

דגם תשובות לשאלון מינהל וככללה, סמל 1839381, קיץ תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרון	nikud בנק'	השאלה
		פרק ראשון: מינהל (75 נקודות) תשובה מלאה על שאלה מזכה ב-15 נקודות. מותר לנבחן לענות, באופן מלא או חלקית, על מספר שאלות כרצוני, אך סך הנקודות שיצbow בפרק זה לא עלתה על 75 נקודות.		
		15 1		
2 × 50% לצורת הבעלות בכל מצב	100	a. בשני המקרים זהו ארגון עסקי, חברה פרטית. כאשר זאת נihil את החברה: בעלות יחיד , וכאשר שני בניו נהפכו לבעליה – שותפות .	5	
50% להסביר; 50% ליחסן מנהיגות מצבית ליצחק	100	b. מנהיגות מצבית – סגנון מנהיגות תלוי-מצב ארגוני וסביבתי נתון, המניח כי התנהגות המנהיג תלויות בגורמי המצב שבשבি�תו. מנהיג בעל סגנון זהה מתחווה מותוך מצב מסוים ונסיבות מסוימות – במקרה זה פרישתו של זאב מהחברה. ניתן ליחסן מנהיגות מסווג זה לייצחק .	5	
2 × 25% לסייע סגנונות המנהיגות; 25% לכל נימוק	100	c. סגנון המנהיגות של ייצחק – מנהיגות מתוגמלת, ושל יוסף – מנהיגות מעצבת. יצחק יוצר בתודעת העובדים קשר ברור בין המאמץ לתגמול, מבטיח להם תגמולים על-פי רמת הביצוע ויוצר אצלם מוטיבציה תכליתית. לעומת זאת, יוסף מניע את העובדים לעשות יותר مما היו רגילים לעשות, יוצר אצלם הזדהות ומחויבות, משמעות למשלים ומוטיבציה רגשית.	5	

גם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381, קיץ תשפ"א

השאלה	נקוד' בנק'	ניקוד	הנחיות להערכת
2	15	100	פתרונות קבלת החלטות א. תיאור הבעיה של חברת "פארמוני": ירידה בהיקף המכירות של הרשת על רקע התפתחות טכנולוגית עולמית שגרמה למעבר של צרכנים לקניות ברשת האינטראקטיבי "בלי יצאת מהבית". מנהלי החברה מבינים שמדובר בסוגיה שחווינו לקבל בעבורה החלטה לעתיד החברה תוך התאמת הפעולות של החברה לנסיבות המשנה. ב. דוגמה אחת מן הפתיחה למידע אובייקטיבי: - "על-פי נתוני משרד האוצר, חלקן של המכירות המקומיות בתחום הקמעונאי גדול לאין שיעור." - "לאחרונה ירד היקף המכירות של הרשת". דוגמה אחת מן הפתיחה למידע סובייקטיבי: - "לדעתם, אנחנו חביבים לעירוני מחקרים שוק למטרות העלות הגבוהה שלהם". - "מדובר במצב זמני, והיות שכך אין צורך לא בשינוי ולא במחקרים שוק". ג. שתי אמות מידה לבחירה בחלופה המתאימה בעקבות קבלת החלטה: - רמת הסיכון הצפונה בכל חלופה – העמדת היתרונות של כל חלופה מול הסיכון הגלום בה. - רמת ההשקעה הצפונה בכל חלופה – מהי ההשקעה המינימלית הנדרשת להשגת השינוי הרצוי תוך שיבוש הכרחי מינימלי של הפעולות התקינה של החברה. - זמן – מהי רמת הדחיפות של הפתרון הנדרש. - מגבליות הצוות – מיהם האנשים שיבצעו את ההחלטה – סיכוי ההצלחה תלויים בכשרם, במימוןנותם ובבנייהם באשר לתהיליך ובאשר לביצוע.
5	5	100	$2 \times 50\% \text{ לכל דוגמה}$
5	5	100	$2 \times 25\% \text{ לציוויל כל אמת מידת}$, $2 \times 25\% \text{ לכל הסבר}$

דגם תשובה לשאלון מינהל וכבללה, סמל 1839381, קיז תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	הנחהות להערכתה	ניקוד %-ב-	
3	15	<p>שינויי ארגוני</p> <p>א. שני סוגים של שינוי והסביר כיצד כל שינוי נתן מענה לצורכי השעה: שינוי מבני: המעבר לעובדה מהבית מצריך שינוי בהגדרת התפקידים, באופיו חלוקת המשימות, ביחסים בין המחלקות ובسمכויות בארגון. העובדה מהבית שינה את המבנה היררכי של הארגון וגם את התקשות בין המנהלים לעובדים ובין המחלקות השונות.</p> <p>שינוי טכנולוגי: שימוש בכלים דיגיטליים, המאפשרים להפעיל עובדים מרוחק וכן פגישות וניהול רב-שיח מרוחק (ב"זום"), וגם לקשרים מרוחקים.</p> <p>שינוי אנושי: שינוי בעמדות, בתפקידים ובתפקידים של העובדים בארגון, בתחום התקשות, בדפוסי הניהול, שכן שינוי בסביבה הפיזית של העובדים מטשטש את הגבולות של מקום העבודה ושל זמני העבודה; פיתוח מיומנויות מקצועיות, פיתוח ארגוני ושינוי הרכבת האנושי של הארגון – למשל יתכן שחלק מן העובדים יתהפכו להשתמש בכלים דיגיטליים, נדרש להעסיק מעצבים גרפיים, בניית אתרים (או פניה למיקור חוץ) ונדרשת הדרכה בשיווק מקוון.</p> <p>שינוי בסביבה הפיזית: השינוי כרוך בישום של שינוי טכנולוגי או בהרחבת השימוש בכלים טכנולוגיים לצורך עבודה מרוחק, ואז לצידם את העובדים במחשבים ובכל מה שנחוץ לעבודות מהבית; ואם העובדים לקוחות מקומות – התקשות עם ספקים מתאימים; אם העובדים למכירות מקומות, הרי נקודת המכירה משתנה ויש להעצים את חווית הקניות של לקוחות דרכים שונות (כרוך בשינוי האנושי הנ"ל).</p>	<p>שינויי ארגוני - שינוי מבני: המעבר לעובדה מהבית מצריך שינוי בהגדרת התפקידים, באופיו חלוקת המשימות, ביחסים בין המחלקות ובسمכויות בארגון. העובדה מהבית שינה את המבנה היררכי של הארגון וגם את התקשות בין המנהלים לעובדים ובין המחלקות השונות. - שינויי אנושי: שינוי בעמדות, בתפקידים ובתפקידים של העובדים בארגון, בתחום התקשות, בדפוסי הניהול, שכן שינוי בסביבה הפיזית של העובדים מטשטש את הגבולות של מקום העבודה ושל זמני העבודה; פיתוח מיומנויות מקצועיות, פיתוח ארגוני ושינוי הרכבת האנושי של הארגון – למשל יתכן שחלק מן העובדים יתהפכו להשתמש בכלים דיגיטליים, נדרש להעסיק מעצבים גרפיים, בניית אתרים (או פניה למיקור חוץ) ונדרשת הדרכה בשיווק מקוון. - שינוי בסביבה הפיזית: השינוי כרוך בישום של שינוי טכנולוגי או בהרחבת השימוש בכלים טכנולוגיים לצורך עבודה מרוחק, ואז לצידם את העובדים במחשבים ובכל מה שנחוץ לעבודות מהבית; ואם העובדים לקוחות מקומות – התקשות עם ספקים מתאימים; אם העובדים למכירות מקומות, הרי נקודת המכירה משתנה ויש להעצים את חווית הקניות של לקוחות דרכים שונות (כרוך בשינוי האנושי הנ"ל).</p>	2 × 25% לכל סוג של שינוי; 2 × 25% להסביר כיצד כל שינוי נתן מענה לצורכי השעה: נתן מענה לצורכי השעה	100
5	5	<p>ב. שינוי אסטרטגי, בשל העובדה שינוי מהותי וቦזמני של מאפיינים מרכזיים של הארגון (כמו מבנה, ייעוד, פעילות, בעלות), עלול לעורר התנגדות פניםית לארגון. לפיכך, נחוץ סוכן שינוי – נושא תפקיד בארגון או מחוץ לו שمبין את משמעות השינוי ואת הדחיפות בהחלה והוא יש לו יכולת השפעה בארגון. הוא יהיה אחראי לביצוע השינוי ויכול להסביר זאת לכל המערכת ולמזער התנגדויות שיכולות לעכב את השינוי.</p>	<p>שינוי אסטרטגי, בשל העובדה שינוי מהותי וቦזמני של מאפיינים מרכזיים של הארגון (כמו מבנה, ייעוד, פעילות, בעלות), עלול לעורר התנגדות פניםית לארגון. לפיכך, נחוץ סוכן שינוי – נושא תפקיד בארגון או מחוץ לו שمبין את משמעות השינוי ואת הדחיפות בהחלה והוא יש לו יכולת השפעה בארגון. הוא יהיה אחראי לביצוע השינוי ויכול להסביר זאת לכל המערכת ולמזער התנגדויות שיכולות לעכב את השינוי.</p>	100	

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

השאלה	נקוד בנק'	ניקוד	פתרון	הנחהות להערכתה	ניקוד %
	5	100	<p>ג. מינהגי דעה הם דמיות מובילות חברתית, הנוטנות את הטון בנסיבות העבודה והנסיבות כמהימנות ובעלות כריזמה. או – אנשים פרטיים, אנשים אחרים בمعالgi ההיכרות שלהם מתייעצים עימם בנושא בקיאות והתמחותם, ועזרים בהם בקבלת החלטות. כדי שאדם ייקרא מנהיג דעה בעניין מסוים, עליו להתפס כחסר איןטראסים באוטו עניין. תפקידו של מנהיג הדעה הוא לצמצם עברו מונהגו את היקן החשיפה ולהעביר להם את תמצית המידע לגבי החדש.</p> <p>שני יתרונות שיש לבחירה במנהיג דעה להובלת שינוי בארגון:</p> <ul style="list-style-type: none"> - הוא לא נتفس כבעל אינטראס מסוים, כך שאין למונהג סיבה לחשוד שיינטן לו מידע מסווג. הוא מצטייר כמקור אמין, אובייקטיבי וחסר הטיה. - המגע הבין-אישי מאפשר למנהיג הדעה נגישות שאין להאמצעי ותקורתה המונונים. הוא יכול להתאים את המסר לתగבותיו של הנמען, להסביר לשאלותיו ולסתור את השגותיו – ניתן לעשות זאת בראש האינטרנט. - המגע הבין-אישי מאפשר למנהיג הדעה לתגמול אישיות ומדיית את המונהג המסכים לדעתו באמצעות מחמאה, עידוד וחיזוק בחירותנו וטעמו. - למנהיגי דעה יש נטייה לאמץ חידושים. לרוב הם אנשים בעלי מעמד חברתי גבוה ויכולת כלכלית לתמוך ב"הרפתאות" שלהם באימוץ חידושים, והם נتفسים כmakers, משייעים ומובילי טrndים. 	<p>50% להסביר המונח; $2 \times 25\%$ לכל יתרון</p>	

דגם תשובות לשאלון מינהל וכבללה, סמל 1839381, קיז תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	ניקוד ב-%	הנחיות להערכתה
4	15	<p>אתיקה</p> <p>א. קד אטי ארגוני הוא סדרת כללי הtentations של "עשה ואל תעשה" המקובלים בארגון מסוים, והוא מחייב את כל עובדי הארגון. הקוד האטי יכול לסייע בהטמעת כללי אתיקה אחידים בכל דרגי הארגון וכן הטמעתה של תרבות ארגונית. הארגון הוא מגנון מודרני שכך להפעלו בעילות יש להגדיר בעבורו במפורש, באמצעות הקוד האטי הארגוני, את זהותו, את מטרותיו ואת הערכיהם של אחרים יפעל כדי לממשן.</p> <p>במילאים אחרים – זהה תפיסה סדרה בדבר הtentations הרואיה במסגרת הארגון, בין השאר הtentations הרואיה של עובדיו ובעליו. יש בו סדרת ערכים או עקרונות שמטרתם להנחות את מתכונת הפעולות של חברי הארגון בשגרה, במצבים של קונפליקט ובמצבי חירום.</p> <p>חשיבותו לארגון: אתיקה היא כלי ניהול המשמש את הארגון בכמה תחומיים:</p> <ul style="list-style-type: none"> - הקוד משקף את מוסר העבודה המצוופה מן העובדים. - טיפוח יחס עבודה תקין. - שמירה על רכוש הארגון ונאמנות העובדים לארגון ולמטרותיו. - תרומה לניהול יומני-יומי. - "מצפן" בזמני שינוי וחוסר יציבות. - תרומה ליחס אמון פנים-ארגוני. - תרומה ליחס אמון של הארגון עם סביבתו החיצונית. - מנוף לפיתוח עסקי – פיתוח מסגרת לדיאלוג ארגוני. - הפחחתת סיכון עסקים. - חלק מערכת מיידת לשיפור הtentations לכיוונים רצויים. - התמודדות אפקטיבית עם אתגרים בסביבה משתנה. 	5	<p>50% להסביר המונח; 50% לחסיבות לארגון – אפשר להסתפק בשתי נקודות מתוך המפורט כאן</p>

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

השאלה	נקודות בנק'	פתרונות	נקודות ב-	הנחהות להערכתה
ב. הדגמת שני ערכיים המחייבים את עובדי המזיאון: - אחריות אישית. - אחריות מקצועית. - אחריות חברתית לייצורת האומנות שבמזיאון. - נאמנות וחובת השמירה על סודיות. - מדיניות המזיאון בנוגע להצגת יצירות אומנות של אומנים שהם עובדי המזיאון. הסבר חשיבותם לארגון כמזיאון: מזיאון אמון על שמרותם של נכסיו תרבות השיכים לכל חברה, לרוב מדבר נכסים נדרים ויקרי ערך ולכון חשיבות לתהווות לעובדי המזיאון את הדרך הנכונה לפועל מתוך אחריות אישית, ומעבר להזה – מתוך אחריות רחבה יותר, אחריות חברתית. למשל חובתם לשמור על המוצגים מפני בליה ואך מפני גניבה, ולא לסת העדפה כלשהי להציגם של מוצגים שישיכים לעובדי המזיאון ולהשתמש בהם לקידום האישי.	5	100 $2 \times 25\% \text{ לכל ערך};$ $2 \times 25\% \text{ להסביר החשיבות}$ בקשר של מזיאון	% ב-	
ג. הדגמת שני ערכיים המחייבים את חברי הדירקטוריון: - אחריות תאגידית. - יושר ויושרה. - אתיקה מקצועית. - התיחסות למצבים מיוחדים שיש להם נגיעה לאוסף המזיאון, ודרישה למלא תפקיד הצהרה בדבר ניגוד עניינים. - מדיניות המזיאון לעניין קבלת יצירות אומנות או רכישתן על ידי חבר דירקטוריון. הסבר חשיבותם לארגון כמזיאון: הערכים הם כמוין 'מצפן' לחבריו הדירקטוריון שיישמשו דוגמה לעובדי המזיאון, ויש להם אחריות רחבה יותר – אחריות תאגידית, מעמס מעדם הבכיר. חברי הדירקטוריון הם שמקבלים החלטות בנוגע לפעולות המזיאון, והם שיכולים לקבוע את טוב המשחק של המזיאון עם בעלי עניין, ולכון הקוד האתי מודוא שהחלטותיהם יהיו על בסיס ערכיוני וקני משיקולים "זרים" למען קידום מטרות המזיאון; שלא תהיה הטיה בחחלטותיהם – אם לטובות האישית (כלכליות) ואם לטובות מקרובייהם, ולודא שיתקבלו החלטות מתוק שיקולים אומנותיים ולטובות כלל החברה. הקוד מודוא שהחלטות שיעסקו בהן לא ייגעו לעניינים האישי כדי למנוע דילמה של ניגוד עניינים.	5	100 $2 \times 25\% \text{ לכל ערך};$ $2 \times 25\% \text{ להסביר החשיבות}$ בקשר של מזיאון	% ב-	

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלה, סמל 1, 839381, קץ תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרון	ניקוד בנק'	השאלה
<p>א. שלב ההקשה הוא בעל חשיבות רבה היות שהוא מפגיש את היום עם המציאות. זאת הדרך לבחון אם רעיון שקרה טוב עיני היום הוא גם טוב ועונה במדויק על צורכי קהל היעד. זה השלב הראשון ביוזמה, שבו בודקים אם כבר קיימים מוצרים כאלה בשוק, ואם כן – עד כמה הרעיון של היום חדש משזה. נערכים סקרים וראיונות עמוק, כדי לדעת אם הרעיון רלוונטי לקהל הצרכני וכדי לבדוק את התאמת רצון הצרן לרעיון של היום. זהו למעשה השלב שקובע אם בכלל יש מקום להשייע בפיתוח הרעיון ואם לוותר עליו.</p> <p>הדגמה מהפתיח: "בעת מגיפת הקורונה נהפכו המעליות לחיל קטן וצוף שבו הנוסעים נתונים 'ב'כלוב הדבקה' מתוך הקשה למציאות זו, יזמים השקיעו מחשבה ומשאבים כדי להפוך את חווית הנסעה במלואה לבוטוחה ונקייה ככל האפשר מחידקים ומגניבים. תחילת ערכו היוזמים ראיונות ללקוחות פוטנציאליים, ובדקו בסקר איןטראקטיבית את עמדות הציבור בנושא השימוש במלואות".</p>	100	<p>יזמות</p> <p>50% להסביר החשיבות; 50% להדגמה</p>	15	5
<p>ב. שיטת "סיעור מוחות" היא אחת הדרכים לעורר את המוח לחשוב באופן יצירתי. תהליך שבו קבוצת אנשים חשובים באופן יצירתי ("מוחץ לקופסה") ומעלים ראיונות מגוונים בהתבסס על השוני בין אנשים.</p> <p>שלושה כלליים לסייע מוחות מוצלח:</p> <ul style="list-style-type: none"> - גיון בוצאות החשיבה – לשתף בתהליכי גורמים מתוחומים שונים. - לא לשפוט ראיונות אלא ליצור אוירה משוחררת וחופשית להעלאת ראיונות, גם אם הם נראים בהתחלה מוזרים. - לחתם למוח "לעוף" למקומות חדשים. - פיתוח יכולת למידה הפורצת דפוסי חשיבה קיימים. - סובלנות לנקודות מבטו שונות ולעימונותם. - לא להתחיל מוקדם מדי, לומר לא לעשות את החשיבה היצירתית לפני איסוף מידע על הבעה. 	100 $3 \times 20\%$ לכל כלל		5	

דגם תשובה לשאלון מינהל וכללה, סמל 839381, קיץ תשפ"א

השאלה בנק'	תיקוד בנוק'	פתרונות	הנחהות להערכתה	תיקוד ב-
5	ג.	<p>הקל היעד יכול להיות בעלי מגדי עסקים בכל אזורי הארץ; בעלי בניינים פרטיים אשר חשוב להם שהאוכלוסייה משתמשת במקומות לא תחשוש מהשימוש בהן; אוכלוסיות הדיירים המתגוררים בבניינים גבוהים, ועד הבית; קבלנים וחברות נייה.</p> <p>המסר: בזכות התקנת המכ舍 אין חשש מהשימוש במקומות בכל בניין, בתקופת הקורונה ולאחריה, כי תמיד יש חידקים באוויר. [לדוגמה, "חשבת פעם לנשום אוויר זה בתוך מעליות?"]</p>	50% לכהל היעד; 50% למסר	100
6	15	<p>שינויי ארגוני</p> <p>א. הפרטה היא מכירה של חברות שנמצאות בבעלות ממשלה; והעברת השליטה בהן לגופים עסקיים פרטיים או ציבוריים. הפרטה הוא הליך שבו מועבר או נמכר רכוש (שבבעלות המדינה) לידיים פרטיות, והוא נעשית קניין פרטי.</p> <p>שתיים ממטרות הפרטה:</p> <ul style="list-style-type: none"> - הקטנה של החוב הציבורי. - יציאת הממשלה מניהול גופים עסקיים – פיתוח השוק לתחרות. - הגמשת שוק העבודה. - משיכת השקיעים זרים. - הרחבה וחיזוק של שוק ההון. 	50% להסביר המונח; $25\% \times 2$	100
5	ב.	<p>שלוש סיבות לפניה של חברת "אות וקול" לספקיחוץ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - מהירות השינויים בסביבות שבן פעילים הארגונים השונים, שגרמו להתקצחות וליצירת תתי-התמורות במגוון מקצועות רchap. לכן, אם מדובר בתחום שאינוobilhet העשייה הארגונית, הוא מועבר לביצוע אצל גורם חיצוני המתמחה בעשייתו. - רמת תחרויות גבוהה בין ארגונים. - התפתחויות טכנולוגיות בתחום התקשורות ומערכות המידע. - שינויים בתפיסות החברתיות כלפי מעמד העובדים. <p>פעילות זו נקראת מידור חזק.</p>	$20\% \times 3$ לשם הפעולות	100

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

השאלה	נקוד בנק'	נקוד ב-	פתרונות	הנחיות להערכתה
5	50% להסביר המונח; $2 \times 25\%$ לכל דוגמה	100	<p>ג. ארגון ללא גבולות/ארגון וירטואלי – בשנים האחרונות, על רקע מהפכת הטכנולוגיות המתקדמות והגלובליזציה של כלכלת המדינות, יש המבקשים לחקור ארגונים בעלי כיחidot המייצרות ידע וצורךאותו ללא גבולות גיאוגרפיים, פיזיים, משפטיים ואנושיים קבועים וברורים, ולא סדר מבני ותהליכי מוגדר, לעתים עד כדי עמיימות ואפליו תוהו ובוהו. ארגונים אלה מתקיים ומתנהלים באמצעות תקשורת אלקטронיים/דיגיטליים בעולם שהוא כמעט מודמה – וירטואלי.</p> <p>שתי דוגמאות לארגון וירטואלי:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMAZON - ASOS - SHEIN - עלי אקספרס - פייסבוק - אינסטגרם - YouTube - Twitter - Google ועוד 	
7	50% להסביר המונח; 50% לחסיבות עברו חברת "יש קשר"	100	<p>15</p> <p>א. יזמות היא סוג של יצירתיות "יש מאין" – בריאה – היוצרות של דיברומה חדשה שלא הייתה כאן קודם, שנובע מМОחים היוצרים של זרים הנטקלים בעווית ומוסאים להן פתרונות חדשים. יזמות אינה מקצוע אלא דרך חשיבה חדשה, שפה מסויימת, תפיסת עולם שאינה מקבלת את העולם כפי שהוא, אלא מסיימת לנו להבין שאנו יכולים לחולל בו שינויים.</p> <p>חשיבות היזמות לחברת "יש קשר": ענף התקשות תחרותי מאוד ויש בו שינויים תכופים ובלתי צפויים. היזמות יוצרת לחברת יכולת פניתית של חדשנות, אשר במימושה תוכל החברה לצלות ולהגיב למתרחש בשוק, על מנת לשמר על הרלוונטיות שלה, לספק פתרונות חדשים ו אף להציג יתרון תחרותי.</p> <p>ככל שהתחרות גבוהה יותר כך נדרש יותר התמקדות, בידול וחידושים – אם ב מוצר ו אם בשירות. החברה מבינה שהדבר יושג בתהליך מקריף ומתמיד של שיפור וחדיש שיפתיעו את המתחרים באמצעות חטיבת כללי משחק חדשים ("יש מאין"), דבר שמצדיק הקמת מחלקה ייעודית ליוזמות.</p>	

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

השאלה בנק'	ניקוד ב- 100	פתרונות	הנחיות להערכתה
5	100	<p>ב. שלוש תוכנות (או כישורים) הנדרשות למנהיג צוות היומות:</p> <ul style="list-style-type: none"> - מעורר השראה ורצון ללכנת אחריו - מדרבן להצלחה - בעל כריזמה - מחדיר מוטיבציה בקרב חברי הצוות - מספק גירוי אינטלקטואלי, מעודד לחשוב בדרכים חדשות ויצירתיות ומאתגר את אופני החשיבה הקיימים. - משרה אקלים תומך, מתחשב ופועל כחונך/יועץ של חברי הצוות. - אמונה عمוקה בחשיבותה של חדשנות כגורם מרכזי להצלחת העבודה של הצוות. - מתן אוטונומיה וחופש חשיבה לעובדים – החדרת הרעיון שככל אדם בארגון יכול להיות מkor לחידושים, ואין זה באחריותה הבלעדית של מחלקת הפיתוח. - עידוד ניסוי וטעייה – עידוד סקרנות ונטילת סיכון, הכרה בחידושים ומתן תגמול בעבורו; למידה מכישלונות; החדרת ההכרה שגם רעיון קטן יכול להיות השראה לדבר גדול. - יצרת מפגשים מגוונים חוצי-גבילות ארגוניים מקובלים, בין מחלקות ובין תפקיים; חיבור עובדים מתחומים שונים לצורך חשיבה חדשה. - פיתוח יכולת למידה הפורצת דפוסי חשיבה קיימים; סובלנות לנקודות מבט שונות ולעימונות. 	<p>3 × 33.33% = 100</p> <p>בעיקרון, תתקבל כל תוכונה המתאימה למנהיג מעצב שהוא גם יוזם</p>
5	100	<p>ג. סגןון המנהיגות המתאים למנהל חברות הזנק:</p> <p>מנהיגות מעצבת – מנהיגות בעלת השפעה יהודית על הארגון. המנהיג פועל להשיג את מטרותיו תוך שימוש בעולם ערכיים שהוא מזוהה עמו בענייני העובדים, והוא פועל לשיפור תפקוד היחיד והקבוצה באמצעות הדגשת ערכים אלו. הוא מצליח ליצור אצל המנהיגים שביעות רצון לכך שהם מבקשים להמשיך וללכנתו אחריו בטוחה הארוֹן. מנהיג זה מעודד את מונחינו לביצועים גבוהים מעבר לממה שהציבו לעצמם מלכתחילה. הוא פועל להחדיר בתודעת המנהיגים את החשיבות והערך של המטרות הרצויות בהדגשת הזיקה שלהם לצורך במימוש עצמי תוך מימוש המטרות הארגוניות.</p>	<p>50% לسانון המנהיגות;</p> <p>50% להסביר</p>

דגם תשובה לשאלון מינהל וככללה, סמל 1839384, קיץ תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	ניקוד ב-%	הנחיות להערכתה
8	15	אתיקה ומבוא לתורת הארגון	100	א. תוכנית אתיקה היא תוכנית בת כמה שלבים שנועדה לפיתוח קוד אתי הולם את צורכי הארגון, להטמעתו ולהתחדשו על-פי השתנות המתמשכת של הארגון, וסבירתו, כדי עוז להטמעת תרבות התנהגות רצiosa, וזאת באמצעות עידוד התנהגות הולמת את מטרות הארגון ולהקפה על שמירות החוק, היושרה והגינות.
6	6	חשיבות לארגונים: ארגונים מפתחים קודים אתיים על מנת להסביר את הפילוסופיה שלהם ואת מדיניותם, להגדיר את זכויותיהם וחובותיהם של עובדיהם ולקבוע את המחויבויות שלהם כלפי הסביבה, שכן יש לחברה (society) הזכות לצפות שארגונים עסקיים לא יזיקו לה ואף יפלו במידת האפשר לטובתה. לפיכך, פעילותו של ארגון עסקי על-פי ערכים אתיים כגון הגינות ואמון יכול להגדיל את סיכוייו לשודד לאורץ זמן. במיוחד בארגונים גדולים, שבהם עובדים רבים, יש צורך בתוכנית אתיקה אפקטיבית להשגת מחויבות העובדים לערכים אלה.	100	50% להסביר המונח; 50% לחשיבות לארגון
6	3	ב. שלושה נושאים חשובים שיש לכלול במסמך אתיקה: <ul style="list-style-type: none"> - תיאור תפקידו של הארגון כספק של מוצרים או שירותים, חזונו ומטרותיו. - מחויבות הארגון כלפי הלקוח, חשיבות שביעות הרצון של הלקוח, כבוד ההסכם עימו, מחירים הוגנים ומיתן שירות לאחר הקניה. - מחויבות הארגון לנוהג בשקיפות כלפי בעלי המניות שלו או אחרים המספקים לו מימון. - יחסיה הנהלה והעובדים – מדיניות הארגון לגבי גiros, עובדים, השרותם, תגמוליהם, תקשורת, יחסוי עבודה, בריאות ובטיחות, פרישה, פיטורין ועוד. - אחריות הארגון לשימוש בחומרים תקינים ובטיחותיים. ג. סיווג חברת "تلفיות": <ul style="list-style-type: none"> על-פי תחומי הפעילות – ארגון (עסק) יצורי, העוסק בבנייה מבנים ומפיק רוחחים ממכוורות. על-פי מרחב הפעולות הגיאוגרפי – ארגון גלובלי/עולמי (באזרץ וב בחו"ל). 	100	50% לתחום הפעולות; 50% למרחב הפעולות

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

השאלה	נקוד בנק'	נקוד	פתרונות	הנחיות להערכתה
			<p>פרק שני: מבוא לכלכלת ומימון (25 נקודות)</p> <p>תשובה מלאה על שאלה מזכה את הנבחן ב-12.5 נקודות. מותר לו לענות, באופן מלא או חלק, על מספר שאלות כרצונו, אך סך הנקודות שיצבור בפרק זה לא יהיה על 25 נקודות.</p>	
9	12.5	4.5	<p>מבוא לכלכלת: שיווי משקל בשוק תחרותי במשק סגור; משק פתוח – מסחר בינלאומי במוצר</p> <p>a. סרטוט עקומות ההיצע והביקוש של גלשנים:</p>	<p>100 50% לסרטוט; 25% לכמות ש"מ; 25% למחיר ש"מ</p> <p>P , מחיר لغלשן (ש"ח)</p>
4			<p><u>מחיר ש"מ: 400 ש"ח לגלשן</u> <u>כמות ש"מ: 50 גלשנים</u></p> <p>b.</p> <p>1. אם המחיר העולמי הוא 300 ש"ח לגלשן, אז צרכיםנים במשק כדי לייבא גלשנים, היוות שהמחיר העולמי נמוך מהמחיר המקומי.</p> <p>2. במחיר עולמי של 300 ש"ח, ניתן לראות בסרטוט לסייע א' כי: הכמות הנרכשת במשק תהיה 60 גלשנים הכמות המוצעת תהיה 30 גלשנים גודל ייבוא יהיה 30 גלשנים: $60 - 30 = 30$</p>	<p>25% למת-סעיף 1; 75% למת-סעיף 2 לפי החלוקה: $25\% \times 3$ לכל גורם</p>

דגם תשובה לשאלון מינהל וככללה, סמל 1839381, קיז תשפ"א

השאלה	ניקוד בנק'	פתרונות	ניקוד ב-	הנחה להערכתה
ג. 4	1. אם מחיר גלשן בשוק העולמי הוא 700 ש"ח אז לייצרנים במשק ישתלם לייצא גלשנים לחו"ל, כי בחו"ל הם יקבלו עבור כל גלשן מחיר גבוה יותר. 2. במחיר עולמי של 700 ש"ח, ניתן לראות בסרטוט לסעיף א' כי: <u>הכמות הנרכשת במשק תהיה 20 גלשנים</u> <u>הכמות המוצעת תהיה 130 גלשנים</u> <u>גודל היוצאה יהיה 110 גלשנים: $130 - 20 = 110$</u>	25% לתת-סעיף 1; 75% לתת-סעיף 2 לפי החלוקה: $3 \times 25\% = 75\%$ לכל גורם	100	
12.5 4.5 10	a. התוצר הוא שווי כל הסחורות והשירותים שיוצרים במשק בשנה מסוימת בערכם הכספי. דווח מקורות ו שימושים הוא דווח כספי שמציג את מקורות המוצרים והשירותים שהיו למשק (מייצור עצמי ומיובא) ואת הקבוצות המשמשות במורים ובשירותים אלו (צריכה פרטית, השקעות, יצוא). b. פעולה אחת במסגרת מדיניות פיסקלית מרחביה שבאמצעותה הממשלה יכולה לגרום להגדלת התוצר במשק, והסביר כיצד יגדל התוצר בדרך זו: הורדות המיסים היישרים: כאשר הממשלה מורידה את המיסים היישרים, או הכנסה הפנوية של הצרכנים דלה. כתוצאה, משקי הבית יוכל לרכוש יותר מוצרים ו שירותים במשק, הצריכה הפרטית C תגדל, ורמת התוצר המוצע במשק תעלה. הגדלת הצריכה הציבורית: כאשר הממשלה מגדילה את הצריכה הציבורית G ורוכשת יותר סחורות ו שירותים מהיצרנים, אזי רמת התוצר המוצע במשק עולה.	2 × 50% להסביר של כל מונח; 50% לפעולה; 50% להסביר	100	
4	ג. הערך הנוכחי של הסכום שיקבל כל אזרח: $PV = \frac{FV}{(1+r)^t} = \frac{1,000}{(1+0.01)^4} = 960.98$ הערך הנוכחי הוא 961 ש"ח .		100	
	ערך נוסף לפתרון – בעזרת לוח מקדם ערך נוכחי (מע"נ): $PV = FV \cdot \left(\frac{1}{1+r}\right)^t = 1,000 \cdot \left(\frac{1}{1+0.01}\right)^4 = 961$ $PV = 1,000 \cdot 0.961 = \underline{\underline{961}}$			

דגם תשובה לשאלון מינהל וכלכלה, סמל 839381, קיז תשפ"א

הנחיות להערכתה	ניקוד ב-%	פתרונות	ניקוד בנק'	השאלה																														
	100	<p>מיומו: ריבית דרבית, הלוואה לפי החזר קרן קבוע</p> <p>א. הסכום שיחזיר אורי לבנק "شكلים" לאחר 5 שנים: $FV = PV(1+r)^t = 200,000 \cdot (1 + 0.06)^5 = 267,645.115$</p> <p>בעוד 5 שנים אורי יחזיר לבנק 267,645 ש"ח.</p>	12.5	11																														
12 × 8.3% לכל תא בטבלה בטים: תשלום ריבית, סה"כ תשלום תשלום יתרת קרן.	100	<p>ב. סכום הקרן שיחזיר אורי בכל שנה לבנק "הכסף": $\frac{200,000}{4} = 50,000$</p> <p>סכום הקרן הוא 50,000 ש"ח.</p>	4																															
	100	<p>ג. לוח הסילוקין של ההלוואה על-פי תנאי החזר שהציג בנק "הכסף":</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>מס' תשלום</th> <th>תשלום קרן</th> <th>תשלום ריבית</th> <th>סה"כ תשלום</th> <th>יתרת קרן</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>50,000</td> <td>0</td> <td>50,000</td> <td>200,000</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>50,000</td> <td>10,000</td> <td>60,000</td> <td>150,000</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>50,000</td> <td>15,000</td> <td>65,000</td> <td>100,000</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>50,000</td> <td>20,000</td> <td>70,000</td> <td>50,000</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>50,000</td> <td>0</td> <td>50,000</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	מס' תשלום	תשלום קרן	תשלום ריבית	סה"כ תשלום	יתרת קרן	0	50,000	0	50,000	200,000	1	50,000	10,000	60,000	150,000	2	50,000	15,000	65,000	100,000	3	50,000	20,000	70,000	50,000	4	50,000	0	50,000	0	4	
מס' תשלום	תשלום קרן	תשלום ריבית	סה"כ תשלום	יתרת קרן																														
0	50,000	0	50,000	200,000																														
1	50,000	10,000	60,000	150,000																														
2	50,000	15,000	65,000	100,000																														
3	50,000	20,000	70,000	50,000																														
4	50,000	0	50,000	0																														