

קבלת תלמידים שלא מן המניין ללימודי המשך (י"ג)

ניהול עסקי

בהתמחויות מינהל מערכות בריאות/מינהל מערכות משפטיות

המשרד מאפשר לתלמידים שאינם באים ממגמת ניהול עסקי ללמוד במסגרת לימודי המשך, תלמידים אלה נקראים תלמידים שלא מן המניין. תלמידים אלו ידרשו ללמוד במכינה בת 300-350 שעות על פי תוכניות המכינה הייחודיות לכל התמחות.

להלן תוכניות הלימוד למכינה בהתמחויות השונות:

שם ההתמחות	סמל ההתמחות	מבנה המכינה
מינהל מערכות בריאות	1792	• מנהל וכלכלה – (תכנית מכינה מצורפת) • ניהול משאבי-אנוש (תכנית מכינה מצורפת)
מינהל מערכות משפטיות	1791	• מנהל וכלכלה – (תכנית מכינה מצורפת) • ניהול משאבי-אנוש (תכנית מכינה מצורפת)

- לתשומת ליבכם: תוכניות הלימודים במסמך זה מבוססות על תוכניות הלימוד הנלמדות במסגרת לימודי התיכון, לצורך הבנת מהות התכנית יש לעיין בתכנית הלימודים הרלוונטית המפורסמת באתר המגמה.

קישור לתוכניות הלימוד המלאות באתר המגמה [מנהל מערכות בריאות](#)
קישור לתוכניות הלימוד המלאות באתר המגמה [מנהל מערכות משפטיות](#)

תכנית מכינה במקצוע מנהל וכלכלה (תשפ"ג)

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
1	מבוא לתורת הארגון	9
1.1	סיווג ארגונים 1.1.1 סיווג ארגוני לפי תחום הפעילות ארגון מסחרי/נותן שירות/ יצרני ; ארגון ידע ; ארגון הזנק 1.1.2 סיווג ארגוני לפי מגזר הפעילות/מטרות הפעילות ארגון ציבורי/פרטי/מלכ"ר 1.1.3 סיווג ארגוני לפי מרחב הפעילות הגיאוגרפי ארגון מקומי (לוקאלי)/עולמי (גלובלי) 1.1.4 סיווג ארגוני לפי תהליכי ייצור ייצור יחידני/המוני/סידרתי 1.1.5 סיווג ארגוני לפי טכנולוגיה High Tech (טכנולוגיה עילית)/Low Tech (טכנולוגיה מסורתית) 1.1.6 סיווג ארגוני לפי צורת הבעלות פרטית/שותפות/חברה בעירבון מוגבל (בע"מ)/ציבורית/ממשלתית/אגודה שיתופית	6
1.2	מבנה הארגון והעקרונות שהוא מושתת עליהם 1.2.1 מבנה, מדרג היררכי ותרשים ארגוני 1.2.2 האצלת סמכויות ותחומי אחריות	3

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
2	מנהיגות	26
2.1	מנהיג ומנהל: הבדלים ודמיון	2
2.2	סגנונות מנהיגות 2.2.1 גישות מסורתיות 2.2.1.1 מנהיגות סמכותית (אוטוריטטיבית) 2.2.1.2 מנהיגות דמוקרטית (משתפת) 2.2.1.3 מנהיגות נמנעת ("ישב והנח") 2.2.2 גישות מתקדמות 2.2.2.1 מנהיגות מתגמלת 2.2.2.2 מנהיגות מעצבת/מתמירה 2.2.3 השוואה בין מנהיג מעצב ובין מנהיג מתגמל	8
2.3	תכונות המנהיג	2
2.4	מקורות למנהיגות 2.5.1 מנהיגות מולדת 2.5.2 מנהיגות נרכשת 2.5.3 מנהיגות מצבית	3
2.5	כוח, סמכות והשפעה 2.5.1 כוח ומקורות הכוח 2.5.2 סמכות ומקורות הסמכות 2.5.3 השפעה	5
2.6	הפעלת עובדים 2.6.1 מתן פקודות 2.6.2 היוועצות משותפת 2.6.3 טפלול (מניפולציה) 2.6.4 הפעלה עצמית 2.6.5 קואופטציה 2.6.6 חניכה (Mentoring) 2.6.7 אימון (Coaching)	6

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
3	קבלת החלטות	24
3.1	מהי החלטה?	2
3.2	אי-ודאות	4
3.3	תהליך קבלת החלטות 3.3.1 תיאור הבעיה והגדרתה 3.3.2 איסוף מידע ואינטגרציה שלו 3.3.3 גיבוש חלופות 3.3.4 ניתוח והערכה של החלופות 3.3.5 בחירת חלופה 3.3.6 משוב	8
3.4	גישות (מודלים) לקבלת החלטות 3.4.1 הגישה הכלכלית-רציונלית 3.4.2 הגישה הפסיכולוגית 3.4.2.1 מודל השבעת רצון 3.4.2.2 תיאוריית ההחלטות המהירות והחסכוניות 3.4.3 היוועצות משותפת (קבוצתית)	10

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
4	שינוי ארגוני	37
4.1	רקע לשינוי ארגוני 4.1.1 מהו שינוי ארגוני? 4.1.2 הגורמים המובילים לשינוי בארגון 4.1.3 העיתוי הנכון לביצוע שינוי 4.1.4 עוצמת השינוי 4.1.5 סוגי שינוי	8
4.2	גורמי תמיכה ומאיצי שינוי 4.2.1 קואליציות 4.2.2 מובילי דעה (מנהיגי דעה) 4.2.3 חונכים 4.2.4 העובדים	6
4.3	גורמי ההתנגדות 4.3.1 גורמי התנגדות	4
4.4	כלים להתמודדות עם התנגדות לשינוי 4.4.1 לימוד והסברה 4.4.2 שיתוף עובדים 4.4.3 תמיכה ועזרה 4.4.4 מיקוח 4.4.5 קואופטיציה 4.4.6 מניפולציה 4.4.7 כפייה	7
4.5	השינוי כדרך חיים ארגונית 4.5.1 תצורה ארגונית התומכת בשינוי 4.5.1.1 ארגון ללא גבולות/ארגון וירטואלי 4.5.2 חדשנות ארגונית 4.5.3 מיזוגים ורכישות 4.5.4 מיקור חוץ 4.5.5 הפרטה	12

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
5	מבוא לכלכלה	30
5.1	מבוא 5.1.1 מושגים בסיסיים בכלכלה : מוצר, מוצר כלכלי תופעת המחסור, גורמי ייצור, שוק, שיווי משקל בשוק, שוק תחרותי (משוכלל) 5.1.2 עקומת התמורה – תיאור גרפי של בעיית המחסור	6
5.2	ביקוש והיצע של מוצר 5.2.1 היצע של למוצר (Supply) 5.2.1.1 היצע היצרנים של מוצר 5.2.1.2 עקומת ההיצע (S) 5.2.2 ביקוש למוצר (Demand) 5.2.2.1 ביקוש הצרכנים למוצר 5.2.2.2 עקומת הביקוש (D)	6
5.3	התערבות ממשלתית 5.3.1 הסיבות להתערבות הממשלה בשוק המוצר 5.3.2 פיקוח על המחירים 5.4.2.1 מחיר מקסימום 5.4.2.2 מחיר מינימום 5.3.3 מיסים 5.4.3.1 מס חיובי ומס שלילי 5.4.3.2 מס ישיר ומס עקיף	12
5.4	מאקרו-כלכלה 5.4.1 הממשלה 5.4.1.1 תקציב הממשלה 5.4.1.1.1 תקציב מאוזן 5.4.1.1.2 עודף תקציבי 5.4.1.1.3 גירעון בתקציב הממשלה	6

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
6	מימון	16
6.1	ריבית	4
	6.1.1 מהי ריבית	
	6.1.2 ריבית פשוטה	
6.2	הלוואות	12
	6.2.1 הלוואות לפי החזר קרן קבוע (לוח סילוקין פשוט)	
7	יזמות	8
	7.1 מושגים בסיסיים ביזמות	
	7.1.1 מהי יזמות	
	7.1.2 מי יכול להיות יזם	
	7.1.3 הסכם מייסדים	
	7.1.4 חקר שוק	
	7.1.5 סביבה תחרותית	
	7.1.6 הגדרת קהל יעד	
	7.1.7 תכנית עסקית	
	7.1.8 ערוצי שיווק	
	סה"כ שעות במנהל וכלכלה	150

תכנית מכינה במקצוע ניהול משאבי-אנוש (תשפ"ג)

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
1	ניהול משאבי אנוש ומקומו בארגון 1.1 תחומי הפעילות של ניהול משאבי אנוש בארגון 1.2 תפקידים ותחומי אחריות	7
2	תכנון משאב אנוש 2.1 מטרות תכנון משאבי אנוש 2.2 תהליך תכנון משאבי אנוש 2.2.1 בדיקת מאגר קיים של כוח אדם בארגון 2.2.2 חיזוי צרכים עתידיים 2.2.3 ניתוח מאגר קיים של כ"א בארגון והתאמתו לצרכים עתידיים 2.2.4 התאמת תכנון משאבי אנוש למדיניות הכוללת של הארגון	12
3	גיוס, מיון ואיוש עובדים 3.1 מקורות וכלים לגיוס עובדים 3.1.1 שיקולים אסטרטגיים לגיוס עובדים מהארגון ומחוץ לארגון 3.1.2 רשתות חברתיות, אתרים באינטרנט 3.1.3 ערוצי פרסום לגיוס עובדים 3.2 כלי איוש 3.2.1 מכתבי ייחוס 3.2.2 ראיונות קבלה 3.2.3 מבחנים : פסיכומטריים, מצב.... 3.2.4 מכתבי יושר והגינות 3.3 הגינות באיוש תפקידים 3.3.1 מניעת אפליה נגד נשים 3.3.2 מיעוטים/דת	28
4	קליטה וחיברות 4.1 חשיבות תהליך הקליטה 4.2 הגורמים המשפיעים על קליטת העובד בארגון 4.2.1 ההנהלה 4.2.2 העמיתים לעבודה 4.2.3 העובד 4.3 תהליך החיברות בעבודה 4.3.1 הכרת נהלים ושגרת העבודה 4.3.2 הכרת בעלי תפקידים רלוונטיים לתפקיד	26

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
	4.3.3 הכרת המדרג הארגוני ודפוסי התקשורת הנהוגים 4.3.4 התמצאות פיזית בארגון 4.3.5 הפנמת ערכים ונורמות שלה ארגון 4.3.6 פיתוח זהות ארגונית	
5	הדרכה 5.1 ההדרכה בארגון ומטרותיה 5.2 צורכי הדרכה 5.2.1 ברמת הארגון 5.2.2 ברמת העיסוק 5.2.3 ברמת העובד היחיד	12
6	פיתוח המשאב האנושי 6.1.1 פיתוח עובדים 6.1.2 פיתוח מנהלים 6.1.3 פיתוח קריירה	12
7	הערכת תפקוד עובדים (הערכת ביצועי העובד) 7.1 הערכת ביצועי עובדים 7.2 מטרות בהערכת עובדים 7.2.1 שיפור תפוקה 7.2.2 הקצאת תגמולים (חומריים ובלתי חומריים) 7.2.3 בניית יחסי עבודה בין ממונים לכפופים 7.2.4 שיפור שיטות העבודה 7.3 מקורות הערכה 7.3.1 הערכת ממונים 7.3.2 הערכת עמיתים 7.3.3 הערכת כפופים 7.3.4 הערכה עצמית 7.3.5 הערכה חיצונית 7.3.6 הערכת 360 מעלות	18
8	רווחת העובדים בארגון 8.1 רווחת העובדים ותרומתו לעובד 8.1.1 שרותי רווחה והנעה בעבודה 8.1.1.1 שרותי רווחה ותרומתם לחיי העובד 8.2 תפקידי הרווחה בארגון 8.2.1 תמיכה סוציאלית 8.2.2 תמיכה כלכלית 8.2.3 תמיכה רפואית	17

פרק מס'	פרוט הנושאים	מס' שעות מומלץ
	8.2.4 פעולות תרבות	
9	בטיחות וגהות בעבודה 9.1 חשיבות בטיחות בעבודה 9.2 חשיבות גהות בעבודה 9.3 סיבות לתאונות בעבודה וליקויים בריאותיים 9.3.1 גורמי לחץ ושחיקה הגורמים לנזקי בריאות 9.3.2 הרגלים מזיקים: עישון, צריכת סמים, שתיית יתר של אלכוהול 9.4 אמצעים למניעה וטיפול בתאונות עבודה 9.4.1 תכניות טיפול בגורמי לחץ ושחיקה	18
	סה"כ שעות במשאבי אנוש	150
	סה"כ שעות מכינה	300