

מדעי הניהול

מגמת ניהול עסקי

הוראות לנבחנים

א. משך הבחינה: ארבע שעות.

ב. מבנה השאלון ומפתח ההערכה: בשאלון זה ארבעה פרקים:

פרק ראשון: דיני עבודה	22	נקודות
פרק שני: אתיקה וערכים בארגון	26	נקודות
פרק שלישי: התנהגות ארגונית	26	נקודות
פרק רביעי: תקשורת ויחסי ציבור	26	נקודות
סך-הכול	100	נקודות

בשאלון זה אחת-עשרה שאלות. יש לענות על שבע מהן, לפי ההנחיות.

ג. חומר עזר מותר בשימוש: אין.

ד. הוראות מיוחדות:

- כתבו את תשובותיכם בעט בלבד.
- ענו על מספר השאלות הנדרש בשאלון. המעריך יקרא ויעריך את מספר התשובות הנדרש בלבד, לפי סדר כתיבתן במחברת, ולא יתייחס לתשובות נוספות.
- בנספח לשאלון זה מובא מילון מונחים בשפות עברית, ערבית, אנגלית ורוסית. תוכלו להיעזר בו בעת הצורך.

כתבו במחברת הבחינה בלבד, בעמודים נפרדים, כל מה שברצונכם לכתוב כטייטה (ראשי פרקים, חישובים וכדומה).
כתבו "טייטה" בראש כל עמוד טייטה. כתיבת טייטות כלשהן על דפים שמחוץ למחברת הבחינה עלולה לגרום לפסילת הבחינה!

בשאלון זה 7 עמודים ו-3 עמודי נספח.

השאלות בשאלון זה מנוסחות בלשון רבים,
אף על פי כן על כל תלמידה וכל תלמיד להשיב עליהן באופן אישי.

בהצלחה!

השאלות

פרק ראשון: דיני עבודה (22 נקודות)

ענו על אחת מבין השאלות 1–2 (לכל שאלה – 22 נקודות).

שאלה 1

יגאל הוא בחור צעיר וחסר ניסיון בעבודה. חיים קיבל אותו לעבודה בחברה שלו והחתים אותו על חוזה העסקה, ובו נקבע שיגאל לא יקבל שכר עבודה בחודש הראשון לעבודתו, וכי לא יהיה זכאי לימי חופשה כלל בשנת העבודה הראשונה. בתום השנה הראשונה לעבודתו יגאל דורש מחיים את זכויותיו כעובד שכיר. יגאל הגיש לבית הדין לעבודה תביעה כנגד חיים בגין זכאותו לשכר עבודה בעבור החודש הראשון ובגין זכאותו ל-14 ימי חופשה שנתית כחוק. חיים טוען שיגאל חתם על כתב ויתור וכי יש להיצמד לנוסח החוזה.

- 6 נק' א. מה יקבע בית הדין לעבודה בנוגע לזכויותיו של העובד יגאל – האם יסתמך על החוזה שחתם עליו העובד, או על דיני העבודה המקנים לו זכויות? נמקו את התשובה.
- 8 נק' ב. הסבירו מדוע יש צורך בדיני עבודה המקנים הגנה וזכויות מיוחדות לעובדים שכירים לעומת עובדים שאינם שכירים.
- 8 נק' ג. לשם מה הוקם בית דין מיוחד לדיני עבודה? הסבירו מדוע לא ניתן להסתפק בבתי המשפט האזרחיים שידונו בתביעות של מעסיקים ושל עובדים שכירים או של מזמיני עבודה ושל נותני שירות.

שאלה 2

- בהסכם קיבוצי של חברה לייצור תרופות נקבע שכל עובד זכאי לקבל חופשה שנתית בת חודש ימים, גם בשנת עבודתו הראשונה. מנגד, נקבע שכל העובדים מוותרים על זכותם לקבל דמי הבראה שנתיים כקבוע בחוק.
- 8 נק' א. מה קובע בעניין זכויות עובדים – האם דיני העבודה או ההסכם קיבוצי קיים? נמקו את התשובה.
- 5 נק' ב. האם עובדי המפעל זכאים לדמי הבראה אף שוויתרו עליהם לפי ההסכם הקיבוצי? נמקו את התשובה.
- שלמה, עובד חדש שהתקבל לעבודה במפעל, חתם על חוזה אישי עם הנהלת המפעל ולפיו הוראות ההסכם הקיבוצי יחולו עליו כעל שאר העובדים, חוץ מההוראה בעניין החופשה השנתית. על-פי החוזה, הוא יהיה זכאי לחופשה שנתית בת חודש וחצי (במקום חודש כשאר העובדים).
- 9 נק' ג. מהי תקופת החופשה השנתית ששלמה זכאי לה? האם 14 ימים על פי החוק, או חודש ימים על-פי ההסכם הקיבוצי, או חודש וחצי על-פי החוזה האישי? הסבירו את התשובה.

פרק שני: אתיקה וערכים בארגון (26 נקודות)

ענו על שתיים מבין השאלות 3–5 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 3

מני הוא הבעלים והמנכ"ל של רשת מאפיות ומעדניות ידועה הפועלת באזור המרכז. בחנויות הרשת מועסקים אופים, אחראי משמרת, עובדי ניקיון, מסדרי סחורה וקופאים. בשנה האחרונה קיבל מני תלונות רבות מצד לקוחות. רוב התלונות נגעו להתנהגות לא נאותה ולחוסר נימוס מצד נותני השירות, וכן לאי־הקפדה על ניקיון בחנויות הרשת. לראשונה החליט מני לפתח תוכנית אתיקה ארגונית לעובדי הרשת כולה. בשלב הראשון הוא גיבש קוד אתי. הוא לא הציב יעדים לתוכנית האתיקה וקיווה שיישומו של הקוד האתי יפחית את מספר התלונות מצד הלקוחות, ואף יגביר את שביעות הרצון של עובדי הרשת. באופן זה, כך קיווה, תשתפר איכות השירות ויגדלו הכנסות הרשת. מני כתב את הקוד האתי בעצמו, בלי שהתייעץ עם העובדים. משסיים את כתיבתו הגיש להם את המסמך לעיון ולשינון כדי שידעו כיצד ליישמו.

- (5 נק')** א. הסבירו כיצד ישפיע הקוד האתי על פעילות הרשת ועל התרבות הארגונית ברשת.
- (4 נק')** ב. ציינו **שלוש** פעולות שעל מני לעשות כדי לפתח ולהטמיע אתיקה ברשת.
- (4 נק')** ג. צטטו מתוך הפתיח **שני** תיאורים המשקפים פעולה שגויה של מני, והסבירו את השלכתה של כל פעולה שגויה על פעילות הרשת.

שאלה 4

- בעל רשת בתי קפה מעוניין לבנות תוכנית אתיקה ארגונית לפעילות בתי הקפה, ולהשרות בהם אקלים אתי. הוא מאמין שהדבר ישפר את ביצועי העובדים, יגדיל את רווחי הרשת ואת המוניטין שלה.
- (4 נק')** א. פרטו **שתי** תרומות של הקוד האתי הארגוני ברמת העובד, ו**שתי** תרומות של הקוד האתי הארגוני ברמת הארגון.
- (4 נק')** ב. הסבירו מהו אקלים אתי בארגון, ופרטו **שתי** השפעות של האקלים האתי על פעילות רשת בתי הקפה בעתיד.
- (5 נק')** ג. הסבירו מהו ניהול סיכונים בתחום האתיקה, והביאו דוגמה **אחת** לניהול סיכונים מסוג זה ברשת בתי הקפה.

שאלה 5

- בחברת תעופה גדולה נתמנה מנכ"ל חדש בעל ניסיון רב בעבודה ניהולית בענף התעופה. המנכ"ל החדש מעוניין להרחיב את תוכנית האתיקה הארגונית הקיימת בחברה כדי לשפר את התרבות הארגונית שלה. הוא בדק ומצא שההתנהגות הארגונית מושפעת בין השאר מערכים שמקורם בסביבה הארגונית הפנימית, ומערכים שמקורם בסביבה הארגונית החיצונית. לפיכך הוא החליט להתחיל בשיפור הקוד האתי של החברה.
- (4 נק')** א. ציינו **שני** ערכים הנגזרים מהסביבה החיצונית של חברת התעופה, שרצוי שייכללו בקוד האתי שלה, והסבירו את חשיבותם המיוחדת לתחום העיסוק של החברה.
- (4 נק')** ב. ציינו **שני** ערכים הנגזרים מהסביבה הפנימית של חברת התעופה, שרצוי שייכללו בקוד האתי שלה, והסבירו את חשיבותם המיוחדת לתחום העיסוק של החברה.
- (5 נק')** ג. הסבירו את הקשר שבין חוקים וחקיקה ובין מוסר, ערכים ואתיקה בהקשר של חברות הפועלות בענף התעופה.

פרק שלישי: התנהגות ארגונית (26 נקודות)

ענו על שתיים מבין השאלות 6–8 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 6

ענף התאורה מתפתח כל הזמן בזכות התקדמות הטכנולוגיה ומספק פתרונות תאורה לפי הצרכים המשתנים של החברות והצרכנים הפרטיים. הענף תחרותי מאוד ומוצריו מבוססים על מגוון טכנולוגיות, החל בתאורה מסורתית וכלה בתאורת LED, סיבים אופטיים ותאורה סולארית.

חברת "אור-לי" מתמחה בייצור מוצרי תאורה לבית ולמשרד. לאחרונה חלה ירידה בהיקף המכירות של החברה. בישיבה שקיים מנכ"ל החברה עם מנהלי המחלקות הוא הכריז על צורך בשינוי רחב-היקף בחברה, וזאת על רקע שינויים בתקינה הבין-לאומית לחיסכון באנרגיה ובשל לחץ מצד הבעלים לשיפור רווחיות החברה.

להלן הצעותיו לשינוי: הקמת קו ייצור של נורות חסכוניות חכמות הנשלטות באפליקציה; פתיחת מחלקת פיתוח חדשה, ושינוי המבנה הארגוני באופן שיתמוך במחלקה זו; עיצוב מחדש של אולמות התצוגה ושדרוג מעבדת המכירה; הכשרת צוותי מכירות בתחום המכירות הדיגיטליות, וגיוס עובדים המתמחים בשיווק מקוון; מיקוד אסטרטגי בלקוחות עסקיים גדולים, מפעלים ובתי חולים, לצד המשך הפעילות בשוק הפרטי. חלק מהעובדים מתנגדים לשינוי מסיבות שונות.

(5 נק') א. ציינו **שלושה** סוגי שינוי ארגוני על פי הצעתו של מנכ"ל החברה. הסבירו מהו כל סוג שינוי וצטטו את ביטוי מתוך הפתיח.

(4 נק') ב. ציינו **שני** גורמים לשינוי הארגוני המוצע בחברה: גורם חיצוני **אחד** וגורם פנימי **אחד**.

(4 נק') ג. ציינו **שתי** סיבות אפשריות להתנגדות העובדים לשינוי המוצע בחברה. לכל סיבה שצינתם, הציעו דרך פעולה **אחת** שניתן לנקוט כדי להפחית את ההתנגדות.

שאלה 7

בשנים האחרונות ניכר מחסור ברופאים מומחים במערכת הבריאות. קופת חולים "יפת" מנסה למנוע "בריחת מומחים" ממצבת עובדיה, היות שקיים בשוק העבודה "ציד רופאים מומחים". לדברי מנהל הקופה, "חשוב לשמור על רמת המקצועיות של הרופאים, היות שהדבר יבטיח את שביעות הרצון של המטופלים". לפיכך קבע המנהל יעד לשמור ואפילו להגדיל את מספר החברים בקופה.

(5 נק') א. ציינו והסבירו, לפי תורת היעדים של לוק, מהם **שלושת** העקרונות המרכזיים שיש לקיים בקופת החולים כדי להניע את הרופאים המומחים להשגת היעד שקבע המנהל, ותארו בקצרה כיצד ניתן ליישם כל אחד מן העקרונות.

צוות המנהלה בקופת החולים הוא מצומצם יחסית, והעומס הרב גורם לעייפות ולתחושת לחץ מתמיד. מצד אחד, העובדים זוכים לסביבת עבודה נאותה, לחופשות ולהטבות סוציאליות וכן ליחס טוב מהמנהלה, ומצד אחר העובדים חשים שלא ניתנות להם אפשרויות לקידום מקצועי ולהתפתחות אישית.

(4 נק') ב. ציינו והסבירו אילו גורמי הנעה על-פי הרצברג באים לידי ביטוי בהקשר של צוות המנהלה, והדגימו כל אחד מהם מתוך הכתוב.

חנה, מזכירה ותיקה בקופה, גילתה לאחרונה כי חברתה, גם היא מזכירה בקופת חולים אחרת, מקבלת שכר גבוה יותר משלה על אותה עבודה והשקעה. חנה מרגישה תחושת כעס וקיפוח.

(4 נק') ג. הסבירו, על-פי תורת ההוגנות של אדמס, מנין באה תחושת הקיפוח של חנה, וצינו דרך אפשרית **אחת** לפי תורת ההוגנות לשינוי עמדתה כלפי עתיד עבודתה בקופת החולים.

שאלה 8

"רגעי זהב" היא חברה לייצור ושיווק של מכשירי עיסוי המיועדים למרפאות כאב. החברה מייבאת את החלקים מסין ומרכיבה את המכשירים במפעלה בארץ. העבודה במפעל נעשית בקבוצות: קבוצת עבודה יומיומית של עובדים במחלקת ההרכבה, וקבוצת עובדים המיועדות לפרויקטים ייחודיים.

(5 נק') א. הגדירו מתוך הפתיח שני סוגים של קבוצות עבודה פורמליות: ציינו את המונח (השם) המתאים לכל קבוצת עבודה, והסבירו מהי ומה תפקידה בחברת "רגעי זהב".

(4 נק') ב. מנכ"ל החברה קבע לחברי הקבוצות נורמות עבודה מסוימות והקפיד על תקשורת פתוחה, היות שלטענתו תחושת השייכות של העובד לקבוצת העבודה משפיעה על ההסתגלות ההדדית (של העובד לקבוצה ושל הקבוצה לעובד), ולכן היא המפתח להצלחה. הסבירו את פעולת המנכ"ל ואת טענתו.

לאחרונה נראים חיכוכים בקבוצת עבודה במפעל. ראש הצוות התעקש על נוהלי עבודה קשיחים ועל דיווח שוטף, ואילו העובדים העדיפו גמישות רבה יותר ויצירתיות בעבודה. הקונפליקט הגיע לשיאו כאשר שני עובדים הציעו רעיון לשלב בעבודת ההרכבה תהליך מסוים שיקל את הרכבתם של מכשירי העיסוי. ראש הצוות דרש מהם לוותר על הרעיון בטענה שיישום התהליך יעכב את העמידה בלוח הזמנים. שני העובדים בתסכולם החלו להימנע מפגישות הצוות ועשו את העבודה כראות עיניהם. המנכ"ל, שהתבקש להתערב, כינס את הצוות והציע פתרון שלפיו התהליך המוצע ייושם בעתיד ולא כעת, דבר שיאפשר גם עמידה בלוח הזמנים וגם מימוש של הרעיון היצירתי.

(4 נק') ג. בחרו שניים מן המעורבים בקונפליקט המתואר (ראש הצוות, העובדים, המנכ"ל): הגדירו את אסטרטגיית ההתנהגות שנקט כל אחד מהם לפתרון הקונפליקט, וצטטו מתוך הכתוב את ביטוייה של כל אסטרטגיית.

פרק רביעי: תקשורת ויחסי ציבור (26 נקודות)

ענו על שתיים מבין השאלות 9–11 (לכל שאלה – 13 נקודות).

שאלה 9

"נתיב פיננסי" היא חברת הזנק פיננסית שצמחה במהירות. עם גידול מצבת העובדים במשך הזמן, התגלו כשלים חמורים בתקשורת שבין הצוותים. אנשי השיווק בחברה מעבירים לצוותי הפיתוח את מאפייני המוצר הנדרשים בהתכתבות בדוא"ל בלבד, בלי לקיים פגישות ושיחות להבהרה ולתיאום. כך קורה שאנשי הפיתוח מפתחים במוצר מאפיינים שאינם רלוונטיים לדרישת הלקוחות. דלית, מנהלת הפיתוח, חשה שהיא מאבדת שליטה על הפרויקטים בהיעדר עדכונים שוטפים. גם עם הלקוחות התקשורת לקויה: הבטחות שנותנים נציגי השירות ללקוחות בשיחות טלפון אינן תואמות את יכולות הפיתוח בפועל, והדבר יוצר שיבושים בעבודה ותסכול רב.

1. **א. (5 נק')** נתחו את תהליך התקשורת שבין אנשי השיווק לצוותי הפיתוח במונחים של:
יוזם, נושא, אמצעי, וקולט.

2. האם אמצעי התקשורת המשמש את אנשי השיווק והפיתוח הוא יעיל? נמקו את התשובה.

ב. (4 נק') הכשלים בתקשורת בחברת "נתיב פיננסי" פוגעים בהשגת מטרות התקשורת הארגונית – ייעול ותיאום. הסבירו את ההשלכות של הפגיעה במטרות אלה. בהסברכם, הביאו מתוך הפתיח דוגמה **אחת** לפגיעה בייעול העבודה ודוגמה **אחת** לפגיעה בתיאום.

ג. (4 נק') הסבירו כיצד שפה מילולית וכיצד שפה בלתי מילולית של נציגי השירות יכולות להשפיע, כל אחת בנפרד, על תפיסת הלקוח כלפי חברת "נתיב פיננסי".

שאלה 10

"איתן-טק" היא חברה מובילה בתחום הטכנולוגיה הירוקה. החברה זוכה לתדמית חיובית בזכות השקעתה בקיימות ובקשרי לקוחות. בתחקיר עיתונאי שפורסם לאחרונה נחשף כי אחד מספקי החברה משתמש בחומרים מזהמים. הפרסום עורר סערה בציבור וקריאות לחרם צרכנים. מנכ"ל החברה ניגש לטפל במשבר התקשורתי וכינס צוות תגובה. הצוות כלל את המנכ"ל עצמו, את דוברת החברה ויועצת ארגונית חיצונית.

1. **א. (5 נק')** הסבירו כיצד התדמית החיובית שהייתה ל"איתן-טק" לפני המשבר יכולה לסייע לחברה בניהול המשבר הנוכחי.

2. ציינו **שתיים** מנקודות התורפה העיקריות של החברה במשבר המתואר.

ב. (4 נק') הסבירו מהו התפקיד הייחודי של כל אחד מחברי צוות התגובה – המנכ"ל, דוברת החברה והיועצת הארגונית – בניהול המשבר התקשורתי.

ג. (4 נק') כדי להתכונן להופעה בתקשורת, צוות התגובה ביצע תרגול בשיתוף כמה מעובדי החברה, ובו הם התאמנו על תרחישים אפשריים, כשהעובדים מגלמים את תפקיד העיתונאים.

1. כיצד נקרא תרגול זה? הסבירו מדוע הוא כלי הכנה חשוב לטיפול במשבר.

2. הסבירו מדוע חשוב לבצע ניתוח תוצאות לאחר שהסערה הציבורית נרגעה.

שאלה 11

חברת "צמח-טק" עברה ממתכונת של עבודה במשרדיה לעבודה מהבית בלבד, והתקשורת הארגונית מתקיימת כעת באמצעות דוא"ל ושיחות וידאו. השינוי במתכונת העבודה גרם לשתי בעיות עיקריות:

- קשרים ואמון – השיחות האישיות בעמדת הקפה ובמסדרון נעלמו. כיום, צוות העיצוב שולח קבצים לצוות התוכן רק בהודעות רשמיות בדוא"ל. המנכ"ל רן חושש משחיקת האמון והקשרים הבין-אישיים בין העובדים.
- ידע מעשי – מעצבת ותיקה פיתחה לעצמה שיטת עבודה מקוצרת ויעילה, אך הידע הזה נשאר אצלה בעוד המעצבים החדשים מבליים זמן רב בחיפוש פתרונות במקום לעבוד ביעילות.

(5 נק') א. 1. הגדירו את סוג התקשורת שהתקיימה ב"שיחות עמדת הקפה והמסדרון" לפני השינוי, וציינו **שלושה** מאפיינים של סוג תקשורת זה.

2. המנכ"ל רן מרגיש שחסר "דבק" חברתי בחברה. הסבירו כיצד סוג התקשורת שהגדרתם בסעיף א1 תורם לתקשורת חברתית וכיצד הוא מחזק את התקשורת הבין-אישית.

(4 נק') ב. 1. הגדירו את סוג התקשורת שמתקיימת בין צוות העיצוב לצוות התוכן, והסבירו באיזה ערוץ זורמת התקשורת ביניהם.

2. הידע המעשי של המעצבת שמור אצלה. הסבירו כיצד אי-השיתוף בידע מעשי זה פוגע ב"אוטונומיה התפקודית" של שאר העובדים.

(4 נק') ג. המנכ"ל רן שוקל לקיים בכל יום חמישי "שעת קפה וירטואלית" בשיחת וידאו משותפת לעובדים. ציינו **שני** יתרונות ו**שני** חסרונות של הפתרון הטכנולוגי הזה.

בהצלחה!

המונח	תרגום המונח		
	ערבית	רוסית	אנגלית
אב מייסד	الأب المؤسس	Отец-основатель	founding father
אמצעי תקשורת טכנולוגיים	وسائل الاتصال التكنولوجية	Средства технологической коммуникации	technological means of communication
אקלים אתי בארגון	المناخ الأخلاقي في التنظيم	Этическая атмосфера в организации	organization's ethical climate
אתיקה ארגונית	أخلاقيات تنظيمية / كياسة تنظيمية	Этика организации	organizational ethics
בית דין לעבודה	محكمة العمل	Суд по трудовым делам	labor law court
גישת תורת המצוות	نظرية / نهج الواجبات	Теория нравственного долга	moral duties approach/theory (deontological ethics)
דובר	الناطق بلسان التنظيم	Докладчик / Официальный представитель	spokesman
דילמות אתיות	مشاكل متعلقة بالأخلاقيات التنظيمية	Этические дилеммы	ethical dilemmas
דמי פיטורין	مدفوعات الإقالة	Выходное пособие	dismissal pay
הטמעה	غرس / تنفيذ	Осознание	implementation
הלנת שכר	تأجيل موعد دفع الراتب	Задержка заработной платы	holding back wages / delay in wages
הלקוח כערך מרכזי	الزبون كقيمة رئيسية	Клиент как основная ценность	the customer as a core value
הנעה בעבודה	التحفيز في العمل	Мотивация в работе	motivation at work
הסכם עבודה	اتفاقية عمل / عقد عمل	Трудовой договор	employment agreement
הסכם קיבוצי	اتفاقية جماعية	Коллективный договор	collective agreement
זיקה	صلة	Связь / Близость	linkage / affinity
חוזה העסקה אישי	اتفاقية عمل شخصية	Личный / персональный / индивидуальный трудовой договор	personal employment contract
חופשה שנתית	عطلة سنوية	Ежегодный оплачиваемый отпуск	annual leave
חוק "המקל והגזר"	قانون العقاب والمكافأة	Закон кнута и пряника	"the carrot and the stick" rule
חוקי מגן	قوانين الحماية	Законы о защите трудового права	protective labor laws

תרגום המונח			המונח
אנגלית	רוסית	ערבית	
objective prediction	Объективное прогнозирование	تنبؤ موضوعي	חיזוי אובייקטיבי
subjective prediction	Субъективное прогнозирование	تنبؤ غير موضوعي	חיזוי סובייקטיבי
integrity	честность	استقامة	יושרה
interpersonal relations	межличностные отношения / Управление персоналом	علاقات إنسانية	יחסי אנוש
PR – public relations	Связи с общественностью	علاقات عامة	יח"צ – יחסי ציבור
global village	Глобальная деревня	القرية العالمية	כפר גלובלי
generic model	Типовая модель	النموذج العام	מודל גנרי
rational model	Рациональная модель	النموذج المنطقي	מודל רציונלי
feedback mechanisms	Механизмы обратной связи	آليات المردود	מנגנוני משוב
open system	открытая система	منظومة مفتوحة	מערכת פתוחה
risk management	управление риском	إدارة المخاطرة / إدارة المخاطر	ניהול סיכונים
weakness point	Уязвимое место	نقطة ضعف	נקודת תורפה
change agent	подвижник изменений	وكيل تغيير	סוכן שינוי
information filtering	отбор информации	تصفية المعلومات	סינון מידע
digital age	Эпоха цифровых технологий	العصر الرقمي	עידן דיגיטלי
a sale transaction	Сделка по продаже	صفقة بيع	עסקת מכר
values	Ценности	قيَم	ערכים
paying in lieu of leave	получение оплаты за неиспользованный ежегодный отпуск	تعويض عن أيام العُطَل	פדיון ימי חופשה
dismissal compensations	Компенсация при увольнении	تعويضات الإقالة	פיצויי פיטורין
response team	Команда реагирования	طاقم الردّ / التعليق	צוות תגובה
task group	группа целевого назначения	مجموعة مهمة	קבוצת משימה
working group	рабочая группа	مجموعة عمل	קבוצת עבודה
command group	командная группа	مجموعة قيادة	קבוצת פיקוד
independent contractor	Независимый подрядчик	مُقاوَل (متعهّد) مستقلّ	קבלן עצמאי
ethical code	Этический кодекс	الرمز السلوكي / الأخلاقي	קוד אתי

תרגום המונח			המונח
אנגלית	רוסית	ערבית	
promotion	Продвижение сотрудников	ترقية القوى العاملة	קידום (כוח אדם)
multiple communications (messages)	Многочисленные сообщения	كثرة الرسائل / كثرة الاتصالات	ריבוי תשדורות
satisfaction	Удовлетворение	الرضا	שביעות רצון
reorganization	Организационное изменение	التغيير التنظيمي	שינוי ארגוני
Minimum wage	Минимальная заработная плата	الحد الأدنى للأجر	שכר מינימום
non-verbal language	Невербальный язык	اللغة غير الكلامية	שפה בלתי-מילולית
verbal language	Вербальный язык	اللغة الكلامية	שפה מילולית
organizational transparency	Прозрачность организации	شفافية تنظيمية	שקיפות ארגונית
image	Имидж	صورة	תדמית
decision making process	Процесс принятия решений	سيرورة (عملية) اتخاذ القرارات	תהליך קבלת החלטות
ethics program	План по этике	برنامج / خطة الأخلاقيات	תוכנית אתיקה
motivation theory	Теория импульса	نظرية تحفيز	תיאוריית הנעה
outputs / productions	Продукты производства	مُخرجات / إنتاج	תפוקות
communication malfunctions / disorders / faults	Нарушения в связи / Нарушения в общении	عطل / خلل في الاتصالات	תקלות / הפרעות בתקשורת
organizational communication	Коммуникация в организации	الاتصال التنظيمي	תקשורת ארגונית
organizational culture	Культура организации	الثقافة التنظيمية	תרבות ארגונית
inputs	Факторы производства / Экономические ресурсы	مدخولات	תשומות