

קורס שיטות מיון וראיון במסגרת תוכנית BA – סמסטר 2 2021
מרצה: ד"ר אלון כהנא
2 שש"ס
Allon.k@gmail.com

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

א. מטרת הקורס

הקורס הינו קורס לתואר ראשון בשרותי אנוש. הוא משלב בין צדדים תאורטיים ומעשיים של מיון עובדים לארגונים. החלק התאורטי כולל את ההבנה למה עושים דברים כמו שעושים אותם, מה הדגשים ומה העקרונות. החלק המעשי כולל הדגמות והתנסויות של הסטודנטים בתהליכי מיון. הוא כולל כתיבה וקריאה של קורות חיים, ראיון מיוני, תרגילי מצב ופרשנות של מבחנים.

תקופת הקורונה והאילוץ לתקשר דרך מערכות תקשורת מציבות שני אתגרים רלוונטים לקורס – הראשון הוא האתגר להכיר אנשים ולאבחן את ההתאמה שלהם למקצועות שונים דרך הרשת ללא פגישה פיזית. תקופות הסגר האיצו תהליכים שפותחו לפניו וגם יצרו תהליכים חדשים. נקרא ונלמד על התהליכים האלה. האתגר השני הוא האתגר ללמד את החומר כולל ההתנסויות דרך הרשת. על מנת להתמודד עם האתגר הזה יש צורך במאמץ משותף לנוכחות פעילה של כולנו בשיעורים.

יעדים:

1. הצגה של סוגיות במיון והערכה
 2. התנסות בתהליכי מיון ובתצפיות.
 3. הצגת נושאים בכיתה על ידי הסטודנטים
- כתיבת עבודה לבניה של תהליך מיון למקצוע נבחר.

ב. מבנה הקורס

נראה שהקורס יתקיים בלמידה מרחוק ברובו. אם יתאפשר נפגש פיזית לפחות לביצוע של השיעורים המעשיים.
הקורס כולל שלושה סוגי שיעורים –
הרצאות מלוות בשקפים + שאלות, תרגולים של ראיון/תרגילי מצב והצגות של סטודנטים.
ההרצאות שלי יוקלטו בשאיפה ותוכלו לצפות בהם offline. לכל הרצאה יהיה משך של שאלות או שיחה בשעה של השיעור.
תרגולים יהיו בשיעורים פיזיים או שיעורי online כשהנוכחות חובה.
הצגות של סטודנטים או ארגון פעילות יהיו בשיעורים online שגם הם חובה.
הרצאת אורח שתהיה במהלך הסמסטר תהיה גם היא online וכמובן חובה.

ד. חובות הסטודנטים

השתתפות בשיעורים – צפייה בשיעורים מוקלטים, השתתפות במשך של שאלות. השתתפות חובה בתרגולים וגם בהצגה של סטודנטים אחרים. שיעורים און-ליין שתי היעדרויות לכל היותר. השתתפות בהתנסויות במהלך השיעורים. הציון יורכב משני חלקים – הצגת מאמר אחד במהלך הסמסטר. יהווה הקדמה ללמידה באותו שיעור (20% מהציון). עבודה מסכמת: העבודה תהיה בהיקף 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 כחודש אחרי תום הסמסטר (80% מהציון).

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 טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל: דוא"ל 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

נושא השיעור	
מבוא – פתיחה של הסמסטר. - המיון ממסורת אל המקצועיות אל סדרת ראיטי. הארגון מקבל חברים חדשים. סקירה כללית של תהליכי הקבלה לארגונים. התהליכים המסורתיים, התהליכים הנפוצים ותהליכים נוספים. - 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.	1
מי אנחנו בתהליך – מאמר להצגה – פרק מהספר של דניאל כהנמן על אשליית התוקף. - הממייך – הגישה הכללית והצניעות המתבקשת. - קורות חיים – איך מנהלים רושם דרך המדיה של קורות	2

<p>החיים, מה מקובל ומה פחות מקובל, איך כותבים קורות חיים ואיך קוראים אותם.</p>	
<p>3 ראיון – מאמר להצגה – מאמר על ראיון באמצעות תקשורת רשת ללא פגישה פיזית.</p> <ul style="list-style-type: none"> - מה העוצמה שיש בראיון ומצד שני החולשות המרכזיות שלו. - איך אנחנו מכינים את הראיון – תוכן, שאלון ומבנה. - איך יש לבצע ראיון ואיך לא לבצע אותו. מה התפקיד המיוני שלו ומה התפקיד הארגוני של הראיון. - האם ראיון מרחוק דומה או שונה מראיון בפגישה פיזית. - תרגול ראיונות ומשוב למתרגלים. 	
<p>4 ניתוח עיסוק – מאמר להצגה ימסר בהמשך</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 מבחנים – איך מבצעים מבחנים מרחוק ומה הבעיות שעולות.</p> <ul style="list-style-type: none"> - מהם מבחני יכולת ומהם מבחני כשרים - איך בוחרים מבחן ומה הדברים החשובים בהעברה שלו. - נכיר מבחנים מרכזיים וגם נבצע מבחנים על מנת להתנסות - מהימנות ותוקף של מבחנים ומערכות הערכה. - סטטיסטיקה בסיסית של פסיכומטריקה - תרגול בכיתה עם תוכנה סטטיסטית. 	
<p>6 מבחני אישיות – שני מאמרים להצגה – אחד על מבחנים השלכתיים והשני על (6) Big 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>7 מרכז הערכה – מאמר להצגה – מבחני מצב למיון. האם ניתן לבצע מבחני מצב מרחוק?</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - מהו מרכז הערכה – הסטוריה ושימושים - מה מרכיב את המרכז - מבחני מצב – סוגים ודרכי העברה - התנסות בשני מבחני מצב – כמשתתפים או כצופים. 	
<p>הקריטריון – מאמר להצגה על מדידת ביצועים (יקבע בהמשך)</p> <ul style="list-style-type: none"> - מהו קריטריון, איך יוצרים אותו ולמה שאלת הקריטריון היא השאלה הקשה ביותר. - מה שאלת הקריטריון יכולה ללמד אותנו 	8
<p>אתיקה במיון – מאמר על העתקות ומקומן של רשתות חברתיות במערכות מיון</p> <ul style="list-style-type: none"> - מהי אתיקה ואיך היא מתבטאת במערכות מיון. - כללי אתיקה של מתמיינים – האם הם קיימים בכלל - כללי אתיקה של ארגונים – למה צריך אותם. 	9
<p>עמידנות במיון – מאמר על סימולטורים של מיון (בהמשך)</p> <ul style="list-style-type: none"> - הרצאה על השילוש הלא קדוש של החידושים - הדימוי באמצעות סימולטורים: כמה באמת אנחנו יכולים ללמוד ממערכות מתקדמות - יכולות הסנסורים החדשים: האם הסנסורים יכולים להחליף מעריך אנושי? - יכולות עיבוד המידע – האם ניתן לנבא בצורה יותר טובה רשתות תקשורת ומיון באמצעות רובוטים 	10
<p>הרצאת אורח – תיקבע בהמשך</p>	11

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.

Heneman, H.G., Judge, T.A., & Kammeyer-Mueller, J. (2015) Staffing Organizations (9th edition). McGraw-Hill

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.