

קורס מיון והערכת המשאב האנושי – קורס קיץ
מרצה: ד"ר אלון כהנא

Allon.k@gmail.com

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

א. מטרת הקורס

הקורס הוא קורס שמשלב בין צדדים תאורטיים ומעשיים של מיון עובדים לארגונים. במהלך הקורס נציג את התהליכים המרכזיים של איתור ומיון עובדים החל משלב ניתוח העיסוק, דרך שלב האיתור ועד המיון וקבלת החלטות. נלמד על הנחות היסוד והתאוריה שעומדות בבסיס תהליכי המיון וגם על התהליכים המעשיים עצמם כולל תרגול. סימולציות של כתיבה וקריאת קורות חיים, ראיון ותרגילי מרכז הערכה יביאו את הפן המעשי גם מנקודת המבט של המראיין או המעריך וגם מנקודת המבט של המתמייין. בסימו של הקורס הסטודנטים יכתבו עבודה שתנתח תפקיד לפי בחירתם, תיצור עבורו אפיון ותתכנן תהליך מיון שלם.

יעדים:

1. הצגה של סוגיות במיון והערכה
2. התנסות בתהליכי מיון ובתצפיות.
3. כתיבת ניתוח עיסוק ובניה של תהליך מיון.

ב. מבנה הקורס

הרצאות פרונטאליות לגבי חומר תיאורטי ומבחני מיון שונים.
התנסות בתרגילים כמו תרגילי מצב, ראיונות, מבחנים (חלקם מצולמים).
הרצאות אורח שמביאות את הצד המעשי וסוגיות במיון.

ד. חובות הסטודנטים

1. השתתפות בשיעורים – העדרות אחת לכל היותר.
2. השתתפות בהתנסויות במהלך השיעורים.
3. עבודה מסכמת. העבודה תהיה בהקף של עד 10 עמודים ותתמקד בתפקיד ספציפי שקיים בעולם המסחרי והארגוני כיום. סטודנטים ידרשו לתאר את התפקיד ולנתח אותו ולבסוף גם לבנות מערכת מיון לתפקיד. מועד הגשת העבודה יהיה בסוף ספטמבר.
4. הציון בקורס יתבסס על העבודה המסכמת.

נושאי הקורס

מספר שיעור	נושא השיעור
1	מבוא – המיון ממסורת אל המקצועיות אל סדרת ראלטי. הארגון מקבל חברים חדשים. סקירה כללית של תהליכי הקבלה לארגונים. התהליכים המסורתיים, התהליכים הנפוצים ותהליכים נוספים.
2	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.
3	ראיון – מה העוצמה שיש בראיון ומצד שני החולשות המרכזיות שלו. איך יש לבצע ראיון ואיך לא לבצע אותו. מה התפקיד המיוני שלו ומה התפקיד הארגוני של הראיון.
4	ניתוח עיסוק – הצעד הראשון למערכת מיון והשמה טובה. מה התוצרים של התהליך, איך הוא מתבצע, על מה צריך לשים דגש. חומרים באינטרנט והמגבלות שלהם
5	מערכת מיון – הסוגים השונים של מבחני יכולת מבחני אישיות ומבחני תפקוד שקיימים. איך בוחנים אותם ולמה הם טובים. שאלת המהימנות והתוקף של מבחנים
9-11	מרכז הערכה – תרגילי מצב והעוצמה שלהם. בשיעור נתרגל תרגילי מצב ונצפה על קבוצה בזמן תרגיל. בהמשך נלמד על מרכזי הערכה – בין כיתת המבחנים והשטח. סוגי תרגילים, תצפית על תרגילים, הערכות וציונים.
12	הקריטריון – מהו קריטריון, איך יוצרים אותו ולמה שאלת הקריטריון היא השאלה הקשה ביותר.
13	הרצאת אורח
14	אתיקה במיון – הצדק הנראה והצדק המבוצע. השוני בין ארגונים שונים.
15	חידושים והמצאות בתחום המיון – תחום מסורתי מאוד שהקדמה מושכת קדימה.

ביבליוגרפיה

כהנמן, ד. תאוריית הכשל, מאמר ב"הארץ", 3/11/2011

סיוון סול (2012). השימוש במבחנים פסיכולוגיים בישראל.

גולד, ס.ג' (1992) אין מידה לאדם. פרקים 3, 5.

Cook M. (1999). *Personnel selection : adding value through people*. Chichester: Wiley.
Chapters 2 and 3

Guion R.M. (2011). *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions*.
NY: Routledge. Chapters: 11, 12, 14

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

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.

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