

דגם תשובה לשאלון **מנהיג וכללה**, סמל 1839381 ג, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד' בנק'	פתרונות	נקוד ב-	הנחיות להערכתה
		פרק ראשון: מנהל (75 נקודות) תשובה מלאה על שאלה מזacha ב-15 נקודות. מותר לנבחן לענות, באופן מלא או חלק, על מספר שאלות כרצונו, אך סך הנקודות שייצבו בפרק זה לא יעלה על 75 נקודות.	15	
	5	א. סגנון המנהיגות של רן – מנהיגות סמכותית (אוטויריטטיבית) . המנהיג הסמכותי קובע מדיניות ומטרות. מקבל החלטות ללא שיתוף חברי הקבוצה ומרכז בידיו את כל הסמכויות. קובע את המדיניות, המטרות והדרך להשגתן. נותן הוראות ומחלק תפקידים, בלי להסביר מעבר להכרחי. סגנון המנהיגות של אופירה – מנהיגות מנעת ("שב והנה") . מנהיגות מסווג זה שואפת שלא להתערב כאשר הדבר אינו מתחייב. היא עוסקת בזיהוי של בעיות ותיקון בשעת הצורך בלבד להעמיק ולהרחיב בעניין. המנהיג מעניק לחבריו הקבוצה חופש מלא לקבל החלטות ולהוציאן אל הפועל.	100	מנהיגות $\times 25 \text{ לכל סגנון;}$ $\times 25 \text{ לכל נימוק}$
	5	ב. שלושה יעדים עיקריים שעל המנהיג להשיג כדי לעמוד במטרה הכוללת שלו: <ul style="list-style-type: none">- לבבש חזון עתידי על ידי עיצוב והבהרה של מה שצריך להיות (יעדי הארגון נגזרים מהחזון).- לפתח ולשמר מחויבות ושיתוף פעולה מצד הקבוצה.- להביא את הקבוצה לכל פועלה כדי שתשיג את יעדי הארגון המוסכמים.- לנצל באופן הטוב ביותר את היכולות (כישורים), האנרגיה והידע של אנשי הקבוצה.	100	$33.33\% \times 3 \text{ לכל יעדי}$

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד בנק'	פתרונות	נקוד %	הנחיות להערכתה
	5	ג. הסבר של שתיים מפעולות המנהל: פעולות התכנון – כולל את הגדרת מטרות הארגון, כינון אסטרטגייה להשתתת המטרות האלה ופיתוח סדרת צעדים מדורגת לפעולה. פעולות הארגון – תכנון המבנה הארגוני, שכולל את הגדרת התפקידים השונים וחלוקתם בין העובדים, קביעת המדריך הניהולי בארגון ובאיוזו רמה ארגונית מת�בות החלטות. פעולות הנהגה – הנהגת האנשים המועסקים בארגון ותיאום ביניהם, ייצרת מוטיבציה אצל העובדים, בחירת ערכזים תקשורת יעילים ביותר, יישוב סכසוכיים בין העובדים ועוד. פעולות הבקרה – על מנת לוודא שהכל מתנהל כשרה מנהלים צריים להשגיח על ביצועי הארגון. הביצוע המשמש חייב בהתאם למטרות שהוצבו קודם לכן בשלב התכנון. אם קיימות סטיות לMINIHAN הרוי זה תפקידו של המנהל להסדירן.	100	2 × 50% להסביר של כל פעולה
2	15	מבוא לתורת הארגון וקבלת החלטות א. סיווג המכלה: לפי סוג הבעלות – שותפות עסקית. לפי תחומי הפעולות – ארגון שירותים המספק ידע.	100	2 × 50% לכל סיווג
	5	ב. דרך קבלת החלטות של מנכ"ל המכלה – הגישה הכלכלית-רציונלית . מקבל ההחלטה הוא רציוני לחלוין, והחלטתו נובעת משיקולים כלכליים-רציונליים של רוחה והפסד. המנכ"ל לא הביא בחשבון שיקולים אקדמיים או מקצועיים אלא התייחס למדם הכלכלי בלבד. על-פי מילטון פרידמן – האדם הוא יוצר כלכלי וההחלטות שלו נובעות משיקולים כלכליים ורציונליים של רוחה והפסד. שיקולי עלות מול תועלות המובילים לבחירה בחלופה הממקסמת את הרוחה. החלטה ללא מעורבות רגשית.	100	50% בדרך ק"ה; 50% להסביר
	5	ג. שניים מעקרונות המפתח לקבלת החלטות אפקטיבית: התמקדות בהחלטות החשובות הקפדה על דיוון פתווח בשלב בחינת החלופות רמת מודעות גבוהה בשלב ההכרעה זיהוי אילוצי סרק בשלב ההכרעה תיעוד התהילה תחקור והפקת לקחים.	100	2 × 50% לכל עיקרון

דגם תשובה לשאלון **מיןיל וככללה**, סמל 839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד' בנק'	פתרונות	נקוד ב-	הנחיות להערכתה
3	15	<p>אתיקה</p> <p>א. התעمرות בעבודה היא התנהגות בר-אישית החוזרת על עצמה והmphרעה נורמות ארגניות או חברותיות של התנהגות בין-אישית רואיה; התנהגות פוגענית כאשר הנגע חשiciaה פוגעת בבריאותו הפיזית או הנפשית או כאשר הוא חש שהיא מייצרת בעבורו סביבת עבודה עוינת. התעمرות בעבודה כוללת גם ייחדים או קבוצות המשמשים בכלים אגרסיביים ולא סבירים נגד עמיתים או עובדים באופן עקבי וمتמשך, כולל ה Zukot, התNELoot, המהNGIM זO מנהיגות מתעمرة – דרך ניהול המנווטת את מהלכיה מתוך ראייה אגוצנטרית של המנהיג, כמו התנהלות מניפולטיבית, נקמנות, הענשת יתר עד לפיטורים.</p> <p>דוגמאות:</p> <ul style="list-style-type: none"> - רכילות, הערות פוגעניות, עלבונות, צעקות, התעלומות, השפה - הצבת לוח זמינים לא ריאלי - אי-יקידום שאינו מוצדק - נטילת תחומי אחריות ואוטונומיה - מניעת מידע נחוץ לתפקיד מוצלח 	5	50% להסביר המונח; 50% לדוגמה כל דוגמה נכונה ותתקבל
5	2	<p>ב. שתי פעולות של ארגונים לנוקוט כדי להכחיד או להפחית את תופעת התעמרות במקום העבודה:</p> <ul style="list-style-type: none"> - לאמץ ולאכוף מדיניות חזקה - ללמד, להתייעץ ולהדריך - לעודד דיווח - למנוע גיוס והשמה של מתעמרים - להציג את התעמרות ככשל בייצועי - לשמש דוגמה אישית 	100	50% לכל פעולה

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד בנק'	נקוד ב-	פתרונות	הנחיות להערכתה
5	5	100	<p>ג. קוד אתי ארגוני הוא סדרת כללי הtentנות של "עשה ועל תעשה" המקובלים בארגון מסוים, והוא מחייב את כל עובדי הארגון.</p> <p>או – תפיסה סדרה בדבר הtentנות הרואה במסגרת הארגון, בין השאר הtentנות הרואה של עובדיו ובעליו.</p> <p>מטרתו לסייע בהטמעת כללי אтика אחידים בכל דרגי הארגון וכן גם להטמעת תרבות ארגונית. הארגון הוא מגנון מודרני שכך להפעילו ביעילות יש להגדיר בעברו במפורש, באמצעות הקוד האתי הארגוני, את זהותו, את מטרותיו ואת הערכים שלוoms יפעל כדי לממש – לבש זהות ארגונית/תאגידית שתוביל לעיצוב 'תפיסט טובי' משותפת לכל הארגון, כדי שהקוד האתי יופנים וייהפכו חלק בלתי נפרד מהתרבות הארגונית. מטרתו גם להנחות את מוכנות הפעולות של חברי הארגון בשגרה, במצבים של קונפליקט ובמצבי חירום.</p>	50% להסביר המונח; 50% למטרה
4	15	5	<p>א. קבלת החלטות ושינוי ארגוני</p> <p>שלב הגדרת הבעיה הוא המרכיב המרכזי והקשה ביותר, ובו מקבל החלטה חייב למצוא את הגורם המרכזי שהוא היסוד לבעיה והוא שיטו שינוי, וזאת עד טרם יבחן אפשרויות לשינוי ולטיפול. הבעיה מגיעה לתודעת המחליטים כסוגיה שיש לקבל בעבר החלטות. ניסוח הבעיה והגדרתה במידוק יסייעו במצבת פתרון הולם. לכן, ניסוחה חייב להיותבהיר, מדויק ותמציתי. יש לתת לה הנמקה הגינונית, לתאר את התוצר הרצוי של המטרה במונחים ברורים והניתנים לצפייה בסופה של תהליך קבלת ההחלטה.</p> <p>הבעיה של מסעדה "בשר ועוז" היא ירידת ניכרתה בכמות ההזמנות ובהכנסות המסעדה, בשל אי-שביעות רצון הלוקחות מנות הבשר עיקר.</p>	50% לחסיבות הגדרת הבעיה; 50% לטיור הבעיה של המסעדה

דף תשובה לשאלון מינהל וככללה, סמל 1839382 נ, קיז תשפ"א

השאלה	מספר'	ניקוד בנק'	פתרונות	הנחיות להערכתה	ניקוד ב-
5	ב.	שני שלבים נוספים בתהליך קבלת החלטות והדגמתם מהפתיחה: איסוף מידע: "לקוחות רבים כתבו באתר האינטרנט משוב שלילי בשל אי-שביעות רצונם, בעיקר ממנות הבשר של המסעדה, ולעומת זאת הביעו התלהבות רבה מהתפריט הטבעוני שמציצה המסעדה מדי יום שני (Meatless Monday).". [מידע אובייקטיבי]. גיבוש חלופות: "המנחים העלוצעות שונות לשיפור מנויות המסעדה והשירות: להשיק חשיבה יצירתית בחידוש התפריט; לספק תפריט מיוחד ומוזל (happy hour) בכל יום מ-16:00 עד 18:00 בערב; או בכלל לשנות את הקונספט של המסעדה ולהפוך אותה למסעדה טבעונית.". ניתוח והערכה של חלופות: "המנחים החליטו להיפגש שוב ולדון בעליונות, בתכנון התפעולי ובישימות של כל הצעה." בחירה בחלופה הטובה ביותר: "בסופה של דבר הוחלט להפוך את המסעדה לטבעונית ולשנות את שמה ל'טבעונית החדש'".	2 × 25% לציוויל של כל שלב; 2 × 25% להדגמה של כל שלב	100	
5	ג.	סוג השינוי הוא שינוי ייעודי . זהו שינוי ממעלה שנייה (שינוי אסטרטגי). שינוי זה כולל ביטול מוצרים ושירותים, הסבת עיקר הפעולות בתחום לפנים ופניה לקהיל יעד חדש – הפניות מאמצי השיווק לעדמים חדשים המביאים תועלות גדולות יותר למסעדה, או שינוי במטרותיה (מזון בריא שאינו פוגע בסביבה).	50% לסוג השינוי; 50% להסביר	100	
5	א.	יוזמות שלב היהווידות – השלב הראשון במודל היוזמות, שבו יש לשאול מהם התכוונות והקשרים המיחדים אותו כדי לייצר חדשותות ומוצר בעל ערך לאנשים. הדגמה מהפתיחה: "עידו הוא בחור יצירתי וחובב אתגרים, ויש לו רעיונות לכל מיני מוצרים חדשים". שלב האחדות – ההכרה שלבד אני יכול להקים ולקדם מיזם ולכн עליי לשתף אנשים מתאים ולעבוד בצוות. זה השלב שבו מבירנים לעומק שיזמות שמשמעותה היא תמיד עבודה של קבוצת אנשים העובדים בשיתוף פעולה; ההכרה ב"כוחות-העל" ובמקצועיות של כל אחד מחברי הצוות, של אחד מביא מעולמו למימוש הרעיון כך שתיווצר תרומה מרבית לקידום המיזם. הדגמה מהפתיחה: "עידו נפגש עם שלושת חברי הקروبם – דני, יסמין וליאור – ושיתף אותם ברעיונות שלו. דני הוא רואה חשבון, יסמין היא מהנדסת תוכנה, וליאור הוא איש שיווק מנוסה. החברים דיברו על רעיון לפתח יישוםון (אפליקציה) לניהול חשבונות המזועד לבני עסקים קטנים".	2 × 25% להסביר כל מונח; 2 × 25% לכל הדגמה מהפתיחה	100	

דף תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	ניקוד ב-	הנחיות להערכת
	%		נקוד	
ב. 50% להסביר שלב ההקשבה; 50% להדגמה מהפתיחה	100	<p>שלב ההקשבה מפגיש את היום עם המציגות. את הדרך לבחון אם רעיון שונרה טוב בעיני היום הוא גם טוב ועונה במדוק על צורכי קהל העיר. זה השלב הראשון, שבו בודקים אם כבר קיימים מוצרים כאלה בשוק, ואם כן – עד כמה הרעיון של היום מחדש משהו. נערכים סקרים וראיונות עמוק, כדי לדעת אם הרעיון רלוונטי לקהל היצרנים וכדי לבדוק את התאמת רצון היצרךן לרעיון של היום. זהו למעשה השלב שקובע אם בכלל יש מקום להשקיע בפיתוח הרעיון ואם לוותר עליו.</p> <p>הדוגמה מהפתיחה: "הvikosh הגובר של משתמשים לנחל את פעולות היום-יום שלהם ואף את פעילותם העסקית 'בלחיצת כפתור', בלי לבודז זמן ומאמץ, בלי ניירת ובמחירות זול יחסית... ובדקו בראש מה מוצרים יישומנו אחרים בתחום. הם מצאו שלא קיים יישומון ... לפיכך הם החליטו לעבד יחד על פיתוח הרעיון והבאתו לכלל ביצוע".</p>	5	
2 × 50% לכל שאלה	100	<p>שתיים מהשאלות של חברות היזמים לענות עליהן בbowams לכתוב תוכנית עסקית לפיתוח היישומון:</p> <ul style="list-style-type: none"> - כמה יעלה לייצר את המוצר בפיילוט? - מה צריך כדי לייצר את המוצר הסופי? - כמה יעלה לייצר מוצר אחד? - כמה מוצרים יימכרו בשבוע? - באיזה מחיר יימכר המוצר? - באילוعروצי שיווק ניתן להשתמש? - קביעת משימות – מי עושה מה? - מהם תאריכי העיר לסיום המשימות? 	5	

גם תשובות לשאלון מינהל וככללה, סמל 1839381 ג, קיז תשפ"א

השאלה	נקוד' בנק'	פתרונות	נקוד %	הנחיות להערכתה
6	15	אתיקה וקבלת החלטות א. הגישה ל渴בלת החלטות שבאה לידי ביטוי בפתיחה היא "השבעת רצון" (הרברט סיימון). מקבלי ההחלטה מוחשים פתרון שישב את רצונם של אחרים במערכת ולאו דווקא את הפתרון הטוב ביותר. היות שמדובר בפוליטיים, יש צורך לדאוג לכך שייצביו בעקבות ההחלטה; מקבלי ההחלטה מוחשים פתרונות משכני רצון, היות שאין להם יכולת להגיע לתהילה קבלת החלטות הטוב ביותר, והם מוחשים חלופות משכניות רצון.	5	50% לגישה לק"ה; 50% להסביר
	5	שני כללי אתיקה שעלו-פיהם נדרשים לנוכח עובדי המינהל הציבור: ממלכתיות על-פי העקרונות הבאים: - נאמנות לציבור – מתן חשיבות עליונה לאינטראקציוניים וחיזוק אמון הציבור בשירות המדינה. - צדק חברתי – הכרה בחשיבות צמצום פערים כלכליים וחברתיים, וחובת ייצוג הולם בשירות המדינה. טוהר המידות על-פי העקרונות הבאים: - יושר – ביצוע התפקיד בהגינות, ללא ניגוד עניינים וקיים עניינים אישיים, ובהתמדה על הנהלים. - יושרה – שמיירה על ניקיון כפויים ועל ערכי שירות המדינה. עובד המדינה יימנע מתקבלת מתנות או טובות הנאה מכל סוג. - ענווה – ביצוע התפקיד מתוך הכרה בחשיבותו, ולא התנשאות ויהירות.	100	2 × 50% לכל כלל (יתקבל כל כלל שמוועי בתקיין לעובדי המדינה)
	5	שקייפות ארגונית היא מנגנון תקשורת שמשמעותה מידע רלוונטי גלי ונitin לביקורת בכל הנוגע לתוכניות ולפעולות פנים-ארגוניות וחוץ-ארגוניות. ארגון שמעוניין להיות מוסרי ו��תני וצריך לספק מידע חיוני לעובדיו ולגורמים חיצוניים שעימים הוא בקשר, חלק מה貌יבותו לישורה, לכנות, להגינות ולDİווח אמת על כל מה שקרה בארגון. סקייפות מרבית חשובה לכל ארגון כדי להשיג את אמון הציבור בחילוטיו ובפעילותו – היא משחררת את הארגון מחשדות בהתנהלות לא כשרה, ומайдך גיסא היא מאפשרת ביקורת בונה.斯基יפות חשובה במיוחד בתקופה הנוכחית, שבה הציבור מודע ל"זכותו לדעת" ואף מעניש ארגונים שמספרים את עקרון השקייפות.	100	50% להסביר המונח; 50% לחשיבותו לארגון

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 ג, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד בנק'	נקוד	פתרונות	הנחהות להערכתה
7	15	5	<p>שינוי ארגוני</p> <p>א. הבנקים החלו שינוי אסטרטגי, משום שמדובר בשינוי מהותי ובזמן מاضי במאפיינים מרכזיים – החלפת מערכות המחשב היישנות. כמו כן השינוי מצרך חדשנות, הוא ארוך טוח, ודורש שינויים נוספים כמו שינוי מבני (הקמת החטיבה), שינוי בהשמה ובמצבת העובדים והשקה כספית אדירה.</p> <p>על רקע השינויים והאיומים בשוק – המתחרים מאימימים לשנות את כללי המשחק בענף הבנקאות, וכבר אין די בשימוש בכלים המסורתיים כדי לעמוד בתחרות. הדבר הכרחי לבנקים כדי לשרוד בענף ההולך ומשתנה. זו הדרך היחידה בעברם לשרוד ולשמור על רלוונטיות בתחרות הסוערת, והם מבינים שהם לא יכולים להרשות לעצםם לkapoa על השמרים.</p>	<p>50% להסביר שהשינוי אסטרטגי; 50% לחינויו של השינוי לבנקים</p>
5			<p>ב. חידושים טכנולוגית מאפשרת גישה נוחה, פשוטה ויעילית זולה יותר למשתמשים, וענפים רבים השתנו, או עמדו להשתנות לבלי הכר בגלאה. דוגמה אחת לכך:</p> <ul style="list-style-type: none"> - שוק הסלולאר גרם לביטול הצורך במכשירי קשר ואפליו לביטולם של מנויים ורכבים של טלפון קווי. - אופר (חברת היחסים) מאיימת על ענף המוניות. - איזון ספרים (עולםית) השתלטה על ענף הקמעונות של ספרים. - ספרים דיגיטליים – במקום ספרים כתובים על נייר – משפיע לא רק על צרכנות הספרים אלא גם על ענף הדפוס. - יומנאות – היומן האישי מניר כבר לא קיים ובמוקומו משתמשים בבלוג, רישומות דיגיטליות. - פיסבוק משמש היום לא רק אתר ליצירת קשר בין אנשים אלא גם אתר פרסום ואפליו של צרכנות חדשה, דבר שמאים על חברות הפרסום ועל העיתונות (גם זו הדיגיטלית שבתשלים). - יישומים למיניהם: וויזי במקום מכשיר ג'י-פי-אס יקר; הזמנת טיסות לחו"ל ביישומון שinentה את ענף סוכני הנסיעות. - שירותים הביטוח הישיר שינו את ענף סוכני הביטוח. - האפשרות לצלם בטלפון נייד מייתרת מקצוע מסורתי כמו צילום אירועים. - אפשרות לבצע תשלום בטלפון הנייד (במקום "לגהץ" כרטיס אשראי) משנה את ענף התשלומים. 	

דף תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיז תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרון	nikud bank'	השאלה
2 × 50% לכל כלי 100		<p>ג. הסבר של שני הכלים להתמודדות עם התנודות:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. למיזה והסברת – מתן הصلة מקצועית והסבה לעובדים, במקום לגיס עובדים חדשים, כדי להשיג את מחויבותם לשינוי. 2. שיתוֹף ה<u>ע<u>וב<u>דים</u></u></u> – הסברה מדוע מתחייב השניי, מה ההיגיון שבו – כדי להפחית התנודות, ומתן ייעוץ לגבי המשך דרכם בבנק או מחוצה לו. 	5	

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	מספר'	ניקוד בנק'	פתרונות	הנחה להערכתה	ניקוד ב-																					
8	15	6	<p>מינהיגות</p> <p>א. שלושה הבדלים בין מנהיג למנהל:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>מנהל</th><th>מנהיג</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>מלמד איך לפתור בעיות בעיות</td><td>מלמד איך לגשת לפתרון בעיות</td></tr> <tr> <td>מודד הצלחה מכל מקום בהיררכיה</td><td>מודד הצלחה עצמאית</td></tr> <tr> <td>דורש אחירות עצמית</td><td>בונה אחירות עצמית</td></tr> <tr> <td>ממוקד במה נכוון לעשות</td><td>ממוקד במה נכוון לעשות</td></tr> <tr> <td>עבדיו</td><td>עבדים</td></tr> <tr> <td>מתמקד בדרך למטרה</td><td>מobil את הדרך</td></tr> <tr> <td>מראה את הדרך</td><td>רוצה להצליח יותר מהעובדים</td></tr> <tr> <td>משמעות בביטחון העצמי של העובדים</td><td>בונה את הביטחון העצמי של העובדים</td></tr> <tr> <td>ממוקד פחות בחידושים</td><td>מעורר חידושים</td></tr> </tbody> </table>	מנהל	מנהיג	מלמד איך לפתור בעיות בעיות	מלמד איך לגשת לפתרון בעיות	מודד הצלחה מכל מקום בהיררכיה	מודד הצלחה עצמאית	דורש אחירות עצמית	בונה אחירות עצמית	ממוקד במה נכוון לעשות	ממוקד במה נכוון לעשות	עבדיו	עבדים	מתמקד בדרך למטרה	מobil את הדרך	מראה את הדרך	רוצה להצליח יותר מהעובדים	משמעות בביטחון העצמי של העובדים	בונה את הביטחון העצמי של העובדים	ממוקד פחות בחידושים	מעורר חידושים	$33.3\% \times 3 = 100$	<p>תכוונה</p> <p>$16.7\% \times 3 = 100$</p> <p>$16.7\% \times 3 = 100$</p>	<p>$33.3\% \times 3 = 100$</p>
מנהל	מנהיג																									
מלמד איך לפתור בעיות בעיות	מלמד איך לגשת לפתרון בעיות																									
מודד הצלחה מכל מקום בהיררכיה	מודד הצלחה עצמאית																									
דורש אחירות עצמית	בונה אחירות עצמית																									
ממוקד במה נכוון לעשות	ממוקד במה נכוון לעשות																									
עבדיו	עבדים																									
מתמקד בדרך למטרה	מobil את הדרך																									
מראה את הדרך	רוצה להצליח יותר מהעובדים																									
משמעות בביטחון העצמי של העובדים	בונה את הביטחון העצמי של העובדים																									
ממוקד פחות בחידושים	מעורר חידושים																									
6	6	8	<p>ב. הסבר של שלוש מתכונות המנהיג:</p> <p>כישוריים חברתיים – מכלול של מיומנויות ויכולות של האדם התורם לחברים בין-אישיים ולתקשות עם אנשים אחרים. כישוריים חברתיים כוללים פיתוח יכולת של תקשורת חברתית ומערבים הפעלה של אינטלקטואלית רגשית. הם מאפשרים לאדם ליצור רושם ראשוני טוב, שהוא אחד המרכיבים המרכזיים בקביעת המוניטין והתפיסה הכלכלית של الآخر כלפיهم. הכישוריים החברתיים יכולים לסייע לאדם להתמודד מול מצבים חברתיים מוגבלים כמו לחץ חברתי ולהשפיע על אווירה קבוצתית. מתוך כך, יש להם חשיבות רבה לפיתוח יכולת管理נות – נחישות היא החלטיות וכוונה חד-משמעות להציג את המטרה. מנהיגים נחושים אינם מתעלמים מהकשיים, להפוך – הם ערימים להם ונלחמים בקשאים מלחמה ללא פשרה וועשים הכול כדי לנצח בה. פעמים רבות נחישות פירושה התגברות על הקשיים שלהם עצמם ועל חולשות האנוש שלהם.</p> <p>אמפטיה – על מנת לנהיג אנשים, מנהיג צריך להבין אותם ואת רגשותיהם, ולהבין כיצד הם רואים את הדברים (מנקודת מבטם). הידעעה מותי להעניק עזרה ומתי להטיל משמעת חיובית לבוא מותך אמפטיה.</p>	<p>$16.7\% \times 3 = 100$</p> <p>$16.7\% \times 3 = 100$</p>	<p>$16.7\% \times 3 = 100$</p>																					

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיץ תשפ"א

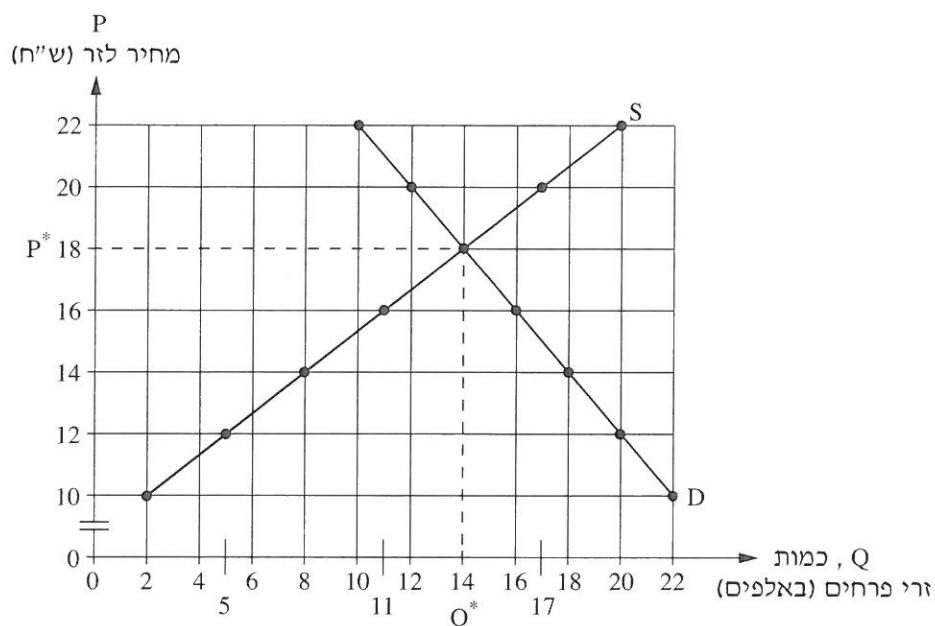
הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרון	השאלה	ניקוד בנק'
		<p>ביחון עצמי – ביחסו עצמו של המנהיג יכול לנסוך ביחסו ואמון במנהיגים, אך לא באופן מוגזם: עודף ביחסו עצמו עלול להתפרש כיוורה או ליהקר לפיזיות, שיישפיעו לרעה על אופן התגובה של מנהיגים כלפי המנהיג.</p> <p>החלטיות – בהנחה אין מקום לחוסר החלטיות. מנהיגים הסניים או כאלה שמשנים את דעתם בנסיבות גורמים לעיתים קרובות לאגשיהם לפפק בצדדים.</p> <p>בושר שבנו – היכולת להציג עדות ולבנות טיעונים שנשלחו היבט בקשר לנכונות (או אי-נכונות) לנוקט פעולה מסוימת. לעיתים, אם אין די בהשראה, מנהיגים צריכים לשכנע בדברים מסוימים את אנשיהם. מנהיג מחדר אמון ונאמנות באנשיו עלי-ידי: שינון החזון שלו, האמונה שלו בעובדים, היכולת שלו להקשיב ולתת משוב חיובי, ומעל הכול – יכולתו לעורר אמפתיה בקרב שומעיו.</p> <p>יושר – מנהל צריך לשמש דוגמה לכנותיו יושר אישי ועליו לנוהג בהגינות כלפי עובדיו. הידיעה של העובדים כי המנהל הוגן תנסוך בהם ביחסון להבע את עמדתם מבלתי חשש, ואילו מנהל המונע מתוך אמונה מושננת ש"המנהל תמיד צודק" עשוי להגביל את הפוטנציאל של העובדים וכך לאבד כוח אדם איקוטי. עובדים יסמכו על מנהלים וירגשו חופשיהם לפנות אליו בעוויתות מצד אחד, או עם רעיונות חדשים מצד אחר, רק אם יהיו בטוחים שיזכו ליחס הוגן.</p> <p>אומץ לב – לעיתים דרוש אומץ כדי לקבל החלטות שאינן פופולריות (לכלת נגד הזעם, לשבור מוסכמות), וכיום להחזיק אנשים ברמה נאותה של מחויבות ואחריות על מעשייהם.</p>		
50% לسانון המנהיגות; 50% להסביר	100	ג. סגנון המנהיגות המתואר בפתחה של השאלה הוא מנהיגות דמוקרטית (משתתפת) . מנהיגות זו מאופיינת בשיתוף חברי הקבוצה במידע ובפעילות התכנון והקביעה של דרכי הפעולה. כרמל היא "עובדת המשותפת את העובדים במידע ובניסיון שלה בעבודה, מסייעת להם ותומכת בהם כדי להגדיל את קצב הייצור".	3	

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	ניקוד ב-	הנחיות להערכתה
		פרק שני: מבוא לכלכלה ומימון (25 נקודות) תשובה מלאה על שאלת מזקה את הנבחן ב-12.5 נקודות. אפשר לו לענות, באופן מלא או חלק, על מספר שאלות כרצונו, אך סך הנקודות שיצבור בפרק זה לא עלתה על 25 נקודות.		
9	12.5	מבוא לכלכלה: משק פתוח – מסחר בינלאומי במוצר א. לצרכני המשק כדי לייבא עגבניות מהעולם כאשר מחיר העגבניות העולמי נמוך מ-10 ש"ח לק"ג – המחיר בשוק ה המקומי. למנדרי העגבניות במשק כדי לייצא עגבניות לחו"ל כאשר מחיר העגבניות העולמי גבוהה מ-10 ש"ח לק"ג – המחיר בשוק המקומי.	4.5	50% למחיר שכדי לייבא; 50% למחיר שכדי לייצא
	4	ב. הסבר השפעת הייבוא על: - מחיר העגבניות במשק: ירד, כי הצרכנים לא יסכימו לשלם לחקלאים המקומיים את המחיר הגבוה, והחקלאים ייאלצו להשווותו אותו למחיר העולמי. - כמות העגבניות הנצרכת במשק: תגדל , מכיוון שאפשר לקנות בשוק המקומי ואפשר לייבא באותו מחיר. - כמות העגבניות שיגדלו החקלאים המקומיים: תקטו , משום שהחקלאים ייאלצו למכור את העגבניות במחיר נמוך יותר וירוויחו פחות.		33.33% × 3
	4	ג. השפעת העלייה במחיר העגבניות העולמי: - כמות העגבניות המיובאת למשק תקטו , משום שמחיר העגבניות המיובאות עלה ולא כדי לצרכנים לייבא. - מחיר העגבניות במשק עליה (למחיר העולמי החדש), כי החקלאים יעדיפו לייצא עגבניות במחיר העולמי הגובה יותר. - כמות העגבניות שיגדלו החקלאים המקומיים תגדל , כי החקלאים יכולים למכור לשוק המקומי וגם לייצא עגבניות במחיר העולמי הגבוה [והרווח שלהם מעגבניות עליה].		33.33% × 3

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381 נ, קיץ תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרונות	nickud בנק'	השאלה
מבוא לכלכלה: שווי משקל בשוק תחרותי במשק סגור, שינוי בביקוש ובהיצע; מימונו: ריבית דרייבית א. עקומות הביקוש וההיצע של זרים במשק: 50% לסרטוט; 25% לכמות ש"מ; 25% למחיר ש"מ	100	מבוא לכלכלה: שווי משקל בשוק תחרותי במשק סגור, שינוי בביקוש ובהיצע; מימונו: ריבית דרייבית א. עקומות הביקוש וההיצע של זרים במשק:	12.5	10



מחיר שווי משקל של פרחים: 18 ש"ח לזר
כמות שווי משקל של פרחים: 14,000 זרים

הגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 1839381 נ, קיץ תשפ"א

השאלה	נקודות בנק'	פתרונות	נקודות ב-%	הנחהות להערכתה
ב. החלטתם של חלק ממדרלי הפרחים להפסיק את גידול הפרחים תגרום לתזוזה של עקומת ההיצע שמאלה. להלן התיאור בסרטוט:	4	<p>ב.</p> <p>ההחלטה של חלק ממדרלי הפרחים להפסיק את גידול הפרחים תגרום לתזוזה של עקומת ההיצע שמאלה. להלן התיאור בסרטוט:</p>	100	40% לסרטוט; $3 \times 20\% \times 3$ לשינוי בכל אחד משולשת הגורמים
<p>ההיצע של זרי פרחים ממשק יקטן (תזוזת העקומה מ-S_0 ל-S_1). ובנקודות ש"מ החדש המשק:</p> <ul style="list-style-type: none"> - המהיר לזר פרחים יעלה (מ-P_0 ל-P_1, אותה כמות מתמכרת במחיר גבוה יותר). - כמות הזרים הנרכשת תקטן (מ-Q_0 ל-Q_1), באותו מחיר יתבצע כמות קטנה יותר של זרים). <p>ג. חישוב סכום ההחזר בתום שניםיים: $FV = PV (1 + r)^t = 80,000 (1 + 0.12)^2 = \underline{\underline{100,352}}$</p>	4	100		

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381 ג, קיץ תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרון	ניקוד בנק'	השאלה
	100	<p>מימון: ערך נוכחי</p> <p>א. הערך הנוכחי של התשלום שתתקבל שני משוכר א':</p> $PV = \frac{FV}{(1+r)^t} = \frac{300,000}{(1+0.05)^3} = \underline{\underline{259,151.3}}$ <p>דרך נוספת לפתרון – בעזרת לוח מקדמי ערך נוכחי (מע"ג):</p> $PV = FV \cdot \left(\frac{1}{1+r}\right)^t = 300,000 \cdot \left(\frac{1}{1+5\%}\right)^3 = \underline{\underline{259,151.3}}$ $PV = 300,000 \cdot 0.864 = \underline{\underline{259,200}}$	12.5	11
	100	<p>ב. חישוב הערך הנוכחי של התשלומים שתתקבל שני משוכר ב', בעזרת לוח מקדמי ערך נוכחי סדרתי (מענ"ס):</p> $PV = P \cdot \left(\frac{1}{1+r}\right)^t = 70,000 \cdot \left(\frac{1}{1+5\%}\right)^4 = \underline{\underline{248,220}}$	4	
	100	<p>ג. הערך הנוכחי של התשלומים שתתקבל שני משוכר ג':</p> $PV = \frac{P}{r} = \frac{13,000}{0.05} = \underline{\underline{260,000}}$	4	

