.