

## שיטות ראיון ומיון - סמסטר ב' תשע"ו

**מרצה:** ד"ר יוסף רם

**שעות קבלה:** יום א' 19:00 - 18:00 – עפ"י תיאום מראש

**טל' חיצוני:** 052-4880001 [jram7579@gmail.com](mailto:jram7579@gmail.com)

**תאור:** הקורס מקנה ידע עדכני בשרשרת הגיוס-מיון-וקליטה של עובדים ומנהלים. הנושא יסקר מהבחינה התיאורטית והיישומית, תוך פיתוח הבנת השיקולים שבתהליך קבלת ההחלטות. כמו כן, ילמדו בנית מערכות מיון וחיזוי מתקדמות, הגשת מועמדות לעבודה וראיון מיון. הלומדים ירכשו מיומנויות תפקודיות בתחומים היישומיים של הקורס.

**מטרת הקורס:** הקניית ידע עדכני בנושאי הקורס: גיוס, מיון והשמת עובדים חדשים בעבודה.

### מטרות משנה:

- הגברת המודעות למבנה ארגונים, תכנון משאבי אנוש ולניתוח עיסוקים.
- הכרת הטכניקות המקורות לגיוס עובדים.
- הכרת מושגים ועקרונות מתודולוגיים הקשורים לבניית מע' מיון וחיזוי מתקדמות.
- הכרת הכלים והטכניקות לראיון עובדים ומיונם.
- הכרת האמצעים והשיטות לבניית מרכזי הערכה ומבחני מצב.

**קריאה:** חומר הקריאה לקורס מתבסס על חלקים נבחרים מהספר "ניהול משאבי אנוש" של האוניברסיטה הפתוחה (יחידות 5-7, 1988, נמצא ב"שמורים"), ספרה של אנסטאזי "מבחנים פסיכולוגיים", ובאותו השם ובאותה ההוצאה הספר של ג'אנדה, וכן על מקורות נוספים המצויים ב"שמורים" כתדפיסים וכקבצי מחשב במאגר התדפיסים האלקטרוני (ראה מספר image בהמשך). להקלת ההתמצאות מוקדו מראי מקום מרשימת הקריאה.

### דרישות:

1. נוכחות חובה (אפשרות היעדרות עד שתי פגישות. ההיעדרות נקבעת בהתאם להשתתפות בתרגילי הכתה ועלולה לגרום לירידה של 10 נק' מהציון הסופי ואף לביטול ההשתתפות בקורס).
2. הגשת עבודה: חיבור מבחן לקורס - עבודה בזוגות.
3. מעבר בחינת סיום הסמסטר - בציון עובר.

**ציון:** בחינה: 80%. עבודה: 20%.

**תכנית הקורס**

| מס' | נושא  | מקור  | עמודים   |
|-----|---|---|--|
| 1.  | <b>מבוא:</b> מטרות הקורס, מבנה הקורס, סקירת הנושאים העיקריים, דרישות מהסטודנטים |   |  |
| 2.  | <b>תכנון:</b> תכנון אסטרטגי וטקטי, תכנון משאבי אנוש, חיזוי צרכי משאבי אנוש      | ווקר  | 83-131   |
| 3.  | <b>ניתוח העבודה:</b> תאור עיסוקים, ניתוח עיסוקים, הערכת עיסוקים                 | ווקר<br>ניהול מש"א 5  | 149-172<br>8-14<br>18-23<br>1-12<br>78-90<br>139-167       |
|     |   | SCANS<br>Noe et al.<br>Milkovich &<br>Boudrcau  |  |
| 4.  | <b>גיוס עובדים:</b> מקורות, תהליכים, תהליך עקרוני של גיוס עובדים ומיונם         | בן לביא<br>Buckley et al.<br>Werbel&Johnso<br>n   | 233-241  |
| 5.  | <b>מיון:</b> עקרונות המתודולוגיה, מאפייני מנבאים/חזאים                          | ניהול מש"א 6<br>אנסטאזי<br>פוקס   | 52-83<br>75-217<br>8-14                                    |
| 6.  | <b>ראיון:</b> מטרות, סוגים וטכניקות   | ניהול מש"א 6<br>Casio   | 88-91<br>255-257   |
| 7.  | <b>ראיון:</b> תהליכים ומיומנויות  | בל<br>גולדשלגר  | 45-57<br>69-80   |
| 8.  | <b>ראיון:</b> טעויות המראיין  |   |  |
| 9.  | <b>הערכת תפקודים ניהוליים וחברתיים:</b> מבחני מצב, מרכזי הערכה, הערכת עמיתים    | ניהול מש"א 6<br>גולדשלגר<br>אנסטאזי<br>רום ונחמקין<br>Ryan &<br>Tippins<br>Leary et al. | 103-105<br>13-23<br>559-562<br>52-57<br>305-318            |
| 10. | <b>נתונים נוספים:</b> ביוגרפיים, קורות חיים, גרפולוגיה, פוליגרף, מד-קול וכו'    | ניהול מש"א 6<br>גץ ושריר<br>אודם ושות'<br>בן-שחר<br>ג'אנדה                              | 84-87<br>101-103<br>63-71<br>209-210<br>211-213<br>393-395 |
| 11. | <b>מבחנים פסיכולוגיים:</b> התחום הקוגניטיבי. תרגיל בבניית כלי מדידה והדגמתם     | אנסטאזי<br>ניהול מש"א 6   | 221-237<br>301-307<br>471-480<br>92-97                     |

|                               |   |   |     |
|-------------------------------|---|---|-----|
| 197-217<br>201-218<br>325-340 | פוקס ודינור<br>Cober et al.<br>O'leary et al. |   |     |
| 97-100<br>469-470<br>501-502  | ניהול מש"א 6<br>אנסטאזי                       | <b>מבחנים פסיכולוגיים:</b> בתחום האישיות וההתנהגות                                | .12 |
| 180-193<br>150-153            | גולדשלגר<br>ניהול מש"א 7                      | <b>סיום:</b> הטיות במיון, סוגיות אתיות, אתגרים וסיכום הקורס<br><b>הגשת עבודות</b> | .13 |

### מראי מקום ממוקדים מרשימת הקריאה

אנסטאזי: מהימנות 108-124; תוקף 134-145; תורת קבלת החלטות 156-162; ניתוח פריטים 188-191; תיאורית תגובה לפריט 203-208.  
ג'אנדה: מהימנות 115-72; תוקף 118-139; תורת קבלת החלטות והטיות 141-166, 284-303; ראיון 395-397; מבחני אינטליגנציה וכישורים 215-284; מבחני ניהול ומצב 405-406.  
ניתן להיעזר במדריך הלמידה של האוניברסיטה הפתוחה. פרק 4: 35-36, 44-46, 48-53; פרק 5: 59-63, 64-65; פרק 6: 77-78, 82-84; פרק 7: 93-94, 102-103; פרק 8: 113-114, 115-116, 120-122, 123-124.

### רשימת קריאה

אודם, י. בן טובים, א. ורדי, י. (1993), על הלגיטימיות של הגרפולוגיה למיון התאמה אישית לחברות בקיבוץ ולעבודה, פסיכולוגיה ג', 209-210.  
Image: 752281

אנסטאזי, א. (1994), מבחנים פסיכולוגיים, מהדורה שישית, האוניברסיטה הפתוחה.  
BF431.A57316 שומרים (ההוצאה מ-1990)

בייט-מרום, ר. אליס, ש. ספורטה, ר. מאיר, נ. (2000), מבחנים פסיכולוגיים אן אנסטאזי, מדריך למידה, (מהדורה שניה), האוניברסיטה הפתוחה.  
BF431.A57316

בל, א. (1990), מדריך לראיון יעיל, הוצאת אח. חיפה.  
Image: 752280

בן לביא, נ. (1998), שיקולים בגיוס עובדים חדשים, ניהול, ביטאון מנהלי ישראל, 46, 125.

בן-שחר, ג. (1993), על היעדר הלגיטימיות המדעית של הגרפולוגיה ככלי-עזר בקבלת החלטות של ברירה ומיון, פסיכולוגיה ג' (2) 211-212.  
Image: 752286

בן-שחר, ג. ובלר, מ. (1993), על הראיון האישי כמכשיר למיון ולברירה, מגמות, ל"ה (2-3), 246-259.  
Image: 705830

בר-חיים, א. (1987), נהול משאבי אנוש, (יחידות 5-6-7), האוניברסיטה הפתוחה.  
HF.5549.15N5

- גולדשלגר, א. ומרצקי, י. (1988), מרכז הערכה - כלי ארגוני לאיתור מנהלים ולהכנת עתודה ניהולית, התעשייה הצבאית, מח' פיתוח כח-אדם והדרכה, ת"א.  
Image: 752178 פרק 2  
Image: 752181 פרק 6  
Image: 752176 פרק 7
- ג'אנדה, ל. ה. (2000), מבחנים פסיכולוגים תיאוריה ומעשה, האוניברסיטה הפתוחה, רעננה.
- גץ, ש. ושריר, ש. (1992), יעילות השימוש בגרפולוגיה ככלי למיון נקלטים בקיבוץ, פסיכולוגיה ג' (2) 63-71  
Image: 752283
- ווקר, ג'. וו. (1983), תכנון משאבי אנוש, עתרת, הרצליה.
- פוקס, ש. (2002), אתגרי מיון וברירת עובדים בעידן הפוסט מודרני, ביטאון מנהלי ישראל, 148, 8 - 14.
- רום, א. ונחמקין, ש. (2004), כמו כפפה ליד, מרכזי הערכה פנים-ארגוניים, משאבי אנוש, ירחון לענייני כח אדם, 195-196 52-57

Anfunso, D. (1995), 3M's staffing strategy promotes productivity and pride. Personnel Journal, February, 28 -34.

Barber, E. A. et al. (1999), A tale of two job markets: Organizational size and its effects on hiring practices and job search behavior. Personnel Psychology, 52(4), 841 - 867.

Bower, J.I. (2007), The CEO Within, Why Inside Outside Are the Key to Succession, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

Buckley P. Minette, K. Joy, D. and Miceels, J. (2004), The use of an automated employment recruiting and screening system for temporary professional employees: a case study, Human Resource Management, 43, 2-3, 233-241.

Casio, W.F. (2003), Managing Human Resources: Productivity, Quality of Working Life Profits, 6th Edition, New-York: McGraw-Hill.

Cober, R. T. Brown, D.J. and Levy, P.E. (2004), Form, content, and function: An Evaluative methodology for corporate employment websites, Human Resource Management, 43, 2-3, 201-218

Dorcus, R. M., & Jones, M. H., (2012), Handbook of Employee Selection, New-York: McGraw-Hill.

El-Kot, G. & Leat, M. (2008), A survey of recruitment and selection practices in Egypt. Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues, 1(3), 200-212.

Farr, J.L., Tippins, N. T., (Ed.), (2010), Handbook of Employee Selection, Routledge Taylor & Francis Group, New York, NY.

Hurn, B.J. (2006), The selection of international business managers: part 1. Industrial and Commercial Training, 38 (6), 279-286.

Johnson, A., Winter, P.A., Jr. Reio, T.G., Thompson, H.L., & Petrosko, J M. (2008), Managerial recruitment: The influence of personality and ideal candidate characteristics . The Journal of Management Development, 27 (6), 631-648.

Kleinmutz, B. (1982), Personality and psychological assessment. New York: St. Martin's Press. (Chapter 4: Types of tests and interpreting scores, pp. 84-116