




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:

“العبقريّة 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.
مثلاً:
“ما هو الشيء الذي يمكن بيعه دون أن يُلمس؟”
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 التأكد، يُرسل له قالب المقابلة المبدئية (الأسئلة العامة)
- يتم تحليل ردوده بسرعة
 - “إذا كان الرد سطحي → “مرشح عادي
 - “إذا كان فيه فكر، تحليل، وذكاء لغوي → “مرشح عبقرى محتمل

الهدف من هذه المرحلة:

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



(Genius Pattern Test) المرحلة الثالثة – اختبار العبقرية

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

الهدف:

قياس الذكاء التحليلي، الوعي القيمي، والابتكار العملي.



(Smart Filtering) المرحلة الرابعة – التصفية الذكية

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

المرحلة الرابعة – التصفية الذكية (Smart Filtering)

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

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

فقط الفئتين 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 جديدًا بدون موارد، كيف تبدأ؟
ما أول شيء تلاحظه عندما تدخل أي مكان عمل؟
- هذه المرحلة هي التي 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 جديدًا بدون موارد، كيف تبدأ؟
ما أول شيء تلاحظه عندما تدخل أي مكان عمل؟

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

ثالثًا: كيف نعرف أننا نجحنا في جذب العباقرة؟

المؤشرات (KPIs) التي ستتابعها إدارة الموارد البشرية:

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

رابعًا: 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.