החוג לשירותי אנוש
הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות
אוניברסיטת חיפה

הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות

החוג לשירותי אנוש
Department of Human Services
قسم الموارد البشرية

קורס גיוס ומיון עובדים בעידן הדיגיטלי – סמסטר 2025 1
מרצה: ד"ר אלון כהנא

Allon.k@gmail.com
שעות קבלה על פי תאום מראש ובצמוד לשיעורים. טלפון 0547-211448

א.מטרת הקורס

הקורס הינו קורס לתואר שני בשרותי אנוש. הוא משלב בין צדדים תאורטיים ומעשיים של מיון עובדים לארגונים. בשנים האחרונות כל התחום הזה משתנה. החל מהצורה בה מוצאים ופונים למועמדים וכלה בתהליכי המיון והבחינה. השנה האחרונה חוללה מהפיכה כאשר הציגה כלי AI לשיחה וכתיבה. הקורס מנסה לשלב את כל התהליכים החדשים האלה יחד עם כללי עבודה מסורתיים וטובים.

במהלך הקורס נלמד על מגמות עכשוויות בשוק העבודה, צרכים של ארגונים והבסיס למיון של עובדים. כמו כן, נעסוק בצדדים התאורטיים של מיון עובדים (למה למיין, איך למיין, ההשלכות של המיון על הארגון ועל העובד), נציג את התהליכים המרכזיים של איתור ומיון עובדים החל משלב ניתוח העיסוק, דרך שלב האיתור ועד המיון וקבלת החלטות. בנוסף **נתרגל את התהליכים המרכזיים תוך הבנת הקשיים והפתרונות** (כל אחד יתרגל בשני כובעים – הממיין והממויין).

כתיבת קורות חיים כמו גם כתיבה של הערכות על מתמיינים השתנתה מאוד עם הופעת ה GPT. נלמד להשתמש בכלי הזה גם ככלי למציאת חומר וסיכומו וגם ככלי לסיכום הערכות.

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 המתמיין. בסיומו 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

במהלך הסמסטר, המפגשים הם מפגשים פרונטלים והנוכחות חובה.

המצגות יופיעו לקראת השיעורים במודל.

בשיעורים יערכו גם תרגולים בהשתתפות הסטודנטים.

במהלך הסמסטר ישולבו פעילויות של סטודנטים בנושאים נבחרים על בסיס הודעה מראש ותאום עם הסטודנטים המציגים.

הרצאת אורח שתהיה במהלך הסמסטר תתקיים בהודעה מראש.

ג. חובות הסטודנטים

1. השתתפות בשיעורים – נוכחות בשיעורים עד היעדרות אחת. השתתפות חובה בתרגולים וגם בהצגה של סטודנטים אחרים.
2. השתתפות בהתנסויות במהלך השיעורים.
3. מטלות – את שתי המטלות ניתן להגיש בזוגות

a. מטלה במהלך הסמסטר (20% מהציון, הגשה חובה) – מטלה בזוגות בה אתם נדרשים להכין פעילות על החומר בשיעור שנלמד (הדגמה, שאלון אלקטרוני בצורת משחק קהות ודומיו, או כל פעילות אחרת). רשימת הנושאים -

i. מאמר של כהנמן על אשליית התוקף
ii. מאמר של דן אריאלי על כולם משקרים
iii. מודל VUCA - מאמר
iv. מאמר על ראיון – כולל התייחסות לראיון עם AI
v. הדגמת ראיון
vi. הדגמת ניתוח עיסוק – כולל בעל מקצוע לתחקור
vii. הדגמת תרגיל במרכז הערכה
viii. מבחני אישיות – מאמר
ix. התכוננות למבחנים האם היא מועילה – מאמר
x. אתיקה במיון

b. עבודה מסכמת (80% מהציון): העבודה תהיה בהיקף של עד 15 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.

נושאי הקורס

מספר שיעור	נושא השיעור
1	מבוא – פתיחה של הסמסטר. - העולם המשתנה בצורה מהירה, עולם פוסט קורונה שרק מאיץ תהליכים שנבטו לפניה. עידן התאוצות שצריך לשמור על הקצב מול המהירות הגדולה של השינוי. מה זה אומר על תהליכי גיוס ומיון של עובדים ועל השיקולים. - המיון, ממסורת אל המקצועיות אל סדרת ראליטי. 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. - המיון המקצועי – תהליך סדור. - המיון המתקדם, המוטרף – מה קורה לתהליכי מיון בעידן התאוצות.
2	מי אנחנו בתהליך – **מאמר להצגה – פרק מהספר של דניאל כהנמן על אשליית התוקף.** - התהליכים הסדורים מתמקדים במבחנים, ראיון, עומק ניתוח, תשומת לב להטיות האנושיות. - בעידן התאוצות התהליכים פחות סדורים – תהליך מהיר וממוקד. - מודל KSAO עם דגש על ה O - ניתן להכשיר וניתן ללמוד אבל חייבים את האקס פקטור. - ניהול רושם הממיין – הגישה הכללית והצניעות המתבקשת.

	-
3	ראיון – מאמר להצגה – **מאמר על ראיון באמצעות תקשורת רשת ללא פגישה פיזית.** - 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 בפגיה פיזית. תרגול ראיונות ומשוב למתרגלים.
4	ניהול רושם – מאמר להצגה – כולם משקרים – דן אריאלי קורות חיים – איך מנהלים רושם דרך המדיה של קורות החיים, מה מקובל ומה פחות מקובל, איך כותבים קורות חיים ואיך קוראים אותם. מה המשמעות של – כולם משקרים.
5	ניתוח עיסוק – **מאמר להצגה ימסר בהמשך** - 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 .
6	מבחנים – **איך מבצעים מבחנים מרחוק ומה הבעיות שעולות.** - 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.
7	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.
8	מבחני אישיות – **שני מאמרים להצגה – אחד על מבחנים השלכתיים והשני על 6) Big 5)** - מבחנים השלכתיים (מקור שלהם ושימושים) - מהימנות ותוקף של מבחנים השלכתיים ולאיזו מטרה הם משמשים במערכת. - מבחני אישיות של דווח עצמי – סוגים ושימושים - מהימנות ותוקף - מה חסר במבחנים וההטיות שקיימות.
9	מרכז הערכה – מאמר להצגה – **מבחני מצב למיון. האם ניתן לבצע מבחני מצב מרחוק?** - מהו מרכז הערכה – הסטוריה ושימושים - מה מרכיב את המרכז - מבחני מצב – סוגים ודרכי העברה - התנסות בשני מבחני מצב – כמשתתפים או כצופים.
10	הקריטריון – **מאמר להצגה על מדידת ביצועים (יקבע בהמשך)** - מהו קריטריון, איך יוצרים אותו ולמה שאלת הקריטריון היא השאלה הקשה ביותר. - מה שאלת הקריטריון יכולה ללמד אותנו

11	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.
12	עתידנות במיון – **מאמר על סימולטורים של מיון (בהמשך)** - 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
13	הרצאת אורח – תיקבע בהמשך

<u>ביבליוגרפיה</u>

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

כהנמן ד. – מאמר מתוך הספר "רעש" 2022.

סיוון סול (2012). השימוש במבחנים פסיכולוגיים בישראל.

Heneman, H. G., Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2018). Staffing organizations. New York: 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 tarits, general mental ability and career success acros the five span. Personnel Psychology, 52.

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

Heneman, H. G., Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2019). Staffing organizations. Middleton, WI: Mendota House.

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.