

הקורס Staffing מבוסס נתונים – גיוס עובדים מושכל.  
במסגרת תוכנית BA – סמסטר 2 2023-2024  
מרצה: ד"ר אלון כהנא  
Allon.k@gmail.com

שעות קבלה על פי תאום מראש ובצמוד לשיעורים. טלפון 0547-211448

הקורס הינו קורס לתואר ראשון בשירותי אנוש וגם לסטודנטים שאינם מהחוג לשירותי  
אנוש שלוקחים אותו במסגרת אשכול משאבי אנוש. בקורס 2 נ"ז

#### א. מטרת הקורס

הקורס סוקר את תהליכי הגיוס של עובדים בעולם העבודה הנוכחי. הוא משלב בין צדדים תאורטיים ומעשיים של מיון עובדים וקליטה לארגונים. החלק התאורטי כולל את המקור התאורטי לצורה בה נעשים תהליכי איתור וגיוס עובדים וכן לתהליכי מיון באירגונים. החלק המעשי כולל הדגמות והתנסויות של הסטודנטים בתהליכי מיון. במסגרת הקורס נדבר ונתרגל כתיבה וקריאה של קורות חיים, ראיון מיוני, ניתוח עיסוק ותרגילי מצב. הקורס נלמד ברמת הכרות ללא צורך ברקע מקדים.

בשנים האחרונות, עולם הגיוס, המיון והקליטה של עובדים השתנה ומשתנה ללא הכר. תהליכים שהיו מקובעים במשך שנים משתנים במהירות. היכולת לתקשר דרך מערכות תקשורת הציבו לפני המערכות המגייסות עובדים שני אתגרים - הראשון הוא האתגר להכיר אנשים ולאבחן את ההתאמה שלהם למקצועות שונים דרך הרשת ללא פגישה פיזית. האתגר השני הוא אתגר המידע שכולל שימוש במידע מסוגים שונים והעיבוד שלו תוך שימוש באינטליגנציה מלאכותית. ההתקדמות המשמעותית של התחום בשנתיים האחרונות תבוא לידי ביטוי בקורס בלמידה והתנסות.

דרישות קדם – אין לקורס דרישות קדם.

חובות הסטודנטים:

1. הופעה לשיעורים – חובה (עד שני חיסורים).
2. לכל שיעור יהיה פרק קריאה (חלקם באנגלית).
3. מטלה אישית – במהלך הסמסטר הסטודנטים צריכים להגיש מטלה אישית (עבודה כתובה או השתתפות בתרגיל הדגמה).
4. עבודה מסכמת – עבודה בזוגות בהיקף של 15 עמודים שכוללת ניתוח עיסוק.

### ב. מבנה הקורס

הקורס כולל שיעורים פרונטליים במהלך ישולבו מצגות של נושאים שונים (שהוכנו על ידי סטודנטים) וכן הרצאות אורח.  
מצגות הקורס יהיו זמינות לסטודנטים וכן חומר הקריאה.

סטודנטים יקרים,

אם יש לכם לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיכם, ושבגינה אתם זקוקים להתאמות אנא פנן לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה: דוא"ל [LDA@univ.haifa.ac.il](mailto:LDA@univ.haifa.ac.il) טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל: דוא"ל [mhait@univ.haifa.ac.il](mailto:mhait@univ.haifa.ac.il) טל: 04-8249022

סטודנטים שיש ברשותם מכתב התאמות מהאוניברסיטה וזקוקים להנגשה בקורס מוזמנים לפנות אליי בשעות הקבלה או במייל בסמוך לתחילת הקורס.

**נושאי הקורס**

מספר הנושא	נושא השיעור
1	<p>מבוא – פתיחה של הסמסטר.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- העולם המשתנה בצורה מהירה, עולם פוסט קורונה שרק מאיץ תהליכים שנבטו לפניו. עידן התאוצות שצריך לשמור על הקצב מול המהירות הגדולה של השינוי. מה זה אומר על תהליכי גיוס ומיון של עובדים ועל השיקולים.</li> <li>- המיון, ממסורת אל המקצועיות אל סדרת ראליטי. הארגון מקבל חברים חדשים. סקירה כללית של תהליכי הקבלה לארגונים. התהליכים המסורתיים, התהליכים הנפוצים ותהליכים נוספים.</li> <li>- התהליך המסורתי – איך עבד תהליך המיון המסורתי (ועדיין עובד בחלק מהמקומות) עד כמה התהליך הזה יעיל, למה הוא עדיין מתקיים ולמה אף אחד לא בודק.</li> <li>- המיון המקצועי – תהליך סדור.</li> <li>- המיון המתקדם, המוטרף – מה קורה לתהליכי מיון בעידן התאוצות.</li> </ul>
2	<p>מי אנחנו בתהליך – מאמר לקריאה והצגה – פרק מהספר של דניאל כהנמן על אשליית התוקף.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- התהליכים הסדורים מתמקדים במבחנים, ראיון, עומק ניתוח, תשומת לב להטיות האנושיות.</li> <li>- בעידן התאוצות התהליכים פחות סדורים – תהליך מהיר וממוקד.</li> <li>- מודל KSAO עם דגש על ה O - ניתן להכשיר וניתן ללמוד אבל חייבים את האקס פקטור.</li> <li>- ניהול רושם הממייך – הגישה הכללית והצניעות המתבקשת.</li> </ul>
3	<p>ראיון – מאמר להצגה – מאמר על ראיון באמצעות תקשורת רשת ללא פגישה פיזית.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- מה העוצמה שיש בראיון ומצד שני החולשות המרכזיות שלו.</li> <li>- איך אנחנו מכינים את הראיון – תוכן, שאלון ומבנה.</li> <li>- איך יש לבצע ראיון ואיך לא לבצע אותו. מה התפקיד המיוני שלו ומה התפקיד הארגוני של הראיון.</li> </ul>

<p>- האם ראיון מרחוק דומה או שונה מראיון בפגיה פיזית. תרגול ראיונות ומשוב למתרגלים.</p>	
<p>ניהול רושם וקורות חיים - קורות חיים – איך מנהלים רושם דרך המדיה של קורות החיים, מה מקובל ומה פחות מקובל, איך כותבים קורות חיים ואיך קוראים אותם.</p>	4
<p>ניתוח עיסוק – פרק לקריאה מהספר <b>Staffing ch2</b> - למה הוא חשוב - איך ניגשים לניתוח של העיסוק. - חומרים באינטרנט והמגבלות שלהם. - סוגי תצפיות או השגת מידע, סוגי ניתוח, תוצרים של הניתוח - הצעד הראשון למערכת מיון והשמה טובה. מה התוצרים של התהליך, איך הוא מתבצע, על מה צריך לשים דגש. - תרגול של ניתוח עיסוק עם בעל מקצוע.</p>	5
<p>מיון מבוסס נתונים - - מהו מיון מבוסס נתונים – האם יכולת החיזוי משתפרת? - מהם הנתונים הרלוונטיים – התנהלות אקדמית, התנהלות פיננסית, התנהלות חברתית, סימולטורים. - מהם מבחני יכולת ומהם מבחני כשרים, איך בוחרים אותם ואיך מפעילים אותם.</p>	6
<p>איך מקבלים החלטות מבוססות נתונים – <b>אין צורך ביזע סטטיסטי מקדים</b> - קריאה והצגה של שני מאמרים על למידת מכונה ופרופיילינג במיון וגיוס. - מה המשמעות של זה? - קריאה והצגה של מאמר מתוך "רעש" - כהנמן</p>	7
<p>מבחני אישיות – שני מאמרים להצגה – אחד על מבחנים השלכתיים והשני על <b>Big 5 (6)</b> (המאמרים יבחרו יחד עם הסטודנטים) - מבחנים השלכתיים (מקור שלהם ושימושים) - מהימנות ותוקף של מבחנים השלכתיים ולאילו מטרה הם משמשים במערכת. - מבחני אישיות של דווח עצמי – סוגים ושימושים - מהימנות ותוקף - מה חסר במבחנים וההטיות שקיימות.</p>	8

9	אתיקה במיון – מאמר על העתקות ומקומן של רשתות חברתיות במערכות מיון - מהי אתיקה ואיך היא מתבטאת במערכות מיון. - כללי אתיקה של מתמיינים – האם הם קיימים בכלל - כללי אתיקה של ארגונים – למה צריך אותם.
10	הרצאת אורח – תיקבע בהמשך

## ביבליוגרפיה

כהנמן, ד. תאוריית הכשל, מאמר ב"הארץ", 3/11/2011 (שיעור 2)  
כהנמן ד. – מאמר מתוך הספר "רעש" 2022.

סיוון סול (2012). השימוש במבחנים פסיכולוגיים בישראל. (שיעור 5)

Heneman, H.G., Judge, T.A., & Kammeyer-Mueller, J. (2019) *Staffing Organizations* (9th edition). McGraw-Hill – (הספר העיקרי של הקורס)

Guion R.M. (2011). *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions*. NY: Routledge. Chapters: 2, 11, 14 (פרק 2 לשיעור 4, פרק 11 רשות, פרק 14 רשות)

John M. Digman (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annu. Rev. Psychol*, 41, 417-40 (רשות)

Judge T.A., Higgins C.A., Thoresen C.J. and Barrick M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability and career success across the five span. *Personnel Psychology*, 52. (לשיעור 6)

Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and "how to" guide of its application within vocational behavior research. *Journal of vocational behavior*, 120, 103445.

Garg, S., Sinha, S., Kar, A. K., & Mani, M. (2022). A review of machine learning applications in human resource management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1590-1610.

Barrick M.R., Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44. (רשות)