

HR

קול קורא לכנס השנתי ה - 26
לניהול משאבי אנוש בישראל
26, 27 בינואר 2015
כפר המכביה, רמת גן

FACE

TO
FACE

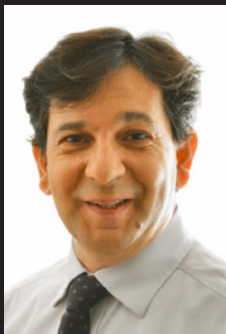
STEP FORWARD ■ ALIGN ■ COLLABORATE ■ ENGAGE

משאבי אנוש
ניהול אנשים ועסקים
שנה 27

www.hrisrael.co.il

HER FACE TO FACE

2015 בינואר 27,26
במלון כפר המכביה רמת גן



חיים סרוף, יו"ר הכנס

מנהלי משאבי אנוש יקרים,

כולנו חווים כיום חיים במערבולת של שינויים דרמטיים. שינויים בכל רובדי החיים מציפים אותנו ומשפיעים על הדרך בה אנו חיים, מתארגנים, מתאגדים, נפרדים ונעים בפאזל הארגוני החברתי והקהילתי אליו אנו משתייכים. רק אם לבחון את השנה החולפת ניתן להצביע על מגמות אתגריות במקרו כלכלה של ישראל והעולם כולו, שינויים דמוגרפיים בעולם ושינויים בתמהיל האנושי של האדם העובד, שינויים בגושים הגיאופוליטיים ובשווקים תחרותיים חדשים ומשמעותיים (ראו סין, למשל).

שינויים רבים אשר מקורם בעליית כוחן של תנועות המחאה, הדמוקרטיזציה של הכוח, שינוי מוקדי הכוח בין הצרכן לספק, התפתחותן המואצת של טכנולוגיות התקשורת וכלי המדיה החברתית, מקומן של הרשתות החברתיות ומיקומה של הקהילה בחיים החברתיים מייצרים דינמיקות לאומיות, תרבותיות ועסקיות אשר מציבות אתגרים חדשים למנהיגים ולמקבלי ההחלטות.

הנגישות למידע ומהירות התקשורת מייצרים קצב החלטות מהיר כברק, מאיצים את התכנון האסטרטגי אשר מאתגר את היכולת לתכלול אנושי, מאתגר את מנגנון הבריינסטורמינג, שכנוע ו-Buy In ומציף צורך ביכולות ליבה לחברות אשר מעוניינות להוביל את השוק ולהנהיג את התעשייה. יכולת ה- Execution ויכולת האינטגרציה הפכו ליכולות המזוהות עם יצירת ערך מוסף עודף לחברות בעולם העסקים המתנהל בקצבים בלתי אפשריים אלה.

יכולות אלה כשהן מבוססות על יכולות להנהיג, להוביל ולנהל אנשים ברמות מורכבות גדולות יותר מאפשרות למנהל משאבי אנוש להתפתח מ"שותף עסקי" ל"מוביל אסטרטגי". בנוסף, היכולת לקיים מערכות יחסים מצוינות עם עמיתים, כמו גם עם לקוחות וספקים וכן היכולת להתחבר ולשתף הן כיום יכולות מפתח להצלחה.

יחד עם הבנת המגמות הגלובליות והשפעתן האסטרטגית על התפתחות תפקידו של מנהל משאבי אנוש, בכנס - נעשה זום-אין לעולם העבודה בישראל דרכו נוכל להבחין בשינויים דרמטיים במערכות יחסי העבודה בישראל. נעסוק בשאלה לאן מתפתח החוזה הפסיכולוגי המוכר, העולם של Engagement מחד והתארגנויות ראשוניות מאידך. נעמיק לפרקטיקה המתפתחת של משאבי אנוש ותרומתה לצמיחתם של סטארטאפים והפיכתם לארגונים מצליחים. נתח את השינויים המתחוללים בארגונים השונים ונלמד מעמיתים כיצד הם הובילו שינוי תוך יצירת ערך עסקי ושמירת צביון אנושי וערכים ארגוניים. לצידם מתפתחים הערכים האנושיים החדשים. צורך חזק לשנות סדרי חיים, מציאת משמעות ותכלית בעבודתנו, להשיב אל חיינו יותר איזון, יציבות, שליטה והוגנות תוך חיבור הדוק למטרות העסק, לאנשים, למשפחה. בסופו של דבר אנו עוסקים באנשים המחפשים את דרכם לחיים טובים יותר.

בשל כל אלה כנס משאבי אנוש השנה הוא בסימן:

FACE TO FACE

הכנס הזה מפגיש אותנו **פנים אל פנים** עם כל סוגי הלקוחות וממקם אותנו לא רק בתפר שבין הכסף ללב ובין ההנהלה לעובדים אלא גם בין החברה לבין בעלי המניות שלה, בין האסטרטגיה לבין הארגון, בין המשימות לבין התהליכים שעלינו להוביל במפגש פנים אל פנים עם הציפיות המופנות אלינו מכל ה - Stakeholders - ולא פחות חשוב - פנים אל פנים עם עצמנו, כחברים, שייכים ושותפים לפרופסיה.



IF YOU CHANGE THE ANGLE FROM WHICH YOU LOOK, YOU MIGHT SEE THINGS YOU'VE NEVER SEEN BEFORE. "...MAYBE THAT IS WHAT EACH ONE OF US NEEDS TO DO AS WE STRUGGLE WITH PROBLEMS AND ISSUES IN THE WORKPLACE.





יחד נביט נכוחה, יחד נביט במראה, יחד כקהילה נלמד, נשתף ונחכים. יחד נבנה את זהותנו כמובילים ויוזמים.

לכל אתגר משאבי אנושי יש מספר פנים. אנו נמצאים במפגש של הפרט והארגון במפגש של הפרופסיה והניהול, במפגש של תרבות ערכים ומצפון עם הצורך בצורך בהצלחה עסקית. האתגר הוא בהובלת החיבורים מתוך התבוננות בכל הפנים ונגיעה אישית בכל צידי וממשקי האתגר.

גם אנו בכנס משתנים ומתחדשים ומנסים להביא מכל הפנים והעולמות. ארגזי כלים יחד עם פיתוח תפיסות מתקדמות, אסטרטגיה ארגונית יחד עם Best Practice של משאבי אנוש, רגעי אמת מסיפורים אישיים ומודלים חדשניים, מפגשי קהילה מקצועית עם קולגות, קהילה מקצועית עם מנהיגים עסקיים מנכ"לים ויו"רים, להביא את התוכן המקצועי ואת הפן הכיפי, החברתי. מפגש של המקומי והמוכר עם הגלובלי.

לא רק בתכנים יחול שינוי אלא במרחב הכולל שבו ניציר אינטראקציות פנים אל פנים, בין המציג במליאה לבין מאות המשתתפים ובין המרצים במושבים לבין הכיתה.

הכנס, מבנהו ותכניו, אמורים לשקף את המציאות שבה אנו פועלים. ריבוי ממשקים, הפעלה וחשיבה, אפליקציה ודף ונייה, מפגשי פנים אל פנים ושידורים דיגיטליים. המפגשים במושבים יכילו אינטראקציות בין המרצים והמציגים לבין המאזינים והמשתתפים. אפליקציה ייעודית תאפשר לייצר קשר ישיר ומיידי עם עמיתים מוכרים יותר ומוכרים פחות, יחד עם הפניית שאלות מקדמיות למרצים על מנת שיאפיינו את המצגת בהתאם לצרכי השומעים - יש לכם את היכולת והכל להשפיע ולעצב את התכנים!

אנו מתכבדים להזמין אתכם להגיש את הצעותיכם למושבים שיתקיימו השנה בכנס כמפורט בקול הקורא.

השיתוף וההכנה של המושבים מהווים נדבך חשוב בגיבוש הזהות המקצועית ותהליך הלמידה האישי. לא פעם שמענו, כי המציגים בכנס למדו לא פחות מהמשתתפים בכנס בשל התהליך אותו עברו. בכנס לא שופטים ולא מבקרים! חולקים את ההצלחות ואת הניסיון הטוב ביותר. אנו מעוניינים לקיים תחרות בונה של ביצועים מיטביים.

אם טרם רשמתם ביומנכם - עשו זאת כעת - הכנס השנתי ה - 26 לניהול משאבי אנוש בישראל יערך ב - **26-27 בינואר 2015**. שימו לב! לאחר חצי יובל של כנסים שנערכו בסוף השנה נוב' - דצמ' **הכנס השנה יערך בינואר 2015**.

ועדת ההיגוי

חנוך סדן
מנהלים שותפים
ירחון משאבי אנוש

נאוה אלדר

חיים סרור

יו"ר הכנס
שותף מנהל ICG

Integra Consulting group
עד לאחרונה כיהן כסמנכ"ל משאבי
אנוש בקבוצת בז", טבע ואלווריון

HR FACE TO FACE

STEP FORWARD

ALIGN

COLLABORATE

ENGAGE



איך ייראה הכנס ה-26?

קהילתיות
ומקצוענות

פנים אל פנים עם
עצמנו, כחברים,
שייכים ושותפים
לפרופסיה.
יחד נביט נכוחה,
יחד נביט במראה,
יחד כקהילה נלמד,
נשתף ונחכים. יחד
נבנה את זהותנו
כמובילים ויוזמים.

מה חדש השנה?

הכנס, מבנהו ותכניו ישקפו את המציאות בה אנו פועלים.

ריבוי ממשקים, הפעלה וחשיבה, אפליקציה ודף ניה, אינטראקציות בין המרצים / המציגים לבין המאזינים / משתתפים. ארגזי כלים, יחד עם תפיסות מתקדמות אסטרטגיות ארגוניות יחד עם BEST PRACTICE של תהליכי משאבי

אנוש מפגשים עם מנהיגים עסקיים מובילים דיונים ולמידת עמיתים פנים אל פנים מסביב לשולחן...

מבנה הכנס

סדנאות בוקר "הכר את המומחה"
סדנאות למידה של ספקים



הרצאות מליאה



קפה בתערוכה



מושבים מקבילים
שני מסלולים מיוחדים:



נושאי ליבה,

ניהול משאבי אנוש בסטארטפים

הפסקת צהריים
NETWORKING



HR FACE TO FACE
מסביב לשולחן



משאבי אנוש ברגעי אמת



מליאת סיום היום



חברותא
MINGLING COFFEE



HR
FACE
TO
FACE

תערוכת הספקים

הזירה השוקקת של הכנס - זירת העסקים

- חגיגה צבעונית עתירת חידושים ברוח הזמן
- תערוכת משאבי אנוש ה 26 שליד הכנס השנתי יוצאת לדרך...
- ספקי מוצרים, טכנולוגיות ושירותי מומחה בשירות ניהול ופיתוח משאבי אנוש
- ספקי פתרונות גיוס, פתרונות ניהול, תוכנות, למידה וידע, חברות ייעוץ - מקומכם בתערוכה המקצועית שליד הכנס
- מאות מנהלי משאבי אנוש ובעלי התפקידים המומחים בתחום מצפים לכנס ולהזדמנות להתרשם מההיצע, מהחידושים, מפתרונות עדכניים, תוכנות חדשות ועוד.

• פרטים נוספים - נאוה או חנוך
09-7464264 או בדוא"ל:
nava@hrisrael.co.il



מסביב לשולחן

פנים אל פנים עם המנכ"ל
על סוגיות עסקיות שקשורות לניהול משאבי אנוש

ניהול:

זיו מנדל,

מנכ"ל ג'ון ברייס הדרכה
מטריקס גלובל



ניהול:

טלי רמון,

יועצת ארגונית



נמה סידי,

פסיכולוגית ארגונית



משאבי אנוש ברגעי אמת

פנים אל פנים עם עצמנו
דיון ברגעי האמת שלנו:
הרגעים בהם אנחנו מרגישים
שכל מה שאנחנו יודעים וכל מה שהתנסינו בו, ולמרות הידע הקיים
- אנחנו מרגישים שאנחנו זקוקים להדרכה.
למישהו שאנחנו מרגישים שאנחנו יכולים ללמוד ממנו.
סוגיות ואירועים שדורשים מאיתנו התמודדות מחוץ לאזור הנוחות
הקונבנציונאלי שלנו.
נושא שמבחינתנו הוא ה- MAKE OR BREAK שלנו.



STEP BACK AND FIND A NEW PERSPECTIVE, AND MAYBE YOU'LL COME UP WITH A DIFFERENT SOLUTION.



EMPOWERING HR TO BE A STEP AHEAD IN BUSINESS.



מושב 1

המורכבות העסקית ההולכת וגוברת בצורה אקספוננציאלית מציבה לארגונים אתגרים חדשים. אתגרים אלה מצריכים ממנהיגי הארגון לרכוש מיומנויות חדשות ותפקידים חדשים ליישם יכולות וכישורי מנהיגות חדשים על מנת להצליח בעולם המחר.

בסביבה הדורשת ביצועים מדידים ומהירים האתגר למנהיגי משאבי אנוש בארגונים גבוה בהרבה. על מנת להמשיך ולהוביל, נדרשת קפיצת מדרגה בתפיסת התפקיד ותפיסת המנהיגות שלנו. אם בעבר קפיצת המדרגה הייתה ביצירת שותפות עסקית, מה שקראנו בעברית פשוטה - BUSINESS PARTNER, ובה בעצם חיברנו את פעילויות משאבי אנוש הקלאסיות שיתרמו לעסק ובכך יצרנו ערך מוסף, כיום נדרשת קפיצת מדרגה נוספת והיא **מובילות**

אסטרטגית.

על מנת להיות שם אנו נדרשים:

- לעבור ממנהיגות מקצועית למנהיגות אינטגרטיבית
- מיצירת ערך מוסף למובילות אסטרטגית

כדי להיות שם, עלינו לייצר את התובנה ש"אינטגרציות אנושיות יוצרות סינרגיות עסקיות", הן בתוך הארגון, והן בין הארגון לבין הסביבה בה הוא פועל: לקוחות, שותפים אסטרטגיים ואף דירקטוריון. אם לפני עשור היה נדיר לראות מנהלי משאבי אנוש מובילים תהליכים עסקיים כמו של מיזוגים ורכישות, היום הדבר הופך להיות יותר מקובל. ניתן לראות מספר דוגמאות כי, בהדרגה מוטמעת התובנה, שהטמעת אסטרטגיה עסקית היא תהליך ארגוני. לפיכך התהליך הופך לאתגר משאבי אנושי, מה שיוצר טרנד בכיוון עליו אנו מדברים, והארגונים המצליחים והמובילים בעולם משמשים דוגמה לכך.

אז איך מנהלי משאבי אנוש רוכשים מובילות שכזאת, מעבר לכישורים האישיים? ומהם התהליכים היוצרים מובילות אסטרטגית?

במושב זה נלמד מנסיונם של מנהיגי משאבי אנוש בכירים בארגונים מובילים אודות מנהיגות ארגונית ומובילות אסטרטגית, תוך הצגת Case Studies.

להלן חלק מהנושאים בהם נבקש לעסוק:

- איך מייצרים סינרגיות עסקיות דרך אינטגרציות אנושיות?
- מהו תפקידו של מנהל משאבי אנוש בהטמעת אסטרטגיה עסקית?
- מהו תפקיד האינטגרטור הארגוני/עסקי?
- איך מבצעים את קפיצת המדרגה משותף עסקי למוביל אסטרטגי?
- משמעויותיהן של מגמות מאקרו כלכליות בסביבה הגלובאלית והשלכותיהן על ניהול ההון האנושי
- תרומתו של מנהל משאבי האנוש בניהול תהליכי טרנספורמציה עסקיים והשלכות על מנהיגות ותרבות ארגונית

נעסוק בנושאים אלה בפן היישומי והתפיסתי במשולב, על מנת לאפשר שינוי תפיסה מחד ויכולת ישום והתפתחות אישית מאידך.

בסוף המושב נקדיש זמן לשאלות ותשובות יחד, FACE TO FACE נקיים דיון ונשתף זה את זה בניסיון.

תפקידו האסטרטגי של משאבי אנוש: אינטגרטור ומטמיע אסטרטגיה עסקית

ניהול המושב:

מרק סבג,

Mark Sabag
Group Executive Vice
President Human
Resources

סמנכ"ל משאבי אנוש גלובלי
קבוצת טבע



HR FACE TO FACE

גיוון בתעסוקה? "מדברים הרבה, מגוונים מעט"

ניהול המושב:

נגה שגב-נדר, נגה

**TALENT MANAGEMENT
DIRECTOR**
קבוצת שטראוס



יאיר סאקוב, יאיר

סמנכ"ל פיתוח עיסקי באלפנאר
(חל"צ) הפועלת לקידום תעסוקת
ערבים בישראל.

25 שנים בהיי טק באינטל העולמית
בארה"ב ובחברת ציוד התקשורת 3Com.
בארץ היה שותף וניהל קרנות הון סיכון
והיה יו"ר או חבר דירקטוריון בחברות
סטארט אפ. בהמשך, ניהל חברות או
חטיבות בחברות גדולות.
מזה 12 שנה פעיל בהתנדבות במיזמים
חברתיים דרך חברותו בקרן הון סיכוי
לישראל (IVN - Israel Venture
Network). חבר בוועד המנהל של
"הבית של סוזן", מיזם חברתי-עיסקי
הפועל לשיקום נוער בסיכון באמצעות
הקניית ערכי עולם העבודה. בנוסף
חבר בוועד המנהל של "הגסטרוס של
ג'וחא", מיזם חברתי-עיסקי הפעיל
בג'סר א-זרקא וממוקד, מעבר לפעילותו
העיסקית, בשיקום ובנייה כלכלית של
הכפר.

בוגר (BSc.) בהנדסת חשמל ומחשבים
מהטכניון ובעל תואר מוסמך במנהל
עסקים (MBA) מאוניברסיטת וושינגטון
בארה"ב.



המונח "גיוון והכללה בתעסוקה" (diversity and inclusion) הופך לשגור יותר ויותר בקרב מנהלים. הצורך בהעסקת אוכלוסיות המודרות משוק העבודה באופן יחסי נתפס בראש ובראשונה כיעד חברתי אך מהווה יעד כלכלי מהמעלה הראשונה לכלכלה הישראלית. הנושא הוגדר כנושא בעדיפות עליונה על ידי ממשלת ישראל.

העובדה כי אנו חיים בעולם דינאמי ומשתנה, עולם בו כל יום מתרחשים דברים להם לא ציפינו המשנים את כללי המשחק ובה התחרות על ההון האנושי הפכה ליותר ויותר מורכבת, לא שינתה עובדת יסוד בה אנו כמעסיקים חיים בדואליות שבה מחד אנו משוועים להון אנושי איכותי ומאידך מחפשים אותו רק "מתחת לפנס" או במילים אחרות, אנו מחפשים את הדומים לנו. וכך נוצרים מצבים אבסורדים כגון:

- מספר הנשים בתפקידי ניהול בכירים מועט לעומת הצמא הקיים לכשרונות בתפקידי ניהול,
- כמות בני ה-45 ומעלה המצליחים להשתלב בקריירה שניה הולך וקטן למרות הביקוש ההולך וגדל לעובדים בעלי נסיון, בשלות וחוסן
- מגזרים שונים כמו המגזר החרדי או נשים במגזר הערבי אינם כמעט מצויים בשוק העבודה למרות שאנו כאנשי משאבי אנוש משוועים להון אנושי מחויב הרואה עצמו במקום העבודה לאורך זמן

האם מעבר להיות המונח שגור, ארגונים גם מיישמים את הרעיון בפרקטיקה? האם מדובר בסוגיה מהותית או בנושא שולי? מה המשמעות של קידום הנושא בארגון? כיצד מניעים שינוי אמיתי וארוך טווח בנושא Diversity & Inclusion ובכלל, האם קליטת מגזרים אלה יכולה להוביל לשינוי בשוק העבודה בשנים הקרובות?

מטרת המושב היא לאפשר למידה מניסיונכם. זה המקום להציג דילמות ופעילויות המבטאות את האספקטים השונים להתמודדות עם הנושא, דוגמא לפרויקטים, הצלחות ואכזבות. ב-Case Studies הללו חשוב להראות:

- מה היתה האסטרטגיה לפיה פעל הארגון.
- מה היו השיקולים הכלכליים, חברתיים ואחרים
- איך נבחרה האוכלוסיה אתה הארגון עובד.
- איך הוקמה הפעילות וכיצד היא מתופעלת.
- אילו מטרת הושגו, אילו לא ומדוע.
- אילו מטרות שלא תוכננו מראש הושגו.
- כיצד השתלבו העובדים לאורך זמן והאם קודמו?
- האם היתה השפעה על העסקתם בעת משבר עיסקי או אחר? כיצד?
- מה היתה השפעת הפעילות על הארגון כולו.
- מסקנות, תובנות לחברות וארגונים אחרים.
- מהם האתגרים, הדילמות והקשיים שאיתם התמודדתם?

**HR
FACE
TO
FACE**

“זה לא נוח” - על מנהיגות בעידן החדש

מושב 3

שינויים גלובליים, כלכליים, חברתיים, טכנולוגיים ופוליטיים... מעצבים מחדש את המציאות שארגונים פוגשים. על מנת להמשיך לשרוד ולשגשג ארגונים נאלצים להמציא את עצמם מחדש.

תפקיד המנהיגות איננו תפקיד נוח, פעולות מנהיגותיות, תפקידן לעמת אנשים עם הצורך בשינוי, לאתגר את המצב הקיים והמוכר ולגרום לאנשים להיפרד מתפיסות קימות ונחות ולנוע אל עבר מציאות חדשה, לא מוכרת ואי ודאית.

התהליך מחייב בחינה ושינוי של זהויות, הנחות עבודה, נאמנויות והרגלים.

מהם כישורי מנהיגות הנדרשים בעידן החדש? מהי תפיסת המנהיגות שנדרשת בארגונים להתמודדות עם המציאות החדשה?

באילו דרכים ארגונים מתמודדים עם השינוי הנדרש? מי מוביל את השינוי? מה תפקיד משאבי אנוש בתהליך ההשתנות?

מטרת המושב היא לאפשר למידה מניסיונכם. הינכם מוזמנים להציג מקרים ארגוניים, על מנת שנוכל ללמוד מהצלחות ומאכזבות שחוויתם.

הינכם מוזמנים להתייחס לשאלות הבאות:

- כיצד זוהה הצורך בשינוי תפיסת המנהיגות?
- מי יזם את השינוי?
- מה הייתה התפיסה שנבחרה?
- מי הוביל את ההשתנות?
- מה היו דרכי הפעולה שנבחרו?
- איזה מטרות הושגו? ואלו לא?
- תובנות ומסקנות לארגונים אחרים?

דגנית חסין-זהבי,
סמנכ"לית משאבי אנוש,
ורינט



יואל זמוקס,
סמנכ"ל פיתוח ארגוני גלובלי,
ורינט



דני לוי,
מנכ"ל משותף חברת O.D
יעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני



HR FACE TO FACE

ניהול בארגונים גלובליים: משמעותו של הקשר האישי בארגון גלובלי

מושב 4

ניהול המושב:

נו"ד אפרת רהט,
Director of HR, Dialogic



תכנון משותף:

רחל עופר,
יועצת ניהולית, לשעבר,
סמנכ"ל משאבי אנוש
קומברס



ארגונים גלובליים מנהלים סוגייה ארגונית מרתקת של שילוב מגוון תרבויות שונות ביישום עסקית אחת. מעין "כור היתוך" ארגוני לעובדים בעלי רקע שונה, שפה שונה, מרחקים גאוגרפיים ושעון מקומי שונה. דפוסי הניהול בסביבה גלובלית ייחודיים בהובלת השונות הגדולה ואף אינטרסים שונים - להשגת מטרות משותפות.

אחד האתגרים הגדולים בעבודה בארגון גלובלי, על מנת להניע לשיתוף הפעולה הזה, הינו יצירת אמון. ודווקא בנושא זה המרחק הפיסי והשונות הבין תרבותית עלולים לעורר נטיה טבעית שלא לבטוח במי שאינו שייך לקבוצה "שלי".

לכן ארגונים גלובליים מצליחים, מתבססים על הכריות וקשרים אישיים המייצרים את האמון בין העובדים. בכך הם מגבירים את מידת האפקטיביות של נושאים כגון הטמעת שינויים ארגוניים, שיתוף מידע, תקשורת א-פורמלית, מציאת מניעים משותפים להשגת יעדים ותהליכי קבלת החלטות.

אז איך ארגונים גלובליים מצליחים, מייצרים את הקשר האישי המוביל לאמון ושיתוף הפעולה?

במושב זה נלמד מנסיונם של אנשי משאבי אנוש בכירים בארגונים גלובליים מובילים אודות כלי תקשורת פנים ארגוניים תוך הצגת Case Studies שהביאו להגברת האמון ושיתוף הפעולה. הנה הנושאים בהם נבקש לעסוק:

- איך משלבים זהות גלובלית יחד עם זהות ארגונית מקומית מאחדת?
- מהם הכלים המאפשרים יצירת קשרים אישיים בארגון גלובלי? האם הוא תלוי תרבות מקומית?
- מה התועלות והמחירים במפגשי פנים אל פנים לעומת אמצעי תקשורת אחרים כגון Skype, Videoconference, מיילים, צ'אטים ועוד.
- האם בארגון גלובלי ישראלי מתייחסים באופן שונה לצורך בקשרים אישיים לעומת ארגונים גלובליים אחרים.
- כיצד יכולות יחידות משאבי האנוש ליצור קשר אישי עם העובדים הרחוקים גאוגרפית.
- קשר אישי עם משאבי אנוש מול HR CALL CENTERS
- הקשר האישי של משאבי אנוש וחשיבותו בעידן של BIG DATA - HR ANALYTICS

תשומת לבכם, לדגש על כלים ישומיים כי מטרנתנו במושב זה, בין היתר, תשארו עם כלים פרקטיים אותם תוכלו ליישם כבר בארגונים שלכם.

ובהתאמה להצהרת הכנס: HR FACE TO FACE נתמודד עם הסוגיות גם בדיון FACE TO FACE.

HR
FACE
TO
FACE

מושב 5

אין מי שיותר מאוהב ממשאבי אנוש בתהליכים ארגוניים. לעיתים אנחנו כל כך מאוהבים בתהליך עד כדי כך שאנו שוכחים את המהות האמיתית שלו, את התכנים וגם את התוצאות הרצויות שלו לחברה.

פנל 1.

תהליך הערכת עובדים. אחד התהליכים הניהוליים החשובים ביותר המצוי בהובלת משאבי אנוש. בואו נודה, מנהלים לא אוהבים אותו (בלשון המעטה) ורבים מהם מנסים להתחמק ממנו. עובדים לא רואים את התוצאות שלו ואף יוצאים מתוסכלים ממנו. ואילו אנחנו, משאבי אנוש, ממשיכים לשכנע את המנהלים כמה זה חשוב לקיים שיחת הערכה עם העובד לפחות פעם בשנה, לקבוע יעדים לדבר על התפתחות מקצועית וכו' וכו'. שנים שאנחנו מתעסקים בלשכנע. כמו הורים המשכנעים את ילדם להכין שיעורים (כאילו שזה מה שיגרום לו להכין שיעורים...). אנו מוצאים את עצמנו מפקים דוחות לעצמנו ולהנהלה ובודקים מי מהמנהלים ביצע הערכת עובד ומי לא. שולחים מכתבי נו נו נו למנהלים הסוררים. עושים V מבלי ממש להביט לעומק כיצד בוצעה השיחה והאם היא היתה מוטיבציונית ומעצימה.

בפאנל על "מה לעזאזל אנו עושים עם הערכת העובדים הזאת?" ננסה להביט על עצמנו במראה, להביט פנימה ולבדוק האם אנו לא שבויים בקונספציות מסוימות שאנחנו פיתחנו ואולי (ואיך) אפשר לעשות את זה אחרת.

פנל 2.

"מה לאנשי משאבי אנוש ולטכנולוגיה?" ניהול חדשנות בארגון אף פעם לא היה בתחום של משאבי אנוש. בואו נודה, שמדברים על חברות חדשניות בתחומן, תמיד מזכירים את אנשי הפיתוח, ההנדסה, השיווק וכו' אבל בוודאי לא את אנשי משאבי אנוש.

- שאלנו פעם את עצמנו למה?
- האם העמדנו את הקונספציה הזו במבחן?
- האם פונקציית משאבי אנוש יכולה להשפיע על קיום סביבת עבודה שמעודדת חדשנות ויצירתיות?
- האם אנשי משאבי אנוש יכולים להוביל תהליך של שינוי תרבותי ולהפוך את החברה לחדשנית ומובילה בתחומה? התשובה היא: בוודאי שכן!

עמיתים יקרים, מי מוכן לקבל מקלחת של קור ולהצטרף לאתגר הקרח של משאבי אנוש?



"אתגר הקרח של משאבי אנוש - בואו נשפוך דלי של קרח על ראשנו"

ניהול המושב:

עדי בילדנר,
סמנכ"ל משאבי אנוש
ECI TELECOM



HR FACE TO FACE

התארגנות עובדים מול החוזה הפסיכולוגי עם מקום העבודה

ניהול המושב:

אהוד מזומן,

סמנכ"ל משאבי אנוש
בזק



מערכת יחסי העבודה במשק הישראלי עוברת תמורות בשנים האחרונות. אם בעבר התארגנות עובדים הייתה מיוחסת בעיקר לארגונים בעלי מאפיינים ממלכתיים/ציבוריים ועובדי צווארון כחול, ההתפתחות היום מכוננת לתחומי שוק חדשים - לעולם הביטוח, התקשורת, היי טק, חברות אשראי, ארגונים עתירי ידע ועוד.

הסביבה המאיימת על העובד, מעמד ההסתדרות לצד התחרות בהתאגדות עובדים, המחאה החברתית, פער מתרחב בחלוקת ההכנסות ועוד, האם הם הגורמים המשפיעים וכיצד?

האם מדובר בשינוי מגמה שיחזיק ויתעצם לאורך זמן, או גיהוק זמני ובר חלוף. בעוד שעובדי ההיי טק התנגדו להצטרף ולהתארגן וחברות היו עסוקות בחיזוק ה-Engagement עם העובדים, פיתוח כלי מדידה נוספים להעצמת מאפייני וערכי התרבות - חלה תמורה בקרב הארגון היציג - ההסתדרות הכללית החדשה וקמו ארגונים מתחרים כמו "כח לעובדים".

בעקבות העיסוק בהתארגנות ראשונית בארגונים שמסורתית לא ראו עצמם כחלק ממערכת יחסי העבודה המאורגנת, הפך תפקידו של משאבי אנוש לתפקיד משמעותי יותר ומוביל בעיצוב מחדש של התרבות הארגונית בחברה, יחד עם שינוי במאזן הכוחות והנגיסה בגמישות הניהולית שהייתה.

אז איך מצליחים להוביל שינוי כה משמעותי הכורך שינוי תרבותי ניהולי ותהליכי תוך הגדרה מחדש ושימור החוזה הפסיכולוגי עם העובדים?

במושב זה ניפגש פנים אל פנים משאבי אנוש ונציגי העובדים ונלמד מניסיונם של אנשי משאבי אנוש בכירים בארגונים מובילים אשר התמודדו עם תהליך זה. הנה חלק מהנושאים בהם נעסוק:

- כיצד על חברות להיערך אל מול תהליך זה?
- מהם הכלים אשר קיימים בידי משאבי אנוש אשר יסייעו להוביל תהליך זה גם פנימה מול הנהלה, מנכ"ל ודירקטוריון?
- מהם האתגרים של משאבי אנוש בתהליך?
- הקושי האישי של מנהל משאבי אנוש.

מטרת המושב לייצר אופקים לחשיבה ובחינת דרכי התמודדות. בסוף המושב יוקדש זמן לשאלות ותשובות והקהל יזמן לשתף מניסיונו.

HR FACE TO FACE



"המרכזיות" ו"המובילות" רחוקות מלהיות מובנות מאליהן ומחייבות את גופי משאבי האנוש בארגונים ואתנו העושים במלאכה **לשנות את פנינו**, למצב עצמנו אחרת, להתייעל פנימה, לסגל תפיסת תפקיד ומיומנויות חדשות ולפרוץ אל מעבר לגבולות העיסוק המסורתיים.

כדי ליצור ערך מוסף אמיתי ולהשפיע ברמה האסטרטגית, נדרש מאיתנו, בין השאר:

1. **לשלב זרועות מבית**. לסנכרן בין שלל הדיסציפלינות והפעילויות המרכיבות את גוף משאבי האנוש בארגון - ליצירת מעטפת משאבי אנושית כוללת, התומכת בניהול והטמעת השינוי על כל היבטיו (תכנון ותגמול, גיוס, הדרכה ופיתוח ארגוני, מדידה וסקרים, תקשורת פנים, רווחה ויחסי עבודה).

2. **ליצור חיבורים, ליזום שיתופי פעולה ולקחת אחריות על תכלול** כלל הגורמים הרלוונטיים בתהליך השינוי (בתוך ומחוץ לגוף משאבי האנוש - הנהלה ומנהלים, אסטרטגיה, או"ש, מערכות מידע, יעוץ משפטי).

3. **למנף את היתרון היחסי שלנו כגוף אשר בא במגע עם כל יחידות הארגון (ובדרך כלל גם פרוש בהן פיסית)**, נגיש למגוון בלתי נדלה של מקורות מידע ומכאן בעל פוטנציאל "לחוש את הדופק הארגוני" ולספק למקבלי ההחלטות תמונת מצב קוהרנטית ורציפה כבסיס לבקרת תהליך השינוי ולעדכון כיווני הפעולה תוך כדי תנועה.

4. **לבסס את המומחיות שלנו ולמצב עצמנו כברי סמכא בתחומי תוכן "פחות טיפוסיים"**, כגון ניהול שינוי, הובלת תהליכים, פיתוח מנהיגות, תקשורת פנים וכן ביישום מתודולוגיות מתקדמות של אבחון, פיתוח, ייעוץ והנחייה.

5. **להעמיק את היכרות שלנו עם העסק** - עם האסטרטגיה העסקית, תהליכי העבודה, האתגרים והיעדים.

6. **ואחרי הכל גם "Back to basics"** - במציאות עתירת שינויים, המתח בין פרט לארגון הופך מורכב וטעון הרבה יותר. בסופו של יום, השלכות השינוי נופלות על כתפי העובד בשטח והמסוגלות שלנו, כאנשי משאבי אנוש, להיות שם עבורו - קשובים, חדים, יצירתיים ואנושיים - חשובה מתמיד. כך, לצד "תפקידנו האסטרטגי", עלינו להמשיך לשכלל מיומנויות קלאסיות של ניהול משאבי אנוש ושל טיפול בעובד.

אני מזמין אתכם להציע studies case, אשר מביאים את ניסיונכם בפועל ואת השקפת עולמכם בנוגע למקום של גוף משאבי האנוש ושל אנשי משאבי האנוש בתהליכים של חוללות הובלה והטמעה של תהליכי שינוי וככלל במציאות ארגונית מורכבת, דינמית ורוויית שינויים.

ניהול המושב:

<p>בוריס רודשבסקי, סגן ראש חטיבת משאבי אנוש, ראש אגף מטה ומינהל הסגל והממונה על יחסי עבודה לאומי</p>	
---	--

מושב 7

הסביבה "החיצונית" של ארגונים משתנה ללא הרף ובקצב מסחרר התחרות גוברת, "תודעה צרכנית חדשה", מחאה חברתית גואה, התפתחות טכנולוגית מואצת, רגולציה שלא פוסחת על אף תחום ונעשית תובענית וקשיחה יותר ויותר וזאת עוד לפני שהזכרנו תהפוכות גיאו-פוליטיות וחוסר יציבות ביטחונית.

ארגונים מצדם, בהיותם חלק מאותה סביבה ממש, פשוט **אינם יכולים להרשות לעצמם לשקוט על השמרים**. הישרדות, שגשוג וצמיחה מותנים בהנהגה של שינויים ארגוניים תדירים, מרחיקי לכת ורחבי היקף, בין אם הסתגלותיים תגובתיים ובין אם יזומים צופי פני עתיד.

תהליכים שעניינם התאמת אסטרטגיה ותפיסת הפעלה, עיצוב מחדש של חזון וערכי ליבה, הטמעת מערכות טכנולוגיות תומכות, ייעול תהליכי עבודה, גיוון כוח העבודה, השטחת מבנים ארגוניים, מיזוג יחידות ועוד ועוד, מהווים לא מכבר חלק אינטגרלי משגרת יומם של ארגונים בכל המגזרים **"שגרה של שינויים"**.

הטענה אשר תעמוד בבסיסו של המושב היא כי **לגוף משאבי אנוש תפקיד מרכזי ומוביל ביכולת של הארגון, מנהליו ועובדיו להוציא אל הפועל (to execute), לממש ולמנף את מכלול השינויים בדרך להשגת היעדים האסטרטגיים**.

ניהול ההון האנושי במציאות רב דורית

מאז תחילת שנות ה-90 סוגית ה-Talent Management הפכה למרכיב מרכזי בכל תכנית אסטרטגית ותפעולית בקרב מנהלי משאבי אנוש.

התחרות על ההון האנושי הפכה למרכזית והיכולת לייצר מדיניות ברורה ואחידה לניהול ההון האנושי הפכה לאחד המשתנים המבדלים ויצרני ערך תחרותי, בסביבה העסקית בה אנו פועלים.

בתקופה זו תחום ניהול הכישרונות זכה לעדנה ומגוון רחב של פתרונות פותחו למימוש התפיסה. טכנולוגיות מתקדמות לאיתור הכישרונות בשוק העבודה, טכנולוגיות מתקדמות לניהול הכישרונות בארגון, מתודולוגיות למיפוי כישרונות וכישרים, מגוון רחב של פתרונות פיתוח אישיות וארגוניות ותכניות שימור הלכה למעשה.

אולם למעשה הרב גונית הנובעת משינויים דמוגרפיים וכניסת דורות שונים לארגון הופך את הנושא למורכב אף יותר. כיום ניתן לראות כי בארגון אחד מועסקים במקביל 4 דורות. דור המסורתיים (אשר מהווים את הפורשים), ה"בייבי בומרס", דור ה-X ודור ה-Y. תכניות הקידום, התגמול וה-Recognition אינן יכולות להיות אותן תוכניות לכל דור. תפיסת הקריירה של דור ה-Y שונה לחלוטין מאשר ה"בייבי בומרס". תפיסת הקידום הליניארית המנוהלת על ידי הארגון בלבד של ה"בייבי בומרס" אינה מתאימה יותר לטלאנט הצעיר. הוא רוצה להיות מעורה ולהשפיע. האם אנו מודעים להבדלים בצרכי האוכלוסיות? האם הפעלה של כלים דומים לאוכלוסיות שונות אפקטיבי? איך ארגונים מפנימים את ההבדלים בתפיסות?

במהלך המפגש, נבחן בין היתר את הסוגיות הבאות:

- 15 שנים אחרי - מה השגנו ומה למדנו?
- עיצבנו תהליכים ומדיניות, מיפינו את ההון האנושי, יצרנו ציפיות, מימשנו תכניות פיתוח אישיות וארגוניות ואז מה?
- טכנולוגיה בשרות הפתולוגיה - טכנולוגיות מתקדמות לניהול כישרים וכישרונות. צעד גדול קדימה או מיסוד הבעיה?
- אתגרי הניהול הבין דורי?
- מהם הכלים הקיימים היום בארסנל של הארגון לניהול הטאלנט הבין דורי?

מושב זה מיועד למנהלי משאבי אנוש שרוצים לשתף מתוך הניסיון שלהם.

אנו מזמינים לשלוח לנו Case Studies:

ובין היתר להתייחס להיבטים הבאים:

- Talent Management - פריצת דרך או מיתוג מחדש של אוסף פעילויות קונבנציונאליות
- Talent Management & Human Capital-Best Practice
- Talent Management & Human Capital-Multi Generation
- טכנולוגיות מתקדמות בשירות הנושא
- פתרונות מתקדמים ל- Talent Management

ניהול המושב:

מלי אלקובי,
מנכל"ית Dynamix



HR FACE TO FADE

החיים הפרטיים שלנו מנוהלים באמצעות טכנולוגיה... איך מנוהלת הסביבה הארגונית שלכם?

מושב 9

ניהול המושב:

כאנשים פרטיים אנחנו בישראל בין המדינות המובילות במימוש טכנולוגיה. אנחנו מובילים בצריכת שירותים שונים ומגוונים באינטרנט, קניות און ליין, תקשורת מתקדמת, רשתות חברתיות וכד'. לעומת זאת, במרבית הארגונים, השימוש הפנימי בטכנולוגיה נשאר מאחור, והשירותים שאנחנו מציעים לעובדים והמנהלים שלנו הוא מיושן וארכאי.

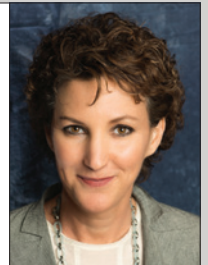
במושב זה נבקש ללמוד כיצד ארגונים צריכים להיערך על מנת לתת לעובדים ולמנהלים שלהם סביבת עבודה מתקדמת, נוחה, יעילה ומותאמת להרגלים הפרטיים שלהם.

- אילו שירותים ותהליכים ניתן לייעל, לשפר ולקדם?
- מה היתרונות של סביבת עבודה מבוססת טכנולוגיה, האם יש לה חסרונות?
- איך משלבים רשתות חברתיות פנימיות וחיצוניות לקידום העסק והאג'נדה הארגונית?
- איך מתמודדים עם השינויים הצפויים בארגונים לאור האפשרויות המתקדמות שעומדות לרשותם: מה נדרש מיחידות ה-IT ומה נדרש מיחידות מש"א?

נשמח לקבל הצעות מארגונים שיכולים להמחיש כיצד באמצעות טכנולוגיה ומערכות מידע, סביבת העבודה של עובדים ומנהלים הפכה ליעילה יותר, נוחה יותר וקרובה יותר לחוויה שלנו בחיינו הפרטים.

ענת מרקוס,

מנהלת מערכות מידע
גלובאליות לחטיבת מש"א
וחטיבות המטה, קבוצת טבע



HR FACE TO FACE

ניהול משאבי אנוש בסטארט-אפ - "מסע מתמשך ברכבת הרים"

ניהול המושב:

נטע גילון,
HR GLOBAL VP
PLAYTIKA



כולנו שמענו אגדות על איך זה לעבוד בחברת סטארט-אפ, אבל עזבו אגדות בצד לרגע: איך זה ב-א-מ-ת להיות מנהל משאבי אנוש בסטארט-אפ? במושב זה הינכם מוזמנים לספר את החוויה האישית שלהם.

אם אתה יזם סטארט אפ או מנהל משאבי אנוש בחברת סטארט אפ, אתם יודעים בוודאות, שאחת התכונות הבולטות המאפיינות את היוזמים שלכם היא שינוי תכופ.

ניהול משאבי אנוש בחברות אלה מהווה מסע מתמשך ברכבת הרים. תחושה של עליות ומורדות ללא הפסקה. העליות מאופיינות בתחושה של "אנחנו הולכים לכבוש את העולם" והירידות מאופיינות בתחושה של התרסקות ושמחר "הולכים לסגור את העסק".

תחושות אלה אינן מנותקות מהקונטקסט העסקי. הקצב בחברות אלה משנה את ברומטר הלחץ באופן חד וקונסיסטי - מעבר מתחושות מאניה ואופוריה לכישלון ומשבר.

בשנים האחרונות, תפקיד מנהל משאבי אנוש בחברות סטארט אפ קיבל תפנית.

יותר ויותר קיימת ההבנה כי, סיכויי ההתמודדות של החברה עם הקשיים והצלחה תלויים ביכולת לייצר תשתית אנושית וארגונית בריאה בחברה כבר בשלבים הראשונים.

מנהלי משאבי האנוש בסטארט-אפים מתמודדים עם אתגרים ניהוליים מורכבים. הם נדרשים לא פעם לסייע במהלכים של שינוי מודל עסקי, להתמודד עם המשבר המחריף ולמצוא דרכים יצירתיות לשרוד, למצוא את האנשים הטובים ביותר, ולייצר אופק ותקווה. המשמעות היומיומית היא שאין שגרה, יש בעיקר שינויים שצריך להגיב אליהם במהירות, להסתגל אליהם ולהתנהל בצורה מדויקת וממוקדת.

כל זאת בבדידות מזהרת. למנהל משאבי אנוש בסטארט-אפ, אין צוות, אין עמיתים לתחום ופורומים מקצועיים לדיון בדילמות המצויות על סדר היום.

מושב זה מיועד למנהלי משאבי אנוש שרוצים לשתף מתוך הניסיון שלהם. אנו מזמינים לשלוח לנו Case Studies:

- מה קורה כשהמנכ"ל מיסד מתחלף? דילמת היזם מול מנכ"ל חיצוני.
- איך מייצרים עוגני יציבות בתוך שגרת שינויים מתמשכת?
- מהם השינויים והשלבים הארגוניים אשר עוברים על סטארט אפ?
- איך מנהלים סדר יום ופרויקטים בשגרת השינויים? איך מייצרים דבק ואמונה גם בזמן משבר? איך מעצבים תרבות?
- איך לא נופלים לבור של לבנו תשתיות משאבי אנוש המאפיינות את החברות הגדולות והמבוססות?

HR FACE TO FACE

הזמנה להגשת הצעות

הנכם מוזמנים להגיש הצעות לכל אחד מהמושבים בכנס. אנא קראו בעיון את תכנית / ציפיות מנהלי המושבים מכל מושב. יש לכם הצעות רלוונטיות? מוסיפות ידע? כלים? בעיקר יישומיים וחדשניים... יש לכם פתרונות שעובדים? ניסיון שכדאי לשתף בו תובנות ולקחים? אנא הכינו הצעותיכם על גבי קובץ וורד.

בראש הדף יש לציין:

1. שמות המרצים / המגישים, שם פרטי ושם משפחה של כל מרצה
2. תפקיד בחברה של כל מרצה
3. שם החברה / ארגון
4. כתובת דוא"ל של כל מרצה + כתובת למשלוח דואר רגיל
5. מספרי טלפון להתקשרות
6. נושא ההצעה
7. שם המושב שאליו מיועדת הצעתכם (באותו קובץ)
8. תקציר ההצעה רצוי ב כ - 70 מילים.
9. אפשר ורצוי לשלוח חומר נוסף לעיני ועדת ההיגוי - התומך, לדעתכם, בהצעתכם ושיכול לסייע בשיקול הדעת ובקבלת ההחלטה.



הצעותיכם אנא שלחו במייל:

hrinfo@hrisrael.co.il

ואנא מכם, התקשרו בבקשה לוודא שהצעתכם הגיעה.
09-7464264 נאווה אלדר.



**THERE ARE NO
SECRETS TO SUCCESS.
IT IS THE RESULT OF
PREPARATION, HARD
WORK, AND LEARNING
FROM FAILURE**
COLIN POWELL



HR FACE TO FACE

STEP FORWARD

ALIGN

COLLABORATE

ENGAGE

לתשומת לבכם!

במטרה להבטיח את הצלחתכם - מושבים מצוינים -
ובסופו של יום את הצלחת הכנס -
כל המרצים יתבקשו לשתף פעולה עם מנהלי המושבים.
אנא קחו זאת בחשבון בעת ההחלטה על הגשת הצעתכם.

המשמעות המעשית הינה:

- עמידה בלוח זמנים
- היענות לדיאלוג מקצועי עם מנהלי המושבים
- העברת המצגת למנהלי המושב - קודם לכנס
- השתתפות במפגש הכנה / סנכרון עם המרצים הנוספים במושב
- ביצוע הרצה "בשה" לקבלת משוב קודם לביצוע בכנס

לוח זמנים להגשת ההצעות

ההצעות לכנס תוגשנה בהתאם להנחיות המצוינות עד יום א' 9 בנובמבר
2014 (ועד בכלל).

לכתובתנו:

hrinfo@hrisrael.co.il

ניתן גם לעיין בקול הקורא בכל עת באתר שלנו:

www.hrisrael.co.il

שאלות?

נענה בשמחה: נאוה אלדר 050-7805878

תשלום מרצים

מנהלי המושבים - ללא תשלום

בהרצאות בהן יותר ממרצה אחד:

מרצה אחד - ללא תשלום

מרצה שני ושלישי באותה הרצאה / מצגת יחייבו בתשלום כמחיר ההרשמה לכנס.
כל המרצים מוזמנים להשתתף איתנו ביום הרצאתם בכנס.

אנחנו מייחסים חשיבות רבה לנוכחות המרצים לאורך כל היום. מעורבותכם בכנס
מאפשרת לכם להתחבר לאווירה של הכנס, לייצר אינטגרציה, לחדד דגשים
בהרצאתכם וכמובן,
ליהנות מכל מה שיש לכנס להציע.

HR FACE TO FACE

יו"ר כנס:
סרור חיים,
ICG - Integra Consulting Group

ועדת היגוי

חברי ועדת ההיגוי (לפי א'-ב'):

- **אברנאל איקה** / Integratika / מנכ"ל ובעלים
- **אדטו ניסו** / HOT / מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני
- **אהרוני יגאל** / בנק אוצר החייל / מנהל אגף משאבי אנוש
- **אורון שוש** / בגישה שונה / מנכ"ל
- **אורלי ארז** / הפניקס חברה לביטוח / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **אורן משה** / יועץ לניהול משאבי אנוש / יועץ עצמאי
- **אורן פזית** / אורן פיתוח עסקי / מנכ"ל ובעלים
- **אפרימי יהודית** / בינת תקשורת מחשבים / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **ארושם שיראל** / PMC / דירקטור משאבי אנוש
- **ביזן דלית** / ON TRACK INNOVATIONS LTD / VP, Human Resources
- **בילדנר עדי** / ECI Telecom / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **בך עירית** / SAP Labs Israel ltd / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **בן-נון שמעון** / פסגות בית השקעות / מנהל מחלקת גיוס ופרט - מערך משאבי אנוש
- **בן אליעזר אלי ד"ר** / למה - מרכז לשינוי והתחדשות באמצע החיים / מנהל ושותף מאמן אישי ומנהיגות
- **בן בסט רונית** / לשכת מסחר ישראל - אמריקה / מנכ"ל
- **ברגר טל** / אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני / מנכ"ל
- **ברזילי דנה** / הוט מובייל / מנהלת חטיבת משאבי אנוש
- **בשן אודליה** / הכשרה חברה לביטוח / סמנכ"ל, ראש אגף משאבי אנוש ולוגיסטיקה
- **גיל מור פפרמן סיגל** / Executive Vice President / NICE SYSTEMS LTD סמנכ"ל משאבי אנוש V.P HR
- **גרינולד יעל** / מנורה מבטחים פנסיה / משנה למנכ"ל מנהלת אגף שיווק ומכירות
- **דויטש יצחק**
- **דיבון עדה** / מצבים יעוץ אישי / מנכ"ל
- **הובר חיים** / אוניברסיטת תל אביב / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **הורוביץ תמר** / מפעל הפיס / מנהלת אגף משאבי אנוש
- **הרמן גרנות פזית** / קבוצת מקסימה / מנהלת משאבי אנוש ומינהל
- **הרשקוביץ אורית** / יבמ (ישראל) / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **וולף אורית ד"ר** / Creative Business Solutions / יועצת בכירה בחדשנות חווית לקוח ועיצוב תפיסות שירות ייחודיות
- **וינדר ערן** / נירם גיתן / דירקטור

- **זרקא עמליה** / HOT / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **חסין זהבי דגנית** / ורינט מערכות / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **חשאי דורי דנה** / שטראוס מים / מנהלת אגף משאבי אנוש
- **יוגב ישראל** / יישום - אנשים ותוצאות / סמנכ"ל משותף
- **ירוחם חני** / דרך ארץ / סמנכ"לית משאבי אנוש
- **לדר נפתלי** / LotemSensing / מייסד ומנכ"ל
- **לוי רוני** / טבע תעשיות פרמצבטיות / דירקטור תפעול ותשתית במרכז ההתמחות למנהיגות ופיתוח
- **לוי שלומית** / מיטב דש השקעות / סמנכ"לית משאבי אנוש
- **לוינשטיין ורד** / טבע תעשיות פרמצבטיות / מנהלת הדרכות מערכות מידע
- **לוקר נעמה** / VP HR / Airspan Networks LTD
- **מנדל זיו** / ג'ון ברייס הדרכה מטריקס גלובל / סמנכ"ל
- **מנוחין יונתן ד"ר** / זיו האפט ייעוץ וניהול - BDO / מנהל CSR - מנהל מחלקת אחריות חברתית תאגידית
- **מרום אלה** / אורקל מערכות תוכנה ישראל / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **נחשון חני** / פיליפ מוריס ישראל / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **ניר אבי** / CompVision / מייסד ומנכ"ל
- **נתנזון קוך צילי** / יועצת עצמאית
- **עינת אבי** / התעשייה הצבאית לישראל / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **פיק לילך** / יוניליבר ישראל / HR BUSINESS PARTNER - מנהלת משאבי אנוש
- **פנחס רמי**
- **פניגר תמי** / BMC SOFTWARE ISRAEL / מנהלת משאבי אנוש חטיבתית
- **פרידמן אנדי** / א.ו.ד.י. פיתוח ארגוני (2004) / מנהל שותף ויועץ ארגוני בכיר
- **פרידנריך קרן** / מבטחים קרנות פנסיה / מנהלת הדרכה ופיתוח ארגוני
- **צור רחל** / בנק לאומי לישראל - מרכז הדרכה / מנהלת מכללת לאומי לבנקאות וניהול עסקי
- **ציטר קובי** / יועץ אסטרטגי לפתוח עסקי
- **קובו יעל** / פיתוח משאבי אנוש יעוץ ואימון מנהלים / יועצת, מאמנת בכירה MCIL
- **קוטלר לאה** / פלרם תעשיות / סמנכ"לית משאבי אנוש VP Human Resource
- **קורין דנה** / AMDOCS / Employee life cycle Manager, HRIS - Business Technologies
- **קזז נאוה** / HR Director / Broadcom
- **קליפר אבני עירית** / תעשייה אווירית לישראל / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **קליר פזית** / ישראל חברה לביטוח בע"מ - AIG / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **קרונזון עדית** / פריסקייל סמיקונדקטור ישראל / מנהלת משאבי אנוש
- **רביב מרב** / גדות מיכליות לכימיקלים / סמנכ"ל משאבי אנוש - corporate vice president Resources
- **רהט אפרת עו"ד** / HR Director / Dialogic
- **רובינזון אבי** / נילית / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **רוט חוה** / Maersk / מנהלת משאבי אנוש איזורית
- **רז סיגלית** / סמנכ"ל ראש תחום משאבי אנוש בעבר במגדל חברה לביטוח
- **רמון טלי** / נטע - המרכז לפיתוח קריירה / פסיכולוגית ארגונית
- **שור אניטה**
- **שטרנברג גל** / דלתא גליל תעשיות / HR Professional Services
- **שינא אריאלה** / מיקרוסופט ישראל מו"פ / מנהלת משאבי אנוש
- **שפירא גלי** / HR Strategic Projects, Director / AMDOCS
- **עמית שרון** / סלקום / סמנכ"ל משאבי אנוש
- **שרף יעל** / דרך ארץ / מנהלת משאבי אנוש