

מגמת ניהול עסקי , התמחות משאבי אנוש, מיקוד קיץ תשפ"א

שם המקצוע	סמל מגמה
משאבי אנוש	1710

פירוט נושאים שייכללו בבחינה

הפרקים בתוכנית הלימודים	<u>שיכללו בבחינה</u>
4. גיוס מיון ואיוש עובדים 4.1 מקורות וכלים לגיוס עובדים 4.1.1 שיקולים אסטרטגיים לגיוס עובדים מהארגון ומחוץ לארגון 4.1.2 רשתות חברתיות, אתרים באינטרנט 4.1.3 ערוצי פרסום לגיוס עובדים 4.2 כלי איוש 4.2.1 מכתבי ייחוס 4.2.2 ראיונות קבלה 4.2.3 מבחנים : פסיכומטריים, מצב 4.2.4 מכתבי יושר והגינות 4.3 קריטריונים להערכת כלי איוש 4.3.1 תקפות 4.3.2 מהימנות 4.3.3 עלות 4.3.4 ישימות 4.3.5 קריטריונים ואמות מידה לאיוש תפקידים 4.3.6 תפקידו של המנהל הישיר בתהליך	

4.4 הגינות באיוש תפקידים 4.4.1 מניעת אפליה נגד נשים 4.4.2 מעוטים/ דת 4.5 הקשר בין חקר תפקידים לתהליך גיוס עובדים. 4.6 הקשר בין תכנון כוח אדם וגיוסו	
5.1 חשיבות תהליך הקליטה 5.2 הגורמים המשפיעים על קליטת העובד בארגון 5.2.1 ההנהלה 5.2.2 העמיתים לעבודה 5.2.3 העובד 5.3 תהליך החברות בעבודה 5.3.1 הכרת נהלים ושגרת העבודה 5.3.2 הכרת בעלי תפקידים רלוונטיים לתפקיד 5.3.3 הכרת המדרג הארגוני ודפוסי התקשורת הנהוגים 5.3.4 התמצאות פיזית בארגון 5.3.5 הפנמת ערכים ונורמות של הארגון 5.3.6 פיתוח זהות ארגונית 5.3.7 תיאום ציפיות עובד/ארגון 5.3.8 מצבי ניכור בעבודה והשלכותיהם	5. קליטה וחיברות

6.1 ההדרכה בארגון ומטרותיה 6.2 צרכי הדרכה 6.2.1 ברמת הארגון 6.2.2 ברמת העיסוק 6.2.3 ברמת העובד היחיד 6.3 קביעת קדימויות בהדרכה 6.4 הקווים המנחים את תהליך ההדרכה 6.4.1 הגדרת עקרונות הדרכה כלליים עפ"י צרכי הארגון 6.4.2 התאמת ההדרכה למאפייני המודרכים 6.4.3 קביעת תכני ההדרכה 6.4.4 שיטות ואמצעי הדרכה 6.4.5 הערכה אפקטיבית (השגת מטרות ויעדי ההדרכה) 6.4.6 הערכת היעילות הכלכלית של ההדרכה	6. הדרכה
8.1 הערכת ביצועי עובדים 8.2 מטרות בהערכת עובדים 8.2.1 שיפור תפוקה 8.2.2 הקצאת התגמולים (חומריים ובלתי חומריים) 8.2.3 בניית יחסי עבודה בין ממונים לכפופים. 8.2.4 שיפור שיטות העבודה 8.3 הטיות בהערכה 8.3.1 הנטייה למרכז 8.3.2 הנטייה לקצוות 8.3.3 אפקט ההילה	8. הערכת תפקוד עובדים

8.4 מקורות ההערכה 8.4.1 הערכת ממונים 8.4.2 הערכת עמיתים 8.4.3 הערכת כפופים 8.4.4 הערכה עצמית 8.4.5 הערכה חיצונית 8.4.6 הערכת 360 מעלות 8.5 הדרכת מעריכים 8.6 משוב בהערכה	
חשיבות הנעת עובדים 9.2 תיאוריות נבחרות בהנעת עובדים 9.2.1 מדרג הצרכים של מסלו 9.2.2 התיאוריה הדו-גורמית של הרצברג 9.2.3 תיאוריית ערכיות-תועלת-ציפייה של וורום 9.2.6 תיאורית עיצוב ההתנהגות של מק'גרגור 9.3 תפקיד המנהל בהנעת עובדים 9.4 הקשר בין מוטיבציה לביצוע	9. הנעת עובדים
10.1 רווחת העובדים ותרומתו לעובד 10.1.1 שרותי רווחה והנעה בעבודה 10.1.2 שרותי רווחה ושביעות רצון בעבודה (הזדהות העובד) 10.1.3 שרותי רווחה ותרומתם לחיי העובד	10.1. רווחת עובדים

10.2 תפקידי הרווחה בארגון 10.2.1 תמיכה סוציאלית 10.2.2 תמיכה כלכלית 10.2.3 תמיכה רפואית 10.2.4 פעולות תרבות	
11.1 חשיבות בטיחות בעבודה 11.2 חשיבות גהות בעבודה 11.3 סיבות לתאונות בעבודה וליקויים בריאותיים 11.3.1 גורמי לחץ ושחיקה הגורמים לנזקי בריאות 11.3.2 הרגליים מזיקים : עישון, צריכת סמים, שתיית יתר של אלכוהול, 11.4 אמצעים למניעה וטיפול בתאונות עבודה 11.4.1 תוכניות טיפול בגורמי לחץ ושחיקה 11.4.2 תוכניות גמילה מהרגלי התנהגות מזיקים	11. בטיחות וגהות