

מזה שנים שאנו שואלים את עצמינו איפה כדאי לשים את הדגש בכל הקשור לגיוס, מיון, ליווי, הדרכה של כח-אדם המגוייס על ידינו. ההתלבטות אינה קלה: האם כדאי לשים את הדגש על ניסיונו של המועמד בעברו? או אולי כדאי לשים את הדגש על יכולותיו הגם שלא באו לידי ביטוי בניסיונו דווקא? גישה שונה יכולה להיות התייחסות לידע המקצועי שיש לאותו מועמד ולא דווקא על יכולות או ניסיון, או אולי שווה להתייחס לרצון של אותו מועמד להציח באותו תפקיד אותו אנו רוצים להציע לו. במילים אחרות: כאשר אנו בודקים את אותו מועמד כחלק ממספר מועמדים ואנו מבקשים לשקלל את הייתרונות שלו, מה הנכון לעשות?

שנים כאמור שאנו מתלבטים בסוגיה הזו, אלא שבשנים האחרונות, אנו מגלים בדרך של ניסוי וטעייה כי **אנו מחפשים את המטבע היכן שנמצא האור ולא במקום בו איבדנו הלכה-למעשה את המטבע.**

למעשה כאשר אנו בחברת Maker-Money מנסים לחבר אדם לתפקיד ותפקיד לאדם אנו מעמידים את אותו מועמד על שתי מערכות של צירים: ציר אחד הינו בהחלט הציר הבודק יכולות מקצועיות רלוונטיות. לא יתכן שאנו נקדם מועמד שלא למד הנדסה לתפקיד המצריך ידע הנדסי, לכול היותר נתפשר על ידע הנדסי מדיספלינה שונה אבל לא נוכל לוותר על ידע רלוונטי כאמור. ציר שני ואולי על כך אנו מבקשים לתת את הדעת במאמר זה הינו ציר ההתאמה האנושית.

נפרט: מסתבר שאם אנו בודקים ידע מקצועי של אדם כזה או אחר אנו יכולים לראות סוג של "ממוצע ידע מקצועי" שכמו בכל סוג של עקומה מתפל באופן נורמלי: רוח האנשים מצויים במרכזה של העקומה, מקצת מהאנשים הינם בעלי היישגים וצאי דופן ואילו האחרים הינם בעלי ידע מקצועי נמוך מהנדרש.

כאשר אנו בודקים התאמה אישיותית, הפיזור הוא רב: נוכל בקלות למצוא אנשים בעלי אינטליגנציה נמוכה כמו שנוכל למצוא מי שהוא בעל אינטליגנציה גבוהה, או בינונית כמובן. כאשר אנו בושקים אסרטיביות למשל, אנו מגלים תמונה זחה: פיזור רחב