

התכנית

הכנס השנתי ה- 20 לניהול משאבי אנוש בישראל

15, 16 בדצמבר 2008
מלון כפר המכביה רמת גן

ככה זה התחיל ...

כנס שנתי

בכנס זה, הראשון מסוגו, אנו פותחים מסורת חדשה של מפגשים מקצועיים בין כלל המופקדים על ניהול משאבי אנוש בישראל. הכנס נועד לפתוח תהליך של הידברות בנושאים הנוגעים לדפוס ניהול, טיפוח ופיתוח המשאב האנושי.

למהפכות המתחוללות חדשות לבקרים בתחומים מרכזיים ביותר בחברה; טכנולוגיה, רובוטיזציה, שיטות עבודה, מיחשוב, מידע, עליה ברמת ההשכלה, צמיחה ותחרות בתנאי אי וודאות, – השלכות מרחיקות לכת על משאבי אנוש. נשאלת השאלה: כיצד ניתן להפיק את המירב ממשאבי האנוש כדי להקנות יתרון יחסי למשק בישראל?

על כך נשמע מנסיונם ונדון במשותף עם: מנכ"לים, סמנכ"לים, מנהלי משאבי אנוש, אנשי אקדמיה ויועצים ארגוניים.

מרצה אורח בכנס מר דייוויד ארקלס MR. DAVID ARKELES מגינבה, שווייץ, אשר ירצה על הנושא: סוד הצלחת הארגונים ביכולתם ללמוד וליישם את היתרונות של עוצמת הדינמיקה הסביבתית המתמשכת.

לבאי הכנס תינתן הזדמנות ליטול חלק פעיל באמצעות שאלות, הערות והשתתפות בדיונים.

אנו מאחלים לכם כנס פורה ומהנה.

ועדה מייעצת לכנס:



מר חיים בנימיני, מנהל חטיבת משאבי אנוש, ארגון ומינהל של קבוצת "עבע"
מר דוריאן גילאון – סגן מנהל כללי "טלרד תעשיות טלקומוניקציה ואלקטרוניקה בע"מ"
ד"ר אילן משולם – משנה למנכ"ל "אינטל" ישראל.
ד"ר ברכה קליון – יועצת לארגון, ניהול תכנון ופיתוח משאבי אנוש, מרכזות צוות תשתית משאבי אנוש בפרוורם לחשיבה אסטרטגית על עתיד הכלכלה והתעשייה.



הכנס השנתי הראשון
למשאבי אנוש

הנושא:

משאבי אנוש
והמנכ"ל

5-4 בדצמבר 1989
כפר המכביה, רמת גן

ארגון הכנס:

ירחון **משאבי אנוש**
חברת "איוש" בע"מ

שדי נורדאו 19 תל-אביב 63113
ת.ד. 6562 תל-אביב, 61064
טלפונים: 03-5466893, 448915

תוכנית הכנס:

יום ב' - 4.12.89



08.15-09.00 התכנסות, רישום וכיבוד קל.
09.00-09.15 **מתיחה**,

מנחה: מר משה אורן, יו"ר איגוד מנהלי כוח אדם,
מנהל כוח אדם "סנוול".

09.30-10.30 **משאבי אנוש כמרכיב באסטרטגיה
הניהולית - עסקית.**

מרצה: ד"ר שלמה ברק נשיא "אופטרוטק".

10.30-11.30 הדרך לעצמאות כלכלית -
גיבוש כיווני פעולה ארוכי טווח.

מרצה: ד"ר חיים יעבץ, מנכ"ל "ביוה", מתאם הפרום
לחשיבה אסטרטגית על עתיד הכלכלה והתעשייה.

11.30-12.00 הפסקת קפה.



12.00-13.00 **משאבי אנוש כמרכיב באסטרטגיה
הניהולית עסקית.**

מרצה: ד"ר דב פרומן מנכ"ל "אינטל" ישראל.

13.00-15.00 הפסקה, ארוחת צהרים,
אפשרות לבקר בתערוכה.



15.00-17.00 **חמש קבוצות דיון (פנלים) וסדנה
לבחירתכם האישית.**

משעה 14.30 יוגש כיבוד בכניסה לאולמות.

קבוצה א':

● **אתגרים בניהול משאבי אנוש לשנת 2000 -
המשאב האנושי כיתרון היחסי של הארגון.**

מנחה: ד"ר אמנון כספי.

משתתפים: מר יצחק קאול, מנכ"ל "רשות הדואר".
מר דוריאן גילאון סמנכ"ל "טלרד".

ד"ר אילן משולם משנה למנכ"ל "אינטל" ישראל.

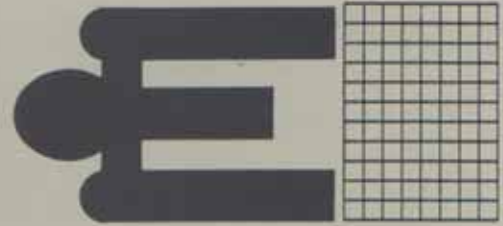
קבוצה ב':

● **ניהול משאבי אנוש בהתאוששות לאחר
צימצומים - ממשבר לצמיחה.**

מנחה: ד"ר אורי גלוסקינוס.

משתתפים: מר אביגדור קפלן, סמנכ"ל משאבי אנוש
"תעשייה אווירית בע"מ".

מר דן זלינגר, מנהל משאבי אנוש בחברת "אל אופ".



תעשיית האנוש
PERSONNEL
1989

הכנס השנתי הראשון
למשאבי אנוש

קבוצה ג':

● יעוץ ארגוני – מתי להעזר? מה לצפות מיועץ? מה מתחייב מכל השותפים בתהליך הייעוץ? מנחה: ד"ר עדנה פשר. משתתפים: מר חגי שפר, מנכ"ל "יפאורה בע"מ". מר שלום גרניט, סמנכ"ל משאבי אנוש "מל"ם מערכות".

קבוצה ד':

● תמורה – תרומה, בעקבות דיונים בפורום לחשיבה אסטרטגית על עתיד הכלכלה והתעשייה. מנחה: מר ישראל מידן יו"ר הנהלת "המוסד לחקר תפוקה והכנסות". משתתפים: מר בנימין דוידאי מנכ"ל, קניאל, חברה ישראלית לקופסאות פח. עו"ד יוסף גטניו, ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים.

קבוצה ה':

● מנהיגות, עבודת צוות ומתן שירות. ניהול מתוך שמחה. חווייה משמעותית – ייחודית למנהלים, יועצים, מנהלי משאבי אנוש והדרכה. מנחים: שמונה יועצים מצוות חברת "יהב". כיבוד יוגש במקום.

יום ג' - 5.12.89

09.00*8.30 קפה בוקר.

11.00*09.00 עתיד הארגונים יקבע על ידי עוצמת הדינמיקה הסביבתית. סוד ההצלחה של ארגונים טמון ביכולתם ללמוד לקבל את היתרונות של השינוי המתמשך. הרצאת אורח, מר דיוויד ארקלס, (באנגלית) MR. DAVID ARKELES. גיבבה שוויץ. מנחה: ד"ר ברכה קליין.

11.30*11.00 הפסקת קפה.

לבחירה אישית:

א) 13.00*11.30 תמורות בדמוסי התקשרות והעסקה ובנוף יחסי העבודה בעולם המערבי – השלכות לגבי אסטרטגיית ההתערבות של המדינה בשוק העבודה. פרופ' מרדכי מירוני, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת תל-אביב.
ב) 13.00*11.30 "טמטום ארגוני ופרדוקס היעילות". מר גדי ברייך, חברת "יהב".

15.00*13.00 הפסקה, ארוחת צהריים, אפשרות לבקר בתערוכה.



17.00*15.00 סימפוזיון: מנהל משאבי אנוש כיועץ למנכ"ל.

בהנחיית פרופ' שמחה רוזן, הפקולטה לניהול, בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי, אוניברסיטת תל-אביב. משתתפים: מר גיל ויזר מנכ"ל "דיגיטל" ישראל. מר שמואל רוזם, מנכ"ל "נייר חדרה". ד"ד ברכה קליין, יועצת לארגון, ניהול, תכנון ופיתוח משאבי אנוש. מר חיים בנימיני מנהל חטיבת משאבי אנוש ארגון ומינהל של קבוצת "טבע". מר מיכאל אל-דוד מנהל אגף משאבי אנוש "נילית". 17.30*17.00 סיכום הכנס: משאבי אנוש והמנכ"ל – מבט לעתיד. ד"ר אמנון כספי – עורך מדעי. דברי תודה לסיום: נאוה אלדר, חנוך סדן – עורכים.

17.30 — קוקטייל ומפגש רעים.



חשאבי אנוש
1989
PERSONNEL



הכנס השנתי הראשון למשאבי אנוש
5-4 דצמבר 1989.
כפר המכביה, רמת גן.

טופס הרשמה

לכבוד חברת "איוש" בע"מ
שד' נורדאו 19 תל-אביב 63113,
ת.ד. 6562 תל-אביב 61064

נא רשמו אותי לכנס:

_____ החברה/הארגון:

_____ שם:

_____ תפקיד:

_____ טלפון:

_____ כתובת:

_____ מיקוד:

_____ תאריך:

_____ חתימה:

מצ"ב המחאה על סך - 590 ש"ח (כולל מע"מ)
לפקודת חברת "איוש" בע"מ.

נבקשכם לשלוח אלינו תחילה,
חשבונית מס על סך - 590 ש"ח.
עם קבלתה נעביר אליכם המחאה בהתאם.



שירותים מיוחדים

חדר תיקשורת



חדר תיקשורת ובו קווי טלפון מיוחדים למשתתפי הכנס בלבד יוקצה לשירותכם במשך כל שעות היום. אנא, רישמו לפניכם את מספר הטלפון באמצעותו יועברו אליכם שיחות נכנסות: 03*715715

שירותי פקסימיליה



לרשותכם, מכשיר פקס אנא רשמו לפניכם את מספרו: 03*5744678

סניף דואר



באדיבות רשות הדואר, סניף הדואר הפועל בכפר המכביה יהיה פתוח בתקופת הכנס במשך כל שעות היום. שירותי הסניף יתוגברו במיוחד.

תערוכת משאבי אנוש '89



התערוכה המקצועית השנייה במשאבי אנוש לצד הכנס השנתי. התערוכה תהיה פתוחה בימים 6-4 דצמבר 1989, בין השעות 12.00-20.00 בכפר המכביה.

בתערוכה ריכוז והדגמה של סל המוצרים והשירותים במיגוון הנושאים הקשורים לניהול משאבי אנוש. בהם: טכנולוגיות מיון ואיבחון, תוכנות לניהול משאבי אנוש, שכר, הערכת עובדים, מעקב אחר תוכניות הדרכה, מרכזי הדרכה, השתלמויות והכשרה מקצועיות, אמצעי עזר בהדרכה, ציוד לשירותי עזר בניהול משאבי אנוש ועוד.

ארגון התערוכה:

תערוכות כנסים וארועים



טלפון: 03*5371267

באי הכנס מוזמנים לבקר בתערוכה.

"People can make difference when they dare to believe in creating advantage for themselves, their communities, and their future"

The Boston Consulting Group

עמיתים יקרים!

ככל שהתקדמנו בהכנות לכנס הנוכחי, התברר לנו, ש-20 הוא לא רק סימבול חגיגי של ציון דרך בדרכנו המשותפת, אלא - הפוטנציאל וההזדמנות לקפיצת מדרגה, לפרדיגמה חדשה בניהול משאבי אנוש!

פרדיגמה שכבר יש לה יסודות מוצקים של ידע, תפיסות ותובנות, וכמו "האשה - שתמיד יודעת אחרונה..." מנהלי משאבי אנוש הם האחרונים להכיר בעובדה! במציאות! - שהם משמשים בתפקיד מפתח!!! - שחיוניותם בניהול הארגונים, תרומתם ומשקלם בהצלחתם של הארגונים להתמודד ולשרוד - אין לה תחליף. עבור הארגונים - הידע והמומחיות של משאבי אנוש הם ענין קיומי. השינויים התכופים: עסקיים, טכנולוגיים, דמוגרפיים וכלכליים, הגלובליזציה וכיום - משבר ה - TALENT, שהוא תולדה של כמה מהשינויים שמנינו וביטוינו בתחרות על כח אדם שכיום היא גלובלית, כשהשפה העסקית, הטכנולוגיה והתקשורת מאפשרים נגישות מיידית למידע על משרות פתוחות בכל העולם והמעבר ממדינה למדינה הוא פשוט. בנוסף, בני דור ה"בייבי בום" פורשים משוק העבודה בהמוניהם ואילו הילודה, שנמצאת בהאטה כבר מזה שנים בכל העולם - לא מבטיחה להם חלופה. כל אלה לצד משבר כלכלי עולמי דוחפים את מנהלי משאבי אנוש לחוד החזית העסקית של הארגונים וצריכים להיות מתורגמים לעשייה מורכבת מאד, אחראית, מקצועית, שמחייבת יזמות, גמישות וחדשנות, הבנה עסקית עמוקה, הבנה כלכלית - מוניטרית וחשיבה אסטרטגית ארוכת טווח. והיום גם ברור יותר מתמיד - היצמדות חסרת פשרות לערכים אנושיים ולכללים של אתיקה ומוסר עסקי. ערכו של מנהל משאבי אנוש נחיצותו וחשיבותו בתקופה הזאת - עולה. ערכם של המשאבים האנושיים - עולה. תפקיד משאבי אנוש הוא לשמור על האנשים, על כח הפיתוח העסקי ולהבטיח את קיומו לאורך זמן.

אז למה דווקא עכשיו?

כי כאשר יש חסר - ערכו עולה!

כי כאשר משהו חסר - הוא הופך להיות עיקרי!

כי כאשר נושא שהוא בידע ובמומחיות של משאבי אנוש - מדאיג את המנכ"ל...

כי כאשר המנכ"ל מבין שהצלחתו תלויה בידע ובמומחיות של אנשי משאבי אנוש וביכולתם לגייס ולשמר את כח הפיתוח העסקי של הארגון.

עם הפנים למחר

למרות המשבר הכלכלי חברות צריכות לגייס ולנהל את הכשרונות! למלא משרות ולנהל את ביצועי הארגון. פיתוח ניידות פנימית, ניהול ביצועים ואיכות הגיוס מספקים יתרונות לביצועים העסקיים וגם עשויים להניב יתרונות ורווח לארגון.

עוד בעת התרחשותה של ההאטה הכלכלית - "מתבשלות" ההזדמנויות החדשות ונובטים הזרעים לתפנית חיובית. עמיתים יקרים, אתם בוודאי שואלים את עצמכם איך זה שניהול משאבי אנוש בעת מיתון כלכלי עולמי ומשבר עסקי לא תופסים את החלק הארי בדיוני הכנס. נושאים אלה עולים, ומטופלים, אבל - הסוגייה החשובה ביותר שאנו מבקשים להאיר השנה ולהדגיש הינה: ההזדמנות המיוחדת שנקרתה למנהלי משאבי אנוש דוקא בתקופה הזאת להרים ראש ולתרום!! להציע עשרות כלים ומתודולוגיות וליישם תהליכים מקצועיים שפותחו במהלך השנים

ולהעמיד בעת הזאת את מירב הניסיון הייחודי של מנהלי משאבי אנוש לטובת הארגון ומנהליו.
התכנים שנבחרו על ידי ועדת ההיגוי לכנס מעידים על כך.
המבחן האולטימטיבי של הארגונים בניהול ההון האנושי הוא האם אנשים הם השקעה שיש לנהל או הוצאה שיש להקטין?
בתקופת משבר צריך לשמר אנשים טובים ולחבר אותם לביזנס ואם, בלית ברירה, נדרשים להיפרד מאנשים והארגון נקלע לאווירה לא פשוטה - מנהלי משאבי אנוש נדרשים להשקיע פי כמה בבניית מוטיבציה והתלהבות לעשייה ולהשגת מטרות.
לתבנות אלה מצאנו גם חיזוק בדבריהם של מנהיגי משאבי אנוש בעולם:

"Smart companies understand that proactive Talent Management happens, regardless of market conditions and that the search for top Talent is a continual process"...

"...Lower spending means fierce competition, and talent remains the best sustainable competitive in good times and bad"...

Personneltoday.com

בעבר, פיטורים נחשבו פיתרון ראשון.
כיום, על רקע משבר ה TALENT ברור, שכאשר נחפש עובדים כאלה מחדש, משך הזמן שיידרש לנו לגייס כאלה - יתארך.
סביר גם שלא נמצא בדיוק את אותן האיכויות, ותנאי השכר שנצטרך להתחייב אליהם - ישתנו...
ארגונים חייבים כיום לשקול ברצינות את הגורם הדמוגרפי כחלק ממערכת השיקולים בעת התארגנות למיתון.

"Demonstrating how to identify, attract, retain, and motivate talent will deliver far more for the future of the profession than cowering in the corner worrying about whether we can justify our worth during troubled times.

Yes, we need to play our part in cutting costs and maximizing revenues during turbulent times, But delivering people strategies that will position our businesses to profit from that recovery - that's where we add real value".

New Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Chief Executive
Jackiy Orme

זמן לחכמה

"People First"

"It's all about People"

או במחוזותינו: "האנשים הם הנכס היקר ביותר בארגון" -
ויש עוד כהנה וכהנה סיסמאות לרוב.

זה הזמן לשחרר סיסמאות אלה מתוך המרכאות כי, האנשים (שלא כמו מניות הבנקים) - בדרך כלל, ערכם עולה ומשתבח! הם סך הכל העשייה! כל הידע, הניסיון, התכונות, האתיקה, האומץ, היוזמה, הכישורים, הכשרונות, הלמידה, החכמה, האמפתיה, המנהיגות, האמון, היושר...

המשבר הנוכחי הוא עבורנו זמן לחכמה!!! זה הזמן, שבו העולם העסקי בשל לקבל את משאבי אנוש אחרת!!!
זה הזמן לדיאלוג חדש עם המנכ"ל, עם המנהלים האחרים בארגון -
בלי מרכאות!!!

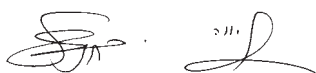
HR FOR HR

השנה תכנית הכנס כולה היא יצירה משותפת. פרי תכנון, חשיבה ומאמץ של צוותי עבודה חברים בוועדת ההיגוי לכנס, שחיים את היום יום של המקצוע ויודעים להמליץ, לכוון ולהצביע על התכנים, הכלים, התהליכים בעלי הערך, בעלי פוטנציאל התרומה הרב ביותר. איזה הרצאות מבטיחות ענין, חידושים ולמידה משמעותית. עבודת הבחינה והמיון, הזמנת הרצאות משלימות במקום שמתבקש ובסופו של תהליך - הגעה להסכמה משותפת והחלטה על התכנית היא אתגר מקצועי שכרוך באחריות גדולה כלפי ציבור גדול של עמיתים למקצוע וגם פתיחת דלת לחוויה מקצועית מעשירה.
אנו מקווים שאתם יודעים להעריך את גודל התרומה וההתנדבות.

עמיתים יקרים

כאשר "ארזנו" את התכנית המוצעת "בחבילה אחת" הוספנו לתוכה עוד כהנה וכהנה הפתעות, קישוטים, מטעמים וקולות....
ובעיקר - שמחה, אנרגיה והשראה...
הצטופפנו ליומיים, לחיבוק הדוק ואנו מקווים לראות את כולכם בכנס. אנו קוראים לכם מכל הלב, לבוא, להשתתף בחיבוק, בלמידה ובחוויה ולחגוג 20 שנים של יחד בכנסים.

להתראות בשמחה



חנן סדן נאוה אלדר
ירחון משאבי אנוש

ועדת היגוי



יהודה פורת
יו"ר הכנס

סגן נשיא מוטורולה ישראל
למשאבי אנוש

Sometimes the content of the audience is more important than the content of the presentations.....

Michael Schrage Research Fellow MIT Sloan School's Center for Digital Business, USA

ועדת היגוי (לפי א' - ב')

אבני תמיר, מנכ"ל, פרואקטיב משאבי אנוש ✕ אגמון אפרת, יועצת ארגונית בכירה, מכון אדם-מילא ✕ אהרוני יגאל, מנהל אגף משאבי אנוש, בנק אוצר החייל ✕
אורן משה, יועץ לניהול משאבי אנוש ✕ אפרימי יהודית, סמנכ"ל משאבי אנוש, קבוצת בית ✕ בילדנר עדי, סמנכ"ל משאבי אנוש, ECI Telecom ✕
בן אליעזר אלי ד"ר, מנכ"ל, אמין (פרויקט מהל"ב) ✕ בן בטס רונית, סמנכ"ל משאבי אנוש, סלקום ✕ בן ימיני חיים, סמנכ"ל משאבי אנוש טבע, לשעבר ✕
בן יצחק יגב, מנכ"ל, SG - Sustainable Growth ✕ בניהו אופיר, מנהל אגף בכיר הדרכה, השכלה ורווחה, נציבות שירות המדינה ✕ בניסטי מירב, מנהלת אגף משאבי
אנוש ומינהל, בית החולים ביקור חולים ✕ ברגר טל, מנכ"ל, אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני ✕ גולדברג דני, מנהל משאבי אנוש, קניאל תעשיות אריזה ✕
גולדפיין ניליי, מנכ"ל, קבוצת נירם גיתן פיתוח ארגוני ✕ גיל עד גיורא, סמנכ"ל משאבי אנוש - חטיבת אירופה, מזה"ת ואפריקה, קומברס נטוורק סיסטמס ✕ גרונר גילי,
מנהלת משאבי אנוש - קבוצת משאבים גרים, טבע תעשיות פרמצבטיות ✕ גרינברג רן, סמנכ"ל משאבי אנוש, COOL VISION ✕ דויטש יצחק, עד לאחרונה סמנכ"ל
משאבי אנוש ומינהלה, אל אופ ✕ הובר חיים, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהלה, תדיראן מוצרי צריכה ✕ הר חן אהוד, מנכ"ל (יועץ משאבי אנוש), חן - יועץ משאבי אנוש ✕
וולך בנימין, מנהל אגף משאבי אנוש, כרמל מערכות מיכלים ✕ וולף אורית ד"ר, מנכ"ל ופסנתרנית, Creative Business Solutions ✕ וידמן סיגל, סמנכ"ל משאבי
אנוש - V.P. Human Capital, ג'מיני קרנות ישראליות ✕ טופר אסנת, שותפה ומנכ"לית, פרסום מקאן טופר מקבוצת מקאן אריקסון ✕ ישראלי דגנית, מנהלת מטה
משאבי אנוש, טלדור מערכות מחשבים ✕ ישראליאן תום, יועצת משאבי אנוש בסטרט-אפים ✕ כהן נירית, אינטל ישראל ✕ כנען ענת, מנהלת משאבי אנוש, המפעל
הסטרילי - טבע תעשיות פרמצבטיות ✕ לוי שלומית, דירקטור משאבי אנוש, קודאק ישראל ✕ לוקר נעמה, דירקטור משאבי אנוש, אורבוסק ✕ לנדאו אורנה, סמנכ"ל
שיווק ופיתוח עסקי, או. אר. אס. משאבי אנוש ✕ מידן גלעד נעמה, סמנכ"ל משאבי אנוש, אמדוקס ✕ מנדל זיו, מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה מקבוצת מטריקס גלובל
✕ מנקס אורית ד"ר, יועצת ניהולית ארגונית ✕ משולם אילן פרופ', פרופסור למנהל עסקים ואסטרטגיית משאבי אנוש, אוניברסיטת חיפה ✕ נחשון חני, סמנכ"ל
משאבי אנוש, מ.ח. אלישר הפצה ✕ ניר אבי, מנכ"ל, CompVision ✕ נצר מוטי ד"ר, יועץ ומרצה בכיר לניהול משאבי אנוש באוניברסיטאות ומכללות אקדמיות ✕
נתנזון קורן צילי, מנהלת משאבי אנוש, פריסקייל סמיקונדקטור ישראל ✕ סגל אורנה, מנכ"ל, מנפאואר ישראל ✕ סופרין ברוריה, Chief Human Resources Officer,
Hewlett Packard Israel ✕ סער ורד ד"ר, פיתוח חשיבה אחרת ✕ סרוו חיים, סמנכ"ל משאבי אנוש, אלווריון ✕ פיליפס בנימין (ברוס) פרופ', פרופ' לסוציולוגיה
ארגונית ומנהל עסקים, אוניברסיטת בר אילן ✕ פינקלשטיין אברהם, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, קבוצת אסם ✕ פירוז אבי, מנכ"ל, חברה לייעוץ ניהולי וארגוני -
Vantage Point ✕ פנקובסקי יוסי, חברת יוסי קוצ'יק - ניהול, יזמות, ייעוץ ✕ פרידמן אנדי, שותף ויועץ בכיר, א.ד.י. ייעוץ ופיתוח ארגוני (2000) ✕ צבירן משה פרופ',
אוניברסיטת תל אביב - הפקולטה לניהול ✕ ציטר קובי, סמנכ"ל משאבי אנוש, מלם מערכות ✕ קזז נאוה, סמנכ"ל משאבי אנוש, ברודקום ישראל / יוון ✕ רובינזון אבי,
סמנכ"ל משאבי אנוש, כתר פלסטיק ✕ רוגובסקי איתמר, יו"ר, המכון לפיתוח ארגוני G.R. ✕ רוט חוה, מנהלת משאבי אנוש, מארקס ישראל ✕ רוט כרמית, מנהלת
משאבי אנוש, צורן מיקרואלקטרוניקה ✕ שוחט ליאור ד"ר, אגף פיתוח והדרכה - מנהל פרויקטים, בנק דיסקונט ✕ שור אניטה, סמנכ"ל משאבי אנוש, מירס תקשורת ✕
שחורי שרון, סמנכ"ל משאבי אנוש, תקשוב ✕ שקד רויטל, מנהלת מערכות HR, אמדוקס ישראל ✕ שרון דלית, מנהלת גיוס, HP ✕ ששון עוז, מנהל חטיבת הייעוץ,
פילת (ישראל) ✕ תמרי מרינה, מנהלת משאבי אנוש, BMC SOFTWARE ISRAEL.

מה חדש השנה

היגית NETWORKING מתמשכת כולם יכירו את כולם

המסיבה הגדולה. חוגגים 20 שנות כנס ב - NETWORKING PARTY

כנס מתנסה בסימולציה עסקית

ניהול משאבי אנוש בתנאי מחסור, אי וודאות ומשבר כלכלי.
התמודדות בצוותים מול מנכ"לים ובהנחיה מקצועית.

עם הפנים למחר!

שינוי פרדיגמה בניהול משאבי אנוש

כולם עבדו קשה!!! מאד!!!

כל מי ששמו מופיע בתכנית הכנס.

כל הרצאה נבחרה במחשבה להוסיף ידע, כלים, יכולות.

ימים לא קלים עוברים על כולנו, (החדשות וכתורות העתונים רק שופכים עוד שמן על המדורה....) וצפויים לנו עוד ימים קשים. התכנית מייצגת דאגה ואיכפתיות
ורצון עז לחזק, לתת כלים, להציע פתרונות, לכוון לשמירה על שפיות ניהולית, על שיקול דעת.

כל אלה מתוך ראיית ההזדמנות שהמציאות הכלכלית מזמנת לידנו - לקחת את הכפפה, להפעיל את עשרות הכלים שלרשותנו, ליישם את המתודולוגיות
והתפיסות שמקצוע משאבי אנוש פיתח במהלך השנים בערוצים השונים למצבים ארגוניים מגוונים, להתמקם בכל הצמתים החשובים ולהיות לארגונים עוגן יציב
של מומחיות, שיקול דעת ואנושיות, וגורם שמוכר כתורם ומוסיף ערך עסקי.

מתנה למשתתפי הכנס!

ערכת הדרכה למנהלי משאבי אנוש:

ניהול משאבי אנוש בעיתות האטה ומשבר כלכלי

ערכה יישומית ועדכנית

קבוצה רחבה של אנשי מקצוע, עמיתים, כל אחד ואחת מתחום המומחיות שלו/ה התנדבו לתרום מהידע ומהניסיון וביחד - להכין ולהציע ערכה, שמקיפה את הסוגיות הרבות שכרוכות בניהול אנשים בעיתות משבר. כל הכותבים - גם התנדבו לעמוד לשירותכם לאחר הכנס בפורום: www.hrisrael.co.il שנפתח באתר HR FOR HR

המשחק הגדול - משחק סימולציה = יחד, מתמודדים ויוצאים מהבדידות של

הבעייתיות בניהול משאבי אנוש בעיתות משבר. 15.12.2008

NETWORKING PARTY - 20 שנה יחד בכנסים.... 16.12.2008

תערוכת ספקים

בואו להכיר ספקים חדשים שיצאו עם יוזמות ופיתוחים חדשים בתחום התוכנה, ניהול הגיוס, המיון, סקרים ארגוניים וספקים וותיקים - שמציעים שירותים חדשים - כולם ערוכים לקראתכם. כל החידושים תחת קורת גג חגיגית. התערוכה פתוחה במשך שני ימי הכנס למשתתפי הכנס בלבד. אל תחמיצו את ההזדמנות להיחשף לחדש, אל תחמיצו את ההזדמנות להכיר את האנשים שמאחורי המוצרים והשירותים, אל תחמיצו את ההזדמנות לשוחח עם מפתחי הפתרונות, המוצרים, השירותים, לקבל המלצות מעמיתים.... אל תחמיצו את ההזדמנות לחזור הביתה עם רעיונות חדשים...

משרד הכנס

משרד הכנס פתוח ומאוייש במשך שני ימי הכנס משעה 07:15 בבוקר עד 17:00 הטלפון בתקופת הכנס 03-6715715 בכל שאלה ניתן לפנות למשרד או לצוות הירחון משאבי אנוש.

מבנה הכנס

WARM UP, מסיבת שמפניה

הרצאות במליאה

מושבים מקבילים לבחירה אישית בשלושה מסלולים:

1. תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות.
2. להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא
3. מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי

שלושה כנסים בתוך הכנס:

1. ניהול ה - TALENT הארגוני - Talent Management ויישום אסטרטגיית Talent Management בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון. 15, 16 דצמבר 2008.
2. ניהול שכר והטבות 15.12.2008

הדרכה קצרה למשתתפים החדשים בכנס

כל ההרצאות פתוחות לכל מי שרשום לכנס, ואין צורך ברישום מוקדם להרצאות. הרצאות במליאה מיועדות לכלל משתתפי הכנס, ובמקביל להן לא מתקיימת פעילות אחרת. כל הרצאה בכנס משויכת למסלול מוגדר ומובחן שמצוין הן במלל והן בצבע. הגדרת המסלולים והכנסים שבתוך הכנס, מציגה את הרציונל שהנחה אותנו בניית הכנס ואת עולם התוכן וזווית ההתייחסות לתוכן. אתם מוזמנים לארגן לעצמכם את תכנית הכנס שלכם על פי טעמכם האישי. התכנית שלכם עשויה להיות תמהיל הרצאות ממספר מסלולים וגם מההרצאות ששיוכן לכנסים בתוך הכנס. אתם יכולים להשתתף בקבוצת ההרצאות של מסלול אחד, או יותר, או להשתתף בכנס בתוך הכנס. כאמור, הכל פתוח לבחירתכם האישית. ליד כל הרצאה מצוינת שעת ההרצאה ושם האולם שבו היא מתקיימת. **ההרצאות מתחילות בדיוק בזמן! ולוח הזמנים מאפשר זמן מעבר מספיק בין הכיתות.** דיילות הכנס תעמודנה בהפסקות במעברים לכוון אתכם.

להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא

יישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT הינו מהלך אסטרטגי חיוני כיום, לאור החסר ההולך וגובר ב - TALENT. ארגונים בכל העולם - פועלים ליישומה.

יישום נכון של אסטרטגיית ה - TALENT MANAGEMENT נוגע בכל תהליך ארגוני ובכל המנהלים והעובדים בארגון. למנהלי משאבי אנוש תפקיד מוביל וקובע ביישום האסטרטגיה.

בד בבד, הכנס השנתי ה - 20 מתקיים כשברקע משבר כלכלי עולמי, שמחייב את הארגונים להעריך, כל אחד בהתאם לנסיבותיו ויכולותיו, למיטב הבנתם, במטרה לשרוד את התקופה ולצאת ממנה מחוזקים ככל שרק ניתן.

חלק לא מבוטל מנטל ההתמודדות עם המשברים הנוכחיים, הכלכלי והאנושי בעיקר - מוטל על מנהלי משאבי אנוש וזאת, אולי, השעה הגדולה של מנהלי משאבי אנוש, ההזדמנות ליישם מתוך עולם התוכן שעליו מבוסס מקצוע משאבי אנוש - את המיצור העצום של הידע, הניסיון והכלים. ההזדמנות להוכיח הבנה עסקית רחבה וחשיבה אסטרטגית ארוכת טווח. ההזדמנות להציע למנכ"ל, לארגון שלל כלים ומומחיות.

ברוח זאת, בחרנו להקדיש את מעט השעות שלרשותנו במשך שני ימי הכנס לחיזוק הטלנט שלנו ולהפגיש אתכם עם תפיסות, מתודולוגיות וכלים אשר הוטמעו בהצלחה בחברות ובארגונים.

לפנינו יומיים בלבד, אך אלה יהיו גדושים ומעניינים... מסלול העצמת הדור הבא ייפתח בתיאור תפיסה כוללת לניהול הטלנט הארגוני, וימשיך בטיפול בהיבטים השונים תוך שימוש בדוגמאות מגוונות מארגונים מובילים. לצד נושא זה, נשתף כמובן בתכנים נוספים.

בשנה שעברה התחלנו את המסלול, נחלנו הצלחה גדולה ולאור זאת - גם השנה, כבשנה שעברה, תקבלו כלים... כלים פרקטיים להתמודדות...

המנוסים שבינינו ישתפו מניסיונם ובהתלבטיות הקיימות לנוכח המציאות הכלכלית וישמחו ללמוד גם מאחרים, שכן - בתקופה זו הלמידה המשותפת היא היא מחזקת ויוצרת רקמה מקצועית חזקה.

אנחנו במרכז, אנחנו נבחנים בשעת משבר, עברונו - זו הזדמנות לקחת חלק משמעותי בהובלת תהליכים! אז...בואו נחזק את עצמנו יחדיו ונצא ביחד לחיזוק הארגוני...

גם השנה נשמח לקבל מכם משוב על מסלול זה שנועד לסייע בשדרוג המקצועיות של כולנו, צעירים כותיקים, כמו גם נושאים, כלים ומיומנויות שהייתם מעוניינים לראות בעתיד במסגרת זו.

גבי חני נחשון סמנכ"ל משאבי אנוש, מ.ח. אלישר הפצה

גבי שרון שחורי סמנכ"ל משאבי אנוש, תקשוב

גבי תום ישראליאן יועצת משאבי אנוש בסטרט-אפים

ד"ר אורית מנקס יועצת ניהולית ארגונית,

לשעבר סמנכ"ל משאבי אנוש גלובאלי של צ'ק פוינט.

תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות

המסלול, בהגדרתו השנה, מאפשר מטריה רחבה למגוון תהליכי שינוי אסטרטגיים מהמקום המתקדם ביותר של המקצוע, שביטוייו ביישום חשיבה אסטרטגית פרואקטיבית, התייחסות ותכנון לטווח ארוך, הבנת הסביבה העסקית, מגמות דמוגרפיות ואחרות והשפעות המשבר הכלכלי העולמי על חברות ישראליות שפועלות בארץ ובזירה הגלובלית. בחרנו בהרצאות יישומיות בלבד, שניתן ללמוד מהן על אופן ההתמודדות של מנהלי משאבי אנוש עם סוגיות אופייניות וייחודיות, הרציונל שהנחה אותם, גיוס מנכ"לים ומנהלים בארגון כשותפים. ומעבר לכל דבר - הצגת אופן היישום. איך עושים זאת, הדרכה צעד אחר צעד. בנוסף, יוצגו כלים אשר ניתן ללמוד אותם וליישמם מחר בבוקר. בבחירה שלנו שמנו דגש על חדשנות, על מיגוון ארגונים, על הצגת פרויקטים מוסיפי ערך עסקי לארגון. **בחרנו הרצאות שאנו מאמינים שהן מהוות הזדמנות להכיר חשיבה מקורית, מקצועית, שפותחות חלון לאפשרויות חדשות. בואו, היו איתנו!** אני (ברוריה) וחברי לצוות ההיגוי נלווה את המסלול בכנס.

גב' ברוריה סופרין Chief Human Resources Officer, Hewlett Packard Israel.

גב' יהודית אפרמי סמנכ"ל משאבי אנוש, קבוצת בינת.

גב' נילי גולדפיין מנכ"ל, קבוצת נירם גיתן פיתוח ארגוני.

מר יצחק דויטש עד לאחרונה סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהלה, אל אופ.

גב' שלומית לוי דירקטור משאבי אנוש, קודאק ישראל.

מר אבי פירוז מנכ"ל, חברה לייעוץ ניהולי וארגוני - Vantage Point.

גב' נאוה קוז סמנכ"ל משאבי אנוש, ברודקום ישראל / יוון.

מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי

THE POWER
OF
HUMAN
RESOURCES
PROFESSIONALISM

מר יהודה פורת יו"ר הכנס, סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש.

מר תמיר אבני מנכ"ל, פרואקטיב משאבי אנוש.

מר עדי בילדנר סמנכ"ל משאבי אנוש, Eci telecom.

גב' רונית בן בסט סמנכ"ל משאבי אנוש, סלקום.

גב' סיגל וידמן סמנכ"ל משאבי אנוש - V.P. Human Capital, ג'מיני קרנות ישראליות.

מר זיו מנדל מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה מקבוצת מטריקס גלובל.

מר חיים סרור סמנכ"ל משאבי אנוש, אלוריון.

מר קובי ציטר סמנכ"ל משאבי אנוש, מלם מערכות.

מר יהודה פורת, מר תמיר אבני, מר עדי בילדנר, גב' רונית בן בסט, גב' סיגל יודמן, מר זיו מנדל, מר חיים סרו, מר קובי ציטר - קיבלתם עליכם להעריך ולהמליץ על הצעות שהוגשו למסלול משאבי אנוש - נכס אסטרטגי. כל אחד מכם עבד לבד וכשניפגשנו יחד - היה מעניין להיווכח עד כמה ההערכות שנתתם בנפרד, התבררו כהסכמה פה אחד! תודה על שיקול הדעת המקצועי.

לגב' רונית בן בסט סמנכ"ל משאבי אנוש, סלקום - אוי רונית רונית, נפלת עלינו כמו מלאך טוב בימים קשים. בעוד אנו נלחמים, מתעקשים לשכנע מנהלים מהחברות המובילות בעולם לבוא, עד איפה לא הרחקנו? נוקיה, GE, NIKE, ועוד... ומתכווצים מאכזבה כל פעם מחדש למקרה ה-
"Thank you so much but at this time of the year I will not be able to join you..."

באת, הפכת לנו את הראש, הצבעת על האנשים הנכונים "כאן אצלנו בשכונה" ואלה - התייצבו ובאו לך... אמרנו לך בארבע עיניים - ועכשיו - לכולם: אין כמוך.

לד"ר אורית מנקס איזה ראש!! החשיבה המשותפת היתה פשוט חוויה מקצועית מעשירה ומקור להשראה. העשייה הממנפת שחוללת, מהרגע שהפכת לעצמאית ונדבקת בחידק הנתינה, התרומה למקצוע היא מקור לאנרגיה, לכל הסובבים אותך, וגם - משענת שאפשר לסמוך עליה. המעורבות המקצועית והחברית שלך תרמה ללא ספק רבות - לתוצאה.

לגב' סיגל יודמן, בכל פעם שאת "נוחתת" אצלנו, זה נדיר בקצב החיים והעבודה שלך, את מעשירה אותנו "ברעיון חדש" בקשר חדש, בהמלצה טובה "כי זה חשוב..." ואכן, הרווח הוא של חבריך בקהילה המקצועית כולה, תודה רבה.



למר עופר לוי יו"ר קבוצת לוטם, **למר בועז שליט** מנכ"ל הקבוצה, **לגב' אורית מלצר** מנהלת קשרי לקוחות, **למר רפי אדטו** משרד בלין/אדטו/כהן, **למר טל בן חיים** מנכ"ל טראקס, **למר נפתלי לדר מנכ"ל ניתב**, ולכל מי (והם רבים מאד) שמעורבים ביוזמה ובתכנון של משחק הסימולציה שנחווה יחד בכנס, בעיצוב המדורים, בהפקה המורכבת והיקרה, בגיוס מנכ"לים ועשרות אנשי מקצוע, **הכל - במטרה לייצר הזדמנות שמעטות כמוה, אם בכלל, למנהלי משאבי אנוש, תחת קורת גג אחת, להתמודד עם סוגיות ומצבים הכי קרובים ל"על באמת" וביחד להעזר בידע ובניסיון הקולקטיבי ולהגיע לתובנות חדשות, להצטייד בפתרונות חדשים, ולקחת לדרך רעיונות למחשבה ולפעולה.**

תודה לכולכם על ההשקעה, על ההתגמשות, על המוכנות להתגייס לטובת משתתפי הכנס בעת הזאת ולהוסיף נדבך חשוב של למידה בהתנסות, של למידה יחד, בחברותא. בכך הוספתם ערך לכנס, ואיפשרתם קיומו של דיון מקצועי משותף, מקום לביטוי, לקבלת משוב ועוד... המאמץ הוא אדיר, ההשקעה - גם, על התוצאה יעידו אחר כך - המשתתפים.
ב ה צ ל ח ה !

ליו"ר הכנס **מר יהודה פורת סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש** - כשפנינו אליך בבקשה להוביל ולעמוד בראש הכנס השנתי ה-20 לניהול משאבי אנוש בישראל, אמרנו לך, ש"אתה, לדעתנו, האיש הכי ראוי...." - **אז לא טעינו... !!**

כבר בראשית חודש יולי, אמרת, שאתה מזהה בצורה ברורה שאנו הולכים לקראת משבר כלכלי ובמקביל - אנו גולשים למשבר ה-TALENT, מה שהעמיד בפנינו אג'נדה מורכבת ומאתגרת במיוחד. הצלחת להדביק אותנו בתחושה שלך, שנפלה בידך הזדמנות, שלצידה - אחריות גדולה - להפוך את הכנס לפלטפורמה שתחולל שינוי משמעותי בתפיסה המקצועית, בתדמית המקצוע וההציע למשתתפים תכנים וכלים - בהתאם.

רתמת את כל החברים בועדת ההיגוי למטרה הזאת. תכנית הכנס, היא ההוכחה שהצלחת!!!
אנחנו יודעים, שבמהלך הכנס, נכונה לך עוד מלאכה גדולה, אנחנו גם יודעים, שיחד איתנו כל משפחת משאבי אנוש בישראל מייחלת להצלחתך. תודה רבה!!!

לחברי ועדת ההיגוי ובמיוחד ליושבי ראש הכנסים שבתוך הכנסים: **ד"ר מוטי נצר, פרופ' משה צבירן, גב' אניטה שור**, תודה על השקעת הזמן, הרוח הטובה, המקצוענות, האכפתיות, האינטגרטיב וגם על ההתעקשות!!

תודה לצוות השמח - **גב' חני נחשון, גב' שרון שחורי, גב' תום ישראליאן וד"ר אורית מנקס** שבנו את המסלול: להיות טאלנט בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא בחרדת קודש, ממקום של מקצוענות, אחריות ודאגה אמיתית. השמחה שבחבירה המקצועית, הצחוקים שלכן ברקע בכל פעם ששוחחנו, עדות להנאה שבעשייה המשותפת ובסופו של דבר - השירה והיצירה של תכנית רלוונטית, מלמדת, בדגש על נתינת כלים, שינוי ראש ומתן כיסוי נכון לנושאים הכי חשובים כיום.

לגב' ברוריה סופרין, גב' יהודית אפרמי, מר יצחק דויטש, גב' שלומית לוי, מר אבי פירוז וגב' נאוה קזז חברי צוות ההיגוי שבחרו עבורנו את ההרצאות במסלול: תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות, תודה לכולם על ההתנדבות, על השקעת העבודה, הזמן, הפגישות והיכולת להגיע להסכמה...ואולי כאן המקום לציין, שאם כל מגישי ההצעות לכנס היו יודעים באיזו קפדנות ורגישות נבדקת ומוערכת כל הצעה...ואיזו תשומת לב מוקדשת לכל פרט...ממש מרגש!! , תודה לכולכם. בעבודתכם זאת אתם מאפשרים לנו מתן תשובה הוגנת והחלטית לכל מי ששלחו הצעותיהם לכנס.

תודה מקרב לב **לגב' אניטה שור** סמנכ"ל משאבי אנוש מירס, **לגב' דלית שרון** מנהלת הגיוס HP ישראל **ולגב' אפרת אגמון** יועצת בכירה במכון אדם-מלוא. קיבלתן עליכן כצוות, משימה שהיתה חדשה עבורכן והשקעתן בה את מלוא הידע והניסיון המקצועי שלכן מתוך תחושה של שליחות חשובה ואחראית.

המשימה שקיבלתן על עצמכן, שמשתרעת על פני יומיים בכנס בתוך הכנס - ניהול ה-TALENT ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT היתה מורכבת ורגישה במיוחד, כ-50 הצעות עמדו לפניכן..... כולן מצויינות...לא פשוט!!

בהזדמנות זאת אנו מבקשים להודות לצוות של **סטודיו גורפינקל** על העיצובים המקוריים!

לגבי לימור שיפוני מנכ"ל The Story Telling Company, שליקטה, ריכזה, חיברה ועיצבה את הסיפור שלנו, הסיפור של ירחון משאבי אנוש, הסיפור של 35 כנסים (משאבי אנוש והדרכה) ועוד... ועוד... ועוד...
איזה כישרון! איזה עוצמה! איזה הפתעה! תודה רבה!

לאגודת הידידים של הירחון משאבי אנוש: אלפי מנהלי משאבי אנוש, לכולכם - חברים נפלאים לאורך כל הדרך... קצרה היריעה מלמנות את כולם...

לפרופ' יצחק סמואל, שבכנס השנתי ה-20 מעביר את שרביט היועץ המדעי לירחון משאבי אנוש **לפרופ' אילן משולם** - מאין לקחת עוד מילים? איזו חוכמה, יושרה מקצועית, רוחב לב, נדיבות וסובלנות.

איציק, אנחנו מכירים עוד מראשית שנות ה-70 מהשירות בצה"ל ומתברר שגם גדלנו ממש באותה שכונה... ערכי החברות והאמון, שיקול הדעת המקצועי והפעלת הסמכות, הכל ביחד היו לחוויה שאנו לוקחים איתנו לתמיד.
תודה על כל אלה.

אילן, הדמעות זולגות מעצמן... אתה הרי יודע... התמיכה המקצועית מראשית היות הירחון, הכנסים, שהפכה לחברות אמיצה, שנמשכת ותימשך עוד שנים ארוכות, מי שעיניו הן לנו מראה, משוב ומורה דרך, תודה.
ניפגש בכנס.

לחברת **גישה חדשה**, **שולי גולובינסקי ואיתמר הופרט** חבורה של מוכשרים, מקסימים. בינינו לביניכם כמו נפלו הגבולות. שתי חברות שעושות עסקים ומרגישות בית אחד.

לגבי אורנה סגל מנכ"ל **מנפאור ישראל**, **גבי שולמית גילן** סמנכ"ל שיווק ומכירות, **גבי שירי אברהם** מנהלת תקשורת שיווקית **לגבי דליה נרקיס** יו"ר קבוצת **מנפאור** ומנהלת **מנפאור המזרח התיכון**. לכן שמורה ברכה חמה ומיוחדת מאד,

למנפאור שמורה זכות ראשונים - כחברה שנתנה בנו אמון והעניקה חסותה לכנסי משאבי אנוש בישראל למן ההתחלה. מערכת היחסים החברית, עברה בירושה ממנכ"ל למנכ"ל (.../יות) והיא רק הולכת ומשתבחת (כמו מנפאור...). לכבוד הכנס ה-20 שינתה **מנפאור** ממנהגה ובחסותה שמורה לכם במה מפתיעה...

לגבי רויטל הנדלר מנכ"ל **ALLJOBS** איך אפשר שלא להתפעל מהצמיחה המטאורית של החברה, שיזמת והקמת בשתי ידיך!!
פרצת לשמי הגיוס והפכת לשחקן מפתח! הקמת אימפריה של שירות רבת זרועות, קשרים וקישורים שמיצירת רעיונות ומיישמת אותם בקצב בלתי נתפס! כל הכבוד לך.

ג'ובי שם החיבה לאתר **ALLJOBS** דואג לפנק את באי הכנס בכל שנה, ואנחנו מבקשים להודות לך בשם כל משתתפי הכנס מראש, על הפינוקים שאת "מבשלת" לנו לכנס ה-20.

למר יוסי גל סמנכ"ל משאבי אנוש **פריגו ישראל**, בימים של הסתגרות וסגירת ברזים - Perrigo Israel Pharmaceuticals Ltd. חשבת שנכון יהיה להציג בכנס את הלמידה,

את כל אותן התובנות שהגעתם אליהן בפריגו בעקבות תהליך הרכישה של אגיס ע"י פריגו. העשייה שתארו בכנס, ואשר תפסה אותנו, קודם לכל דבר אחר, בגלל המודלינג של העבודה המשותפת בצוות: מנכ"ל, סמנכ"ל! כי במקום הזה הכל מתחיל... תודה מיוחדת לך **ולמר רפי לבל** על כך שהזמנתם במיוחד לכנס, את **מר מייק סטיוארד** מפריגו העולמית, במטרה לאפשר למידה מתהליך מוסיף ערך.
תודה **למר חיים בן ימיני** - 20 שנה יחד בכנסים!!!!



לגבי נילי גולדפיין מנכ"ל משותף קבוצת נירם-גיתן, כל הכבוד לך על ההתגייסות לטובת הרעיון, לייצר עבור מנהלי משאבי אנוש ערכת הדרכה, כל מה שצריך וכדאי לדעת על ניהול משאבי אנוש בעיתות משבר והאטה כלכלית HR FOR HR.
הערכה תחולק לבאי הכנס, ותמשיך אחרי הכנס כפורום חי לתמיכה מקצועית הדדית. הערכה היא כתיבה משותפת של מומחי תוכן, כולם - עמיתים, מנהלי משאבי אנוש ויועצים מומחים, וההפקה גם היא - בזכותם, ממש HR FOR HR.



למר נפתלי לדר מנכ"ל ניתב, על עדכון שאלות הסקר וביצועו **ולמר תני כץ** מנכ"ל **מכון מנהיגות** ו**אתר מנהיגים**, גם השנה אנו יוצאים עם סקר מנהלים, שבדוק, כיצד מנכ"לים ומנהלים בכירים תופסים את מקצוע משאבי אנוש והאם קיימים פערים בתפיסתם את המקצוע לעומת תפיסת המקצוע על ידי מנהלי ועובדי משאבי אנוש, האם חל שינוי? שיתוף הפעולה של שלושת הפלטפורמות: ירחון משאבי אנוש, ניתב ומנהיגים מאפשר ביצוע סקר זה ובמהלך השנים - נקווה לראות שהפערים בתפיסות הולכים ומצטמצמים...

למר ששון עוז מנהל **פילת יעוץ ניהולי**, על ה"פוש" הנוסף - שעבד !! בהצלחה !! תודה רבה.



לגבי ברוריה סופרין, Chief Human Resources Officer, HP Israel ולחברת HP שנתנו בהתלהבות לבקשתנו להיעזר בטכנולוגיה הייחודית של HP אינדיגו. בזכות המוכנות הנפלאה שלך, של **תני עוזיאל** ואחרים לסייע התאפשרו ההדפסות המיוחדות לכנס, שהפתיעו אותנו ופתיעו בגדול את באי הכנס !! תודה רבה!
ותודה רבה **למר עדי בילדנר** אשר הכשיר את הקרקע ליוזמה המדהימה הזאת עוד בכנס הקודם.



לגבי אלכסנדרה ז'וראן, **למר דניאל (דני) ינובסקי** אתם **A TEAM** ARTEGO The Concept Entertainment Company אתם פשוט גאוניים! יצירתיים! וחברים מדהימים. האכפתיות שלכם, ההזדהות עם הלקוח, החריצות, הזריזות, האחריות המושלמת... כל אלה עשו לנו חגיגה בלב, ואיפשרו מתן ביטוי לחגיגת הכנס ה-20 שהולם את רוח הזמן. אין ספק, העבודה איתכם היא חוויה מעשירה ומאד מרגשת של מקצוענות ואנושיות.

למר קובי פרץ מנהל הארועים של **כפר המכביה** - 20 שנה יחד בכנסים !!!
20 שנה של ידידות מופלאה, הליכה לקראת ושירות מצוין, מעל ומעבר!
תודה רבה לך ולכל הצוות שעוזר בכפר.

למשה רוטנברג, סטודיו אור (לגרפיקה) כאשר אנחנו כבר מגיעים לשלב
הגרפיקה, הכל בוער... ואתה יחד איתנו מפיק את הטוב ביותר, תודה רבה.

לצוות הירחון משאבי אנוש: **סיגל ברק, מיכל אביגדור ואילן רהב** שצופים בנו
בדאגה !!

שעמלים כנמלים על כל הפרטים בלחץ לוח הזמנים, לקדם את העבודה
והמטלות, וגם לא להפריע לשני המשוגעים... (נאוה וחנוך), תודה רבה.



למר עמוס לחון מנכ"ל **קבוצת ORS לגב' אורנה**
לנדאו סמנכ"ל השיווק והפיתוח העסקי **לגב' רוני**
שחר תקשורת שיווקית. לכם מיועדת תודה
מיוחדת ויוצאת דופן! כי - העמדנו בפניכם אתגר
מורכב, לשמחתנו הגדולה נעניתם ברצון, ולא
הרמתם ידיים גם כשנדמה היה שנפלנו על
הראש... עד שנמצא הפתרון!
תיק כנס - מעולם אחר...
מזוודת ידע - לקחת הביתה...
תודה על הנחישות, על הזמן ועל הרוח הטובה...



למר דרור אפשטיין ולמר יאיר כהן
מנכ"לים משותפים של **פורטל**
דרושים. חייבים להודות, אימפריית
גיוס בצמיחה מואצת....

גם השנה, הבטחתם את מקומכם כנותני החסות לבית הקפה של הכנס,
מקום שרק הולך ומשתבח ומציע למשתתפים בכנס ארוחת בוקר, עוגות
ומיני מטעמים מקוריים ומפתיעים...אי של צבע, טעם ו-NETWORKING,
תודה רבה לכם ובהצלחה.



למר משה ויצמן מנכ"ל **עתיד** חברה ארצית
למשאבי אנוש. נכנסת לתפקיד המנכ"ל לפני
חודשים מועטים, וכבר יזמת וביצעת מתיחת
פנים...ולתרגשותנו - התכניות גדולות!
זאת הזדמנות מצוינת לאחל לך הצלחה וכמובן - להודות על הענקת החסות
לתגי המשתתפים בכנס.



G.R - המכון לפיתוח ארגוני, לנשיא החברה
אימרו רוגובסקי, הידעתם? אנחנו כבר
מכירים 38 שנים !!! הירחון עוד לא נולד,
הכנסים עוד לא היו, אבל - הפיתוח
הארגוני - כן.

תודה על הענקת החסות לתכנית המקוצרת - משתפי הכנס מחכים לה
ונהנים מיתרונותיה מדי שנה!!



לקבוצת לוטם - כתמיד - תודתנו המסורתית על
מחברות הכנס.

טל סמואל, או כפי שכולנו מכירים אותו וקוראים לו **טל ארועים**. מי
"שמחשמל", מאיר, מותח, מקים, מי שתמיד נמצא במקום ובזמן, פותר
הבעיות ובעל הרעיונות... אנחנו - רק כנס קטן וארוע צנוע בשבילו...
גם עם **טל** אנחנו כבר 20 שנה יחד בכנסים...

לניר אלפונטה מנכ"ל **חברת סקרינטק** - שמספקת ומפעילה בכנס את הציוד
האור קולי, לא קל להיות הספק שלנו, רף התפעול והביצוע שאנו דורשים
ממך - גבוה! הכי גבוה שאפשר...
מה לעשות שאנחנו רוצים כנס רולס רויס? שלקוחותינו רוצים כנס רולס
רויס?
כן, זה נופל עליך - ואתה מסתבר - יכול! תודה רבה.

לאופיר אזולאי מחלקת תפעול של איש אחד, כל הכנס נסמך עליך וסומך
עליך!!
תיזרר עם הגב...להתראות, בתודה.

08:50 - 07:50	קבלת פנים, ארוחת בוקר קלה, רישום Champaign Party
08:55 - 08:50	התכנסות במליאה, מתחילים בדיוק בזמן!!!
09:10 - 08:55	מכירים? השראה הנאה והנעה! מר זיו מנדל, ג'ון ברייס הדרכה
09:20 - 09:10	בוקר טוב עם יו"ר הכנס מר יהודה פורת, מוטורולה ישראל
10:00 - 09:20	התפתחויות ותחזיות בשוק ההון העולמי מר רועי ורמוס, פסגות מציג ומנחה: מר ששון עוז פילת ישראל (עמ' 18)
10:40 - 10:00	פוטנציאל הצמיחה בעולם מוגבל משאבים ד"ר רו"ח ירון זליכה, הקריה האקדמית אונו (עמ' 18)
11:20 - 10:40	Coffee & Talk ביקור בתערוכה המקצועית
12:00 - 11:20	ניהול סיכונים וההשפעות על משאבי אנוש עו"ד אורי סלונים מציגה: גב' רונית בן בסט, סלקום (עמ' 18)
12:10 - 12:00	יו"ר הכנס: מר יהודה פורת, מוטורולה ישראל

ניהול שחר והטבות כנס בתוך כנס

13:45 - 12:20 מושב בוקר
12:40 - 12:20
פתיחה: השפעת המשבר הכלכלי על ניהול שחר והטבות - לקראת 2009. פרופ' משה צבירין, אוניברסיטת תל אביב - הפקולטה לניהול, יו"ר הכנס בתוך כנס
אולם רקפת

13:10 - 12:40
ראיה כוללת לניהול עלות כח העבודה בארגון בעיתות משבר מר עדי בילדנר
אולם רקפת

13:45 - 13:10
השפעת המשבר בשוק ההון על ניהול הפנסיה וקופות הגמל מר דן פנחסי
אולם רקפת (עמ' 29)

ניהול ה- TALENT הארגוני ויישום TALENT MANAGEMENT
בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון
כנס בתוך כנס

13:00 - 12:20
פיתוח קריירה באינטל
גב' קלרה ריספולר
אולם יסמין

13:45 - 13:05
תכנית לפיתוח מנהיגות מוטורולה ישראל - 2002 - 2007
גב' איריס איזקוב
גב' אניטה שור
אולם יסמין (עמ' 27)

13:45 - 13:05 מושבים מקבילים לבחירה

השינוי במערך משאבי אנוש בקבוצת שטראוס - מיעיב התפיסה ועד "לעליה לאוויר" במבנה התפעולי החדש
גב' נורית טל שמיר
גב' דבורה מקסיק
גב' גלית כספי
אולם אלה (עמ' 20)

לוקחים אותך אישית תקשורת פנים ארגונית ליישום שליחות "הבנקאות האנושית" של דיסקונט
גב' דורית נוימן
גב' תמר לזר
אולם אילן (עמ' 20)

בניית שידרת הביניים הניהולית ב - SkyVision
Mr. Mark Gazit
ד"ר אורית מנקס
אולם אלמוג (עמ' 20)

הטמעת תכנית אתיקה בארגונים מנחה: גב' רודה זילברברג
משתתפי המושב:
עו"ד איל זעירא
מר ארז אורלי
אולם ארז (עמ' 21)

13:00 - 12:20 מושבים מקבילים לבחירה

משאבי אנוש בהנהלה - מה זה אומר? גב' נעמה מידן גלעד
אולם אלה (עמ' 19)

תהליכי פיתוח קריירה ופיתוח מנהלים - מיקרוסופט REALIZE YOUR POTENTIAL
גב' אפרת ליאני
אולם אלמוג (עמ' 19)

נסיכי הגאות והשפל או איך לנהל משבר עסקי גב' שרון שחורי
אולם אילן (עמ' 19)

גיוס מעולם אחר מה שטוב לברק אובמה טוב גם לנו - האמנם? גב' סיגל סחור
גב' איילת נוף
גב' שני בראונשטיין
אולם ארז (עמ' 19)

14:45 - 13:45 ארוחת צהריים ביקור בתערוכה המקצועית

16:15 - 14:45 מושב בוקר
15:15 - 14:45
Total Reward Management
גב' אורית הרשקוביץ
אולם רקפת

15:45 - 15:15
אסטרטגיות לניהול שחר ותגמול בעת משבר עסקי מר רמי יוסף
אולם רקפת

16:15 - 15:45
דילמות ולקחים בבניית תחום ניהול השחר וההטבות בארגון מר בני משי
מר שלומי גוהר
אולם רקפת

16:15 - 15:45 ובמקביל:
כלים משפטיים לצמצום הוצאות שחר בעידן של משבר כלכלי עו"ד קליה קליין
אולם תאנה (עמ' 30)

15:25 - 14:45
פנל: מחזור החיים של הידע בארגון - מענה רלוונטי לצורך אסטרטגי
ד"ר אלון הסגל
מר אבי קדם
מר אודי ויינראוב
אולם יסמין

16:10 - 15:30
מה- Baby boomers לדור ה- Z - התאמת אתגרי גיוס ושימור עובדים בשירות לקוחות לעובדים מדורות שונים
מר דרור דוידיאן
אולם יסמין (עמ' 28)

אולם מליאה

16:10 - 15:30 מושבים מקבילים לבחירה

מנהיגות בתהליכי שינוי בחברות גלובליות - תהליך שינוי אסטרטגי כפול, בחברה ובמשאבי אנוש, בארגון גלובלי
גב' אילת גולן
גב' רונית קורץ
אולם אלה (עמ' 22)

המנהלים בארגון הם האחראים לניהול משאבי אנוש יוצב עמיתים שי
אולם אילן (עמ' 22)

לקחת בעלות על הובלת ניהול משאבי הארגון לאור מגמות עולמיות של מוביליות והתייעלות
גב' תרי וינברג
אולם ארז (עמ' 23)

בניית תכנית עבודה למשאבי אנוש כנגזרת של אסטרטגיית הארגון
גב' אסנת ציפר
מר גל בן טובים
משך המושב שעה וחצי
אולם אלמוג (עמ' 22)

15:25 - 14:45 מושבים מקבילים לבחירה

גיבוש תכנית-אב לפיתוח מנהלים בבנק מזרחי טפחות או מודל Z במזרחי טפחות
גב' תמר סאפר
גב' זהר פרופר
אולם אלה (עמ' 21)

מוקדי מקצוענות תומכי מנהלי משאבי אנוש בארגון מר מוטי הופר
אולם ארז (עמ' 21)

חינויות מנהל משאבי אנוש בהטמעת מתודולוגיה בארגון מר דני (דנקו) קובץ
גב' ענת שידלובסקי
אולם אילן (עמ' 22)

אימון בניהול משאבי אנוש ובקבלת החלטות בעיתות משבר - סימולציה חויתית עסקית ייחודית למשתתפי הכנס תיכנן הפקה וביצוע: קבוצת לוטס, טראקס, ניתב.
18:00 - 16:30 (עמ' 31)

08:50 – 07:50	WARM UP - קבלת פנים, ארוחת בוקר קלה, רישום
08:55 – 08:50	התכנסות במליאה. מתחילים בדיוק בזמן!!!
09:08 – 08:55	מכירים? השראה הנאה והנעה! מר זיו מנדל, ג'ון ברייס הדרכה
09:15 – 09:08	בוקר טוב עם יו"ר הכנס מר יהודה פורת, מוטורולה ישראל
09:50 – 09:15	אנשים ברגעי משבר ד"ר דורון אביטל, Venture Partner Evergreen (עמ' 32)
10:30 – 09:50	השפעת הבדלים בין תרבותיים על עבודה אפקטיבית בסביבה גלובלית Mike Steward, Perrigo מר רפי לבל, פריגו ישראל מר יוסי גל, פריגו ישראל מר חיים בן ימיני (עמ' 32)
11:00 – 10:30	Coffe & Talk ביקור בתערוכה המקצועית
11:25 – 11:00	התמודדות עם משבר המימון והערכות מחדשת לצמיחה והצלחה - הון אנושי וניהול ד"ר אורנה ברי, קרן הון סיכון ג'מיני ישראל (עמ' 33)
12:00 – 11:30	האתגרים במעברים במעלה היררכיה הארגונית Avner Mor, Microsoft Ariella Shina, Microsoft (עמ' 33)
12:10 – 12:00	יו"ר הכנס: מר יהודה פורת, מוטורולה ישראל

משפט העבודה יחסי עבודה
כנס בתוך כנס

13:45 - 12:15 מושב ראשון
12:20 - 12:15

פתיחת הכנס
ד"ר מוטי נצר יו"ר הכנס

12:45 - 12:20
העסקה באמצעות צדדים שלישיים:
עובדי חברות כוח אדם ועובדי שירותים (אאוטסורסינג)
עו"ד אפרת דויטש

13:20 - 12:45
מניעת הטרדה מינית בעבודה -
מנקודת ראות המעסיק
עו"ד ארנה שר

13:50 - 13:20
אפליה אסורה בעבודה - היבטים מעשיים
עו"ד עופר קצנשטיין
כל ההרצאות באולם אלה (עמ' 40)

ניהול ה-TALENT הארגוני ויישום
אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT
בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון

כנס בתוך כנס (המשך מיום א' לכנס)

13:00 - 12:20
זיהוי והגדרת כישורים קריטיים כאבני יסוד לבניית מערכות לגיוס, ניהול ופיתוח ה-Talent הארגוני
ד"ר אורית מונקס
אולם יסמין

13:45 - 13:05
גישה חדשנית, תיאורטית ויישומית לניהול "משאבי הניהול" וה-TALENT מבוססת תפיסת הארגון כרשת מוחית רב ממדית.
מר זב ינאי
אולם יסמין (עמ' 38)

13:45 – 13:05
מושבים מקבילים לבחירה

הקמה יש מאין של יחידת משאבי אנוש לאחר מיזוג חברות
מר עמרי רבינא גב' אודליה אדרי גב' טל סגל
אולם רקפת (עמ' 35)

תמיכה בעשרות מנהלים המתמודדים עם מיזוג חטיבות המתבצע בבת אחת בימים ספורים
גב' ליאת וילדה-דואני גב' ליאור פורת גב' לילך וסרמן
אולם ארז (עמ' 35)

זהות ניהולית בחברת רוינט
מר יואל זמוקס
מר אנדי פרידמן
אולם אלמוג (עמ' 35)

שיפור ביצועים, השגת יעדים עסקיים ו-HRBP - "תהליכי Review במיקרוסופט"
גב' אפרת ליאני
אולם אילן (עמ' 35)

13:00 – 12:20
מושבים מקבילים לבחירה

כיצד צריכה להראות אסטרטגיית משאבי אנוש שמובילה לטרנספורמציה עסקית - ארגונית?
גב' ברוריה סופרין
אולם רקפת (עמ' 34)

"צליל (וטקסט) מכוון"- תקשורת פנים ל "Talent Management"
גב' עמליה זרקא
מר אריק אלבו
אולם אלמוג (עמ' 34)

משאבי אנוש: מניהול אדמיניסטרציה - לאסטרטגיה שיווקית
ד"ר אורית וולף
אולם אילן (עמ' 34)

Shared Services- the engine of the HR
גב' אילת גולן
אולם ארז (עמ' 34)

ארוחת צהריים ביקור בתערוכה המקצועית 14:45 – 13:45

16:15 - 14:45 מושב שני
15:30 - 14:45

כללים, כלים והנחיות לביצוע הליך פיתוח תקין
עו"ד סיגל פעיל
אולם אלה

16:15 - 15:30
מהפכת תלוש השכר החדש - האם תם עידן השעות הנוספות הגלובליות?
האם צפוי שינוי בכללי המשחק בבתי הדין לעבודה? (בעקבות תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר)
עו"ד עודד ערמוני
אולם אלה (עמ' 41)

15:25 - 14:45
תכנית פיתוח כוכבים - פרספקטיבה חמש שנתית
גב' שלי גורדון גב' יעל שור
אולם יסמין

15:50 - 15:30
אמנם לא מ"בירא עמיקתא", אבל עד ל"איגרא רמא" - שילוב מנצח של מיון והדרכה
גב' ענבר אוריאל מר אורי טורקניץ
אולם יסמין

16:10 - 15:50
כיצד להשתמש בתהליכי הערכה ודירוג ככלי לפיתוח ושימור talent הארגוני ב-Texas Instruments
גב' ליאת שניא גב' אילה לוי-דגן
אולם יסמין (עמ' 38)

16:10 – 15:30
מושבים מקבילים לבחירה

עבודה מרוחק - Telework: גמישות ארגונית כמפתח לתחרותיות
מר מירון פרידמן
אולם אלמוג (עמ' 37)

מעז יוצא מתוק? משאבי אנוש בתקופות משבר
מר אהוד הרן
אולם רקפת (עמ' 37)

Manager outsourcing?
גב' ספי מלכיאור גב' לימור עמירם
אולם ארז (עמ' 37)

אסטרטגיית משאבי אנוש בסופר-פארם להובלת תהליך להעמקת ההזדהות הארגונית על ידי מנהלים בארגון
גב' שלי רוימישר גב' שושי סתת
אולם אילן (עמ' 37)

15:25 – 14:45
מושבים מקבילים לבחירה

האם מנהלת/משאבי אנוש - מכוואית/ של מנוע החדשנות הארגונית? או...?
ד"ר רון דביר
אולם רקפת (עמ' 36)

בניית תפיסת תגמול ויישומה בחברת Startup - modu
גב' ליאת ערד מר אבי ניר
אולם אלמוג (עמ' 36)

הקמת מרכז ניווד וגיוס בטבע - איך עושים את זה?
גב' עירית קליפר אבני
אולם אילן (עמ' 36)

"מובילים אחרת" - תוכנית מובילים מקצועיים באגף הטכנולוגיות
גב' ענת בירן מרגלית גב' רוני מן
אולם ארז (עמ' 37)

17:00 – 16:10 NetWorking Party 20 שנה יחד בכנסים במיתחם התערוכה (עמ' 42)



קבלת פנים, ארוחת בוקר קלה, רישום



08:50 - 07:50

התכנסות במליאה. מתחילים בדיוק בזמן!!!

08:55 - 08:50

מכירים? השראה הנאה והנעה!

09:10 - 08:55

מר זיו מנדל

מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה, חטיבת ההדרכה וההטמעה של מטריקס גלובל.



בוקר טוב עם יו"ר הכנס

09:20 - 09:10

מר יהודה פורת

סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש.

התפתחויות ותחזיות בשוק ההון העולמי

10:00 - 09:20

מר רועי וורמוס

מנכ"ל פסגות.

מציג ומנחה: **מר ששון עוז** מנהל פילת יעוץ ניהולי (חטיבת היעוץ) פילת ישראל.

פוטנציאל הצמיחה בעולם מוגבל משאבים

10:40 - 10:00

ד"ר רו"ח ירון זליכה

נשיא המרכז הערבי הישראלי לטכנולוגיה והיי טק, הקריה האקדמית אונו.

באדיבות פורטל דרושים



Coffee & Talk
ביקור בתערוכה המקצועית

11:20 - 10:40

ניהול סיכונים וההשפעות על משאבי אנוש

12:00 - 11:20

עו"ד אורי סלונים

מציגה: **גב' רונית בן בסט** סמנכ"ל משאבי אנוש סלקום.

יו"ר הכנס

12:10 - 12:00

מר יהודה פורת

סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש.

משאבי אנוש בהנהלה - מה זה אומר?

בחודש יולי האחרון, הכריז **דב בהרב**, נשיא **אמדוקס**, על הנהלה חדשה לחברה. הנהלה דינאמית ובעלת ניסיון רב. למפגש הראשון - התבקש כל חבר הנהלה לכתוב מה הוא מאחל לחברה ומה לעצמו. כשישבתי בבית וכתבתי - הבנתי, שהאתגר הגדול העומד בפניי כחברת הנהלה המייצגת את משאבי אנוש יהיה לאזן בין שלושה תפקידים: נציגת משאבי אנוש בהנהלה, היועצת האישית של החברים לצוות וחברת הנהלה המייצגת את התחומים העסקיים של החברה. נשמע פשוט? לא בטוח. בהרצאתי אספר על האתגרים שביצירת האיזון הנדרש.

גב' נעמה מידן גלעד מנהלת משאבי אנוש, אמדוקס. (Head of HR)

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם אלה

תהליכי פיתוח קריירה ופיתוח מנהלים - מיקרוסופט REALIZE YOUR POTENTIAL

מודל ניהול קריירה במיקרוסופט בנוי על מבנה למידה 70:20:10 ומושתת על מודל CMF:

Career Model Framework, שבמהותו הינו An integrated platform for talent management and career development - מסגרת מובנית לפיתוח מסלול קריירה ופיתוח אישי.

באמצעות ה CMF העובד בונה את מסלול הקריירה שלו על ידי זיהוי השלב האישי בו הוא נמצא בתפקידו והכלים והאופן בו יוכל לפתח יכולותיו בעתיד לשלבים הבאים.

בהרצאתנו, נציג את מבנה המודל, משמעותו, דרך העבודה האישית ואל מול מנהל ישיר ועוד.

כמו כן, נשתף אתכם בתהליך ה- REVIEW, שמתקיים במיקרוסופט פעמיים בשנה, לבחינת עמידה ביעדים ובתהליך מובנה ושיחה באשר לפיתוח אישי ומסלול קריירה, שמטרתו להבנות תכנית פיתוח אישית ולהעניק כלים לקידום העובד לקראת השגת היעדים הנדרשת. תהליך זה מאפשר למיקרוסופט להתאים עצמה כארגון עסקי לדרישות המשתנות של השוק התחרותי והמשתנה ולשמור על ביצועים ממוקדים לאורך שנים.

התהליך גם כולל מתן משוב בונה לעובדים ככלי מסייע להתפתחותם, להגדרת יעדים לעתיד ולתכנון הצמיחה האישית שלהם.

בתהליך מתקיים דיאלוג מתמיד בין העובדים למנהלים שמשפיע על שימורם לאורך זמן בארגון.

תכנית ההדרכה השנתית הגלובלית והמקומית הינה תכנית תומכת לצרכי העובד על פי תכנית הפיתוח שלו, תפקידו וצרכיו.

יעדיו האישיים המקצועיים ויעדי הפיתוח שלו מקבלים מענה באמצעות כלים בינלאומיים (Role Guide וחברת DOOR) ומקומיים (ספקים מובילים בשוק המתמחים בתחומים הרלוונטיים).

גב' אפרת ליאני, Senior Human Resource Manager, Microsoft Israel.

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**

אולם אלמוני

נסיכי הגאות והשפל או איך לנהל משבר עסקי

בספר בראשית מוציא פרעה, מלך מצרים, את יוסף בעל החלומות מבית הסוהר על מנת שיפרש לו חלום בלתי פתור.

בחלום, מפרש יוסף, עומדות להגיע למצרים שתי תקופות עוקבות - 7 שנים בהן יהיה שפע כלכלי ולאחר מכן 7 שנים שחונות ומסוכנות. מחזוריות זאת אופיינית לאורך כל ההיסטוריה. תקופות של שפל הינן חלק מחיינו וכך יש להתייחס אליהן: לא דרמה, לא משבר, מיתון - תקופה אשר מגיעה אחת לכמה שנים.

על אנשי משאבי אנוש להוות, הן בתקופות הגאות והן בתקופות השפל "הקול השפוי" של הארגון. אותו קול המספק לארגון שקט נפשי ושפיות. קול ההגיון בנוגע לצעדים שעליו לעשות (The Voice of Reason). במימדי הארגון: אסטרטגיה ומבנה, תשתיות ותהליכים, פרטים וקבוצות - ניתן לשדד מערכות בצורה מבוקרת תוך כדי הפעלת חשיבה דיפרנציאלית בנוגע לצעדי התייעלות.

צעדי התייעלות אינם בהכרח קיצוצים, לעיתים הם החלטות על השקעת כסף בתקופות שבהן נדרש הארגון דווקא לקצץ.

צעדי התייעלות יצירתיים והגיוניים ישמרו על הארגון בתקופת השפל על מנת שיוכל לפרוח בתקופת הגאות הבאה - שתגיע.

בהרצאה יידונו נקודות המבט דרכן צריך מנהל משאבי אנוש להסתכל על הארגון בתקופת השפל, ויינתנו דוגמאות וכלים כיצד על מנהל משאבי אנוש לנהוג בסיוע לארגון בהתבוננות דרך נקודות מבט אלה על תכנית התייעלות במיתון הקיים והעומד לבוא.

גב' שרון שחורי סמונ"ל משאבי אנוש, תקשוב.

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי**

אולם אילן

גיוס מעולם אחר מה שטוב לברק אובמה טוב גם לנו - האומנם?

איך קרה שנשיא אפרו אמריקאי הגיע לבית הלבן? אין ספק שקמפיין הבחירות של ברק אובמה היווה פריצת דרך בשימוש ברשתות חברתיות ליצירת קשרים אישיים ותודעה בקרב המצביעים.

גם אנחנו בחברת 888, המאמינה בחדשנות והובלה בעולם האינטרנט, החלטנו לבחון את הפלטפורמות השיווקיות לניהול קשרי לקוחות אותן מפעילה החברה.

בחנו גם מקרים של יצירת BRAND AWARENESS בחברות גלובליות (הצצה מהירה לפעילותן השיווקית של חברות כגון סיסקו, IBM, NIKE, חושפת פעילות מסוג זה). כך קרה שמצאנו עצמנו חוברים לבלוגרית מספר 1

בארץ ולומדים ממנה ואיתה איך יוצרים מותג של גיוס ועושים שימוש ב SOCIAL MEDIA MARKETING (רשתות חברתיות, בלוגים) לטובת שידרוג, טיוב והרחבת מאגר המועמדים שלנו.

בנוסף, החלטנו ליישם טכניקות של ניהול Affiliate (תכנית שותפים מקובלת בענף ה- ONLINE שבה המשווק השותף מפנה את הקונים הפוטנציאליים לאתר המבוקש) בניהול קשרים עם מועמדים.

באמצעות הרשתות החברתיות אנו מייצרים את התשוקה לעבוד ב-888; אנשים לומדים להכיר את החברה ולהבין מדוע משתלם כל כך לעבוד אצלנו! בנוסף, המגייס מאפשר למעשה הצצה אישית ואינטימית לנבכי החברה, מבט מהיר ואמיתי ששום אתר לא יוכל לעולם לאפשר...

גב' סיגל סרוור, S.V.P. HR&GLOBAL OPERATION, 888.

גב' איילת נוף, בלוגרית מובילה - BLONDE 2.0.

גב' שני בראונשטיין, גיוס WEB - חברת 888.

אולם ארז

בניית שידרת הביניים הניהולית ב - SkyVision

SkyVision, חברה גלובאלית המספקת תקשורת לוויינית, זיהתה את בנייתה והעצמתה של שידרת הביניים הניהולית כקריטית להמשך הצלחתה. החברה צומחת בקצב ממוצע של 70% בשנה, וברור היה למנהליה שקצב צמיחה זה ניתן לשמר רק ע"י הרחבת הספסל הניהולי. מתוך הבנה זו, נעשה תהליך, בשיתוף המנהלים ובדיאלוג פתוח ביניהם לבין ההנהלה, להגדרת הכישורים הקריטיים הדרושים לניהול מצוין בחברה. בנוסף, המנהלים בנו תכנית הטמעה שהתמקדה, בפיתוח הכישורים הקריטיים, בהקמת פורום ניהולי ובהאצלת סמכויות. בהרצאה נתאר את המטרות, התהליך ותוצאותיו, תוך הדגשת עיקרי הלמידה לגבי תפקיד משאבי האנוש מנקודת ראותו של נשיא ומנכ"ל החברה.

התהליך, כאשר ילך ויעמיק, יפתח את המנהלים, ייצר להם אופק קידום ויהווה גורם מושך להישארותם בחברה. כך, תשמר החברה את מנהליה המוכשרים כחלק מהתמודדותה עם ה - War for Talent ההולך ומחריף. **מארק גזית**, נשיא ומנכ"ל SkyVision, יציע לאנשי משאבי האנוש כיצד: - לרתום את ההנהלה הבכירה לראות בבניית שידרת הביניים הניהולית גורם קריטי להצלחת הארגון וליצור מוטיבציה להשקיע מזמנה ומרצה לבנייתם והעצמתם - לייצר דיאלוג פתוח ואוטנטי בין ההנהלה לשידרת הביניים הניהולית - להיערך ולהתמודד בהצלחה עם מכשולים ונקודות משבר בתהליך - לעזור להקים ולבסס פורום של מנהלים לחיזוק השפעתם על הצלחת הארגון - לשדר מסר אפקטיבי לשידרת הביניים הניהולית על חשיבותם לארגון, ע"י Walking the Talk - לבנות תכנית הכשרה לפיתוח הכישורים הקריטיים שזוהו והוגדרו על ידי המנהלים - לפתח את ההנהלה הבכירה תוך כדי עיסוקם בבניית שידרת הביניים והעצמתה - לייצר תהליך הנאמן למטרותיו - למדוד את הצלחת התהליך - הערך המוסף הגדל של שידרת הביניים הניהולית להצלחת החברה.

Mr. Mark Gazit *President & CEO, SkyVision Global Networks a global Telecom Service Provider since 2002.*

Prior to SkyVision, Mr. Gazit held an Executive Position at the NASDAQ listed dellathree, one of the largest global providers of VoIP and web-based communication services to businesses and individuals.

ד"ר אורית מנקס פסיכולוגית תעשייתית ארגונית, יועצת אסטרטגית, מומחית לאסטרטגיית משאבי אנוש, בניית תשתיות ארגוניות גלובאליות ומערכות לניהול ופיתוח ה - Talent הארגוני. אורית משמשת כ - coach (TIM) Technion Institute of Management ומרצה בלהב (לימודי החוץ של אוני' ת"א). בעבר סמנכ"ל משאבי אנוש גלובלי של Check Point, ושל DSP Group, מקימת תחום הפיתוח הארגוני בסניף הישראלי PriceWaterhouseCoopers (PwC).

מסלול: להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא

אולם אלמוג

השינוי במערך משאבי אנוש בקבוצת שטראוס - מעיצוב התפיסה ועד ל"עלייה לאוויר" במבנה התפעולי החדש

קבוצת שטראוס עוברת בשנה האחרונה שינוי ארגוני מקיף, הכולל מעבר מודול של יחידות עסקיות עצמאיות למבנה מטריוני גלובאלי. מטרת השינוי לייצר תשתית ארגונית התומכת בצמיחה מהירה, תוך הטמעת תהליכים מקצועיים המבוססים על Best practice וביצוע אופטימיזציה של משאבי הארגון ונכסיו.

השינוי שבוצע במערך משאבי אנוש בשטראוס נועד לחזק את השותפות האסטרטגית ואת הערך המוסף של משאבי אנוש בתהליכים העסקיים ולאפשר התמקצעות והסתכלות כוללת על עולם משאבי אנוש ברמת הקבוצה.

בהרצאתנו נציג את:

- **התפיסה האסטרטגית** של מערך משאבי אנוש בקבוצת שטראוס
- **המבנה התפעולי** הנגזר מהתפיסה
- השינוי **בתפיסת תפקיד המנהלים** בארגון
- אופן **ניהול השינוי** והמעבר למבנה חדש ולעבודה בתהליכי עבודה חדשים, תוך המשכיות במתן שירותים לעובדים ושימור אנשי מפתח בתקופה של אי ודאות
- **שלבי העבודה, כלים ומתודולוגיות** שיושמו בתהליך השינוי.

גב' נורית טל שמיר סמנכ"ל משאבי אנוש, קבוצת שטראוס.

גב' דבורה מקסיק סמנכ"ל משאבי אנוש שטראוס ישראל.

גב' גלית כספי דירקטור, TEFEN - יעוץ למצוינות עסקית.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים והשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם אלה

לוקחים אותך אישית תקשורת פנים ארגונית ליישום שליחות "הבנקאות האנושית" של דיסקונט

האתגר עמו מתמודדים ארגונים כיום הוא חיזוק תחושת השייכות והמחויבות של העובדים, תוך שיתוף ומתן מענה לציפיותיהם ולשאלותיהם - כקהל מטרה ייחודי.

נציג את תהליך הקמת יחידת התקשורת הפנים ארגונית, החל מגיבוש היעוד והאסטרטגיה, מיצוב היחידה כחלק ממערך התקשורת הכולל בארגון, והמשך בהגדרת הממשקים עם מובילי הדעה והלקוחות הפנימיים עמם אנו עובדים.

נחשוף בפני המשתתפים את הכלים המשמשים אותנו לבניית תכנית תקשורת אפקטיבית להובלה מוצלחת של מהלכי ליבה הנמצאים על סדר היום בבנק דיסקונט. נמחיש כיצד אנו משלבים פעילויות וערוצים שונים, ליצירת מחויבות ומעורבות עובדים סביב נושאים כגון חווית השירות ללקוח, אתיקה וערכים.

גב' דורית נוימן מנהלת תרבות ותקשורת פנים, אגף פיתוח והדרכה, בנק דיסקונט.

גב' תמר לזר יועצת תקשורת ארגונית.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים והשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם אילן

הטמעת תכנית אתיקה בארגונים

מטרת המושב לדון בדרכי הטמעת תכנית האתיקה בארגונים. תכנית האתיקה בארגונים משמעה קיומו של קוד אתיקה בארגון והטמעתו. הקוד מתרגם את חזון וערכי הארגון לכללי פעולה. מחקרים מוכיחים, כי הטמעת הקוד מובילה לתרבות ארגונית אתית ומורידה את סיכוני השחיתות בארגון. במושב נציג תהליך הטמעת קוד אתי מקבלת ההחלטה על הדרך להטמעתו, דרך התנעת התהליך, רתימת המנהלים והעובדים בארגון, ומדידת אפקטיביות התהליך. כמו כן, נתייחס בהרצאתנו להטמעת קוד אתי בחברה רב לאומית. בתוך כך, נבחן את חשיבות תכנית האתיקה בארגון ואת תפקידו של מנהל משאבי האנוש בהובלת התהליך.

מנחה:

גב' ורדה זילברברג חברת ועד מנהל שקיפות בינ"ל ישראל (שבי"ל) ומנהלת מכון זיו לפיתוח ארגוני.

משתתפי המושב:

עו"ד איל זעירא מנהל משאבי אנוש - ישראל ויו"ר ועדת היגוי קוד אתי כימיקלים לישראל.

מר ארז אורלי סמנכ"ל משאבי אנוש הפניקס.

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי**

אולם ארז



ארוחת צהריים

ביקור בתערוכה המקצועית

14:45 - 13:45

גיבוש תכנית-אב לפיתוח מנהלים בבנק מזרחי טפחות או מודל Z במזרחי טפחות

בשנים האחרונות נמצא בנק מזרחי-טפחות בצמיחה מתמדת. מאז תהליך המיזוג בין בנק המזרחי המאוחד לבין טפחות בנק משכנתאות לישראל- המיזוג הגדול ביותר שהיה אי פעם במערכת הבנקאות בישראל- עוסק הבנק, לצד השגת יעדים עסקיים, גם בבניית תשתיות לפיתוח המשאב האנושי.

הבנק שואף לפתח שדרת ניהול מובילה, ולשם כך גיבש מודל אינטגרטיבי לפיתוח המנהלים בבנק, באופן שיהלום את חזון הבנק וערכיו, שוק הבנקאות והדרישות ממנהלים. במפגש נדון בתהליך גיבוש המודל במזרחי- טפחות:

- נתאר את תהליך העבודה והדילמות לאורך הדרך,
- נציג את הנחות העבודה, את מקורות המידע ואת עיקרי המודל,
- יוצגו צעדי ההטמעה הראשונים של המודל בבנק.

אנו מאמינים כי האסטרטגיה החדשה מהווה הזדמנות לשיפור ביצועים ניהוליים מתמיד ולשימור מנהלים מצטיינים, לטובת המשך צמיחה ועמידה באתגרים העסקיים של הבנק.

גב' תמר סאפר מנהלת פיתוח משאבי אנוש והדרכה, מזרחי-טפחות.

גב' זהר פרופר יועצת ארגונית, מנהלת מחלקת ניהול הדרכה ומערכות למידה, לוטם אסטרטגיות לפיתוח ארגונים.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם אלה

מוקדי מקצוענות תומכי מנהלי משאבי אנוש בארגון

בתחילת 2007 בוצע שינוי מהותי ביותר במבנה הארגוני של מערך משאבי אנוש בחטיבת הטילים ולוחמת רשת. השינוי כלל הקמת שבעה מוקדי מקצוענות לצד מנהלות משאבי אנוש הפועלות כיועצות ושותפות למנהלים, בכל הקשור להובלת תהליכים, שימור עובדים, טיפוחם ופיתוחם.

המבנה הארגוני הוא מבנה מטריצי ובו שלושים עובדים בכל תחומי העיסוק של משאבי אנוש. במקביל ניבנו כלי מחשוב התומכים במבנה הארגוני, אשר גרמו ל"מהפכה" בכל הקשור לניהול משאבי אנוש בחטיבה. השינוי הארגוני נועד לשפר את אפקטיביות עבודת מערך משאבי אנוש בחטיבה, לתת מענה מקצועי ומתקדם לאוכלוסיית המנהלים והעובדים כאחד ולהביא לעליית שביעות רצון העובדים והמנהלים, בכל הקשור לתפקוד משאבי אנוש בחטיבה.

השינוי הארגוני הביא לשיפור מוכח ומדיד בתפוקות, לשיפור משמעותי בתהליכי העבודה ולשיפור תהליכים ארגוניים מורכבים. בעקבות הצלחת השינוי הארגוני בחטיבה, הוחלט ליישמו על כל מערך משאבי אנוש ברפאל.

מר מוטי הופר סגן מנהל חטיבת הטילים ולוחמת רשת למשאבי אנוש, רפאל.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם ארז

14:45 - 15:45 מושבים מקבילים לבחירה (המשך)

חיוניות מנהל משאבי אנוש בהטמעת מתודולוגיה בארגון

לאור השינויים הגלובליים המתרחשים בשנים האחרונות נציג בפניכם מתודולוגיית עבודה חדשנית שפותחה בארצות הברית לפני כחמש שנים ונחשבת היום לאחת מהמתודולוגיות המובילות בניהול פרויקטים וכלי מצוין בידי מנהלי משאבי אנוש. Case study של חברת Frontline-PCB.

המתודולוגיה נותנת מענה לקשיים הקיימים כיום בפיתוח פרויקטים בסביבה אשר משתנה במהירות ויתרונה בכך, שהיא מגבירה את מעורבות העובדים והצוותים בצמתי החלטה מרכזיים. היא גם נשענת על מתן מרחב גבולות ומטרה לצוותים העובדים באיטרציות קצרות, בגמישות מקסימאלית ועל פי תעדוף הנקבע על ידי מנהל המוצר.

בעבר, הובילו תהליכים אלו מנהלי יחידות הפיתוח בלבד, אולם עקב הייחודיות של המתודולוגיה הזו, ולאור המודעות לצורך ב - Agility מתחייבת מעורבות מנהל ה HR בתהליך ההיערכות להטמעה וכן לאורך ההטמעה עצמה, אשר משפיעה רבות על הצלחת התהליך.

נכיר בקצרה את המתודולוגיה כמו שהיא מיושמת בארגונים מגוונים בארץ ובעולם, על בסיס הניסיון של המרצה, ועיקר ההרצאה תיחיד להצגת Case Study של חברת פרונטליין הישראלית.

ההרצאה תוצגנה הנקודות הבאות:

- זיהוי והבשלה של מערך ההנהלה, כמוכנות ארגונית לשינוי.
- מעורבות מנהל ה HR בקבלת ההחלטה הפנים ארגונית.
- הכנת הארגון וזיהוי סוכני השינוי לקראת התהליך.
- הכנת הצוות המטמיע, תוך אפיון צרכים, מוקדי התנגדות, נקודות חולשה וחוק ארגוניים.
- תיאור תהליך ההטמעה מנקודת מבטו של מנהל ה HR.
- מתן כלים למנהל ה HR בהטמעת מתודולוגיות על בסיס דומה

מר דני (דנקו) קובץ' CTO, AgileSparks

גב' ענת שידלובסקי מנהלת HR, Frontline pcb solutions

מסלול: מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי

אולם אילן

בניית תכניות עבודה למשאבי אנוש כנגזרת של אסטרטגיית הארגון

צוותי משאבי אנוש מתמודדים בימים אלו עם תהליך בניית תכניות עבודה לשנת 2009. קיימת קשת רחבה של דרכי תכנון עבודה, המומלצת שבהן היא מהלך התומך ביעדים ובאסטרטגיה המובילה את הארגון. בתהליך חשיבה ועבודה מובנה ומסודר, הלוקח בחשבון את מגבלות המציאות הארגונית, ניתן לממש באופן מקסימלי את עקרונות השותפות האסטרטגית של משאבי אנוש. בהרצאה נציג Best Practice לביצוע תהליך החשיבה ובניית התכנית ונשתף בסט של כלים תומכים, לצד התייחסות להתאמה לצרכי ארגונים שונים ומגבלות המציאות בשטח.

גב' אסנת ציפר מנהלת פרויקטים, נירם גיתן פיתוח ארגוני.

מר גל בן טובים ראש תחום הנדסת מערכות ארגוניות, נירם גיתן.

מסלול: להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא

לתשומת לבכם
משך המושב שעה וחצי

אולם אלמוג

15:30 - 16:10 מושבים מקבילים לבחירה

מנהיגות בתהליכי שינוי בחברות גלובליות - תהליך שינוי אסטרטגי כפול, בחברה ובמשאבי אנוש, בארגון גלובלי

מנהיגות בתהליכי שינוי בארגון גלובלי יוצרת מורכבות קיצונית, המושפעת מתהליך השינוי עצמו, מהובלתו בחברה גלובלית רב תרבותית, מהתלות ההדדית בין גורמים השותפים בתהליך ומתפיסת המנהיגות בתהליך כזה. נציג מודל וכלים המאפשרים הבנה והתמודדות עם אספקטים אלו. המודל מתבסס על תיאוריות של מורכבות והבניה חברתית ועל מחקרים בתחום מנהיגות במגוון תרבותי. נדגים זאת באמצעות הצגת תהליך בניית צוות משאבי אנוש גלובלי וסדנא שקיימנו עימם באירופה כחלק מהנעת תהליכי השינוי בחברה.

גב' אילת גולן מנהלת משאבי אנוש אירופה וישראל, קומברס.

גב' רונית קורץ פסיכולוגית ארגונית, מנחה תהליכי שינוי, נתיב - לצמיחה אישית וארגונית.

מסלול: תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות

אולם אלה

המנהלים בארגון הם האחראים לניהול משאבי אנוש

באגף משאבי אנוש במשטרת ישראל מאמינים, שהמנהלים בארגון הם האחראים לניהול המשאב האנושי. ההרצאה תתמקד באופן בו תרגם האגף תפיסה זאת לכלל פעולה.

יוצג כלי ניהולי שפותח לטובת המנהלים בארגון ואשר באמצעותו הם יכולים לקבל בכל נקודת זמן תמונת מצב ביחס להיבטי כח אדם.

באמצעות המערכת יכול המנהל לבצע תחקור כל נושא תוך הפקה עצמית של דוחות בחתכים שונים ויכולת להגיע לרזולוציות נמוכות ביותר עד רמת היחידה הבסיסית ועד רמת השוטר הבודד.

המערכת מאפשרת למנהלים ברמה היומיומית לשפר את ניהול המשאב האנושי ביחידותיהם ולמפקדים ברמות הבכירות יותר לקבל החלטות על בסיס נתונים זמין ובהתאמה - לקבוע מדיניות כלל ארגונית.

לצד המערכת בצענו פעולות נוספות בארגון על מנת לתמוך את התפיסה על פיה המנהל בארגון הוא מנהל משאבי אנוש. נתאר מודולות הכשרה אשר פותחו בקורסי הפיקוד השונים, ימי עיון, ושיתופי פעולה שפותחו בין האגף למפקדים בארגון על מנת להתמודד עם סוגיות קריטיות בניהול משאבי אנוש במשטרת ישראל.

מכלול הכלים והפעולות הנוספות שנתאר הביאו ללא כל ספק לחיזוק המודעות ומיומנות המפקדים בתחומי משאבי אנוש, אך לא פחות, חיזוק

15:30 - 16:10 מושבים מקבילים לבחירה (המשך)

את משקלו של תחום משאבי אנוש בקבלת החלטות ארגוניות.

ניצב עמיחי שי ראש אגף משאבי אנוש, משטרת ישראל.

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטיגי**

אולם אילן

לקחת בעלות על הובלת ניהול משאבי הארגון לאור מגמות עולמיות של מוביליות והתייעלות

מגמות עולמיות של מוביליות טכנולוגית (תקשורת מכל מקום לכל מקום) ושווקים גלובליים תוססים תרמו להיווצרותם של מגוון דפוסי העסקה גמישים, המאפשרים לארגון ניהול אקונומי של סביבת העבודה ויישום

מתודולוגיות יעילות של שיתוף ושימור הידע תוך אימוץ כלי ניהול, הערכה ובקרה אפקטיביים. כלים אלו שגם נותנים מענה לסוגיות נוספות - מסייעים כיום לארגונים לנהל באופן אופטימאלי את משאבי הארגון בזמנים של משבר כלכלי עולמי עמוק ותנאי אי ודאות מתמשכת, תוך שמירה על הנכסים האנושיים היקרים מפז של הארגון.

בהרצאתי אתייחס להזדמנות של מנהל משאבי אנוש בארגון להוביל את ניהול משאבי הארגון כנכס משותף בתקופות כלכליות סוערות אלו, תוך סקירת הניסיון הניהולי הרב שנצבר בארגונים ברחבי העולם בתחומים אלו.

גב' תרי וינברג מנכ"ל חברת ענבר פלקסימנט.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם ארז



היזמרים?

זיכרון לשאבי אנוש פורמט בינלאומי!

המגמה גם אצלנו!

הצטרפו למינויים על הזיכרון דרך היוק!

כל המבקרים בצוותא שלכם מייבקים איתנו!

ארגון מנויים: טל (רב קווי) 09-7464264

www.hrisrael.co.il

זיכרון לשאבי אנוש זה היזמה יוגר לזיכרון!



Manpower®
www.manpower.co.il



אפרת גרינברג
מנהלת חטיבת בנקאות וביטוח
efrat.greenberg@manpower.co.il

דליה נרקיס
יו"ר קבוצת Manpower ישראל
ומנהלת Manpower המזרח התיכון
dalia.narkis@manpower.co.il

דנה אברהם
מנהלת חטיבת Small Medium Business
dana.avraham@manpower.co.il

ספי אהרון
מנהלת חטיבת Manpower Young
sefi@manpower.co.il

מתי פיירמן
מנכ"ל Manpower Business Solutions
mati.fairman@manpower.co.il

"ב-40 שנה למדנו הרבה מאוד על ניהול כוח אדם. אנו מעמידים לרשותך את הידע הזה"

קבוצת Manpower מעמידה לרשותך 60 שנות ניסיון בעולם ו-40 שנות ניסיון בישראל בניהול כוח אדם וביצירת אסטרטגיה ניהולית, במגוון תחומים ושוקים. אנו מאמינים שהידע שרכשנו במהלך עבודתנו עם החברות הגדולות בארץ ובעולם יכול לעזור לך. אנו מציעים לך סל פתרונות רחב ומתקדם ותובנות אסטרטגיות מעמיקות. כל אחד מאיתנו עומד לשירותך:



שלי סער
מנכ"ל Manpower Professional
shelly.saar@manpower.co.il

נירה צימלס
מנהלת מנפאור "בראשית"
nira.zimels@manpower.co.il

שולמית גילן
סמנכ"ל שיווק ומכירות קבוצת Manpower ישראל
shula.gilan@manpower.co.il

עבר סיון
מנהלת חטיבת תעשיה
inbar.sivan@manpower.co.il

אורנה סגל
מנכ"ל Manpower ישראל
orna.segal@manpower.co.il

ניהול ה- TALENT הארגוני ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון

כנס בתוך הכנס (משך הכנס יומיים)

החודשים האחרונים מתאפיינים במשבר כלכלי לא פשוט. עוד הרבה לפני המשבר הנוכחי הבינו חלק גדול מהחברות במשק הישראלי שעליהן להתמודד עם משבר מסוג אחר, משבר שהיציאה ממנו, אם בכלל, תתרחש לאורך שנים ארוכות. המשבר שיצר את המלחמה על ה"טאלנט" - קרב על המוכשר ביותר!

מי הוא המוכשר ביותר? על כך ניתן לכתוב הרבה מאוד ספרים עד כדי למלא קירות שלמים בספריות...

השילוב הדיכוטומי בין המשבר הכלכלי לבין הקושי שבזיהוי, פיתוח ושמירת העובדים / מנהלים המוכשרים ביותר - יוצר עבור משאבי אנוש מצב שמחייב התמודדות עם השאלה "איך לשמור על העוגה וגם לנגוס בה?" ארגונים שיוותרו על הטלנט בגלל המשבר הכלכלי, בבוא העת, שכמסלול ההמראה יהיה פתוח - ימצאו את עצמם במחסור ב"חיילים". היכולת למשוך ולמצוא טלנטים אחרי המשבר תקטן באופן משמעותי ודרישות השכר יהיו גבוהות וכד'.

המצב החדש יוצר, לדעתנו, הזדמנות חשובה למשאבי אנוש והיא המקום של "business partner" אמיתי עבור המנכל וחברי הנהלת החברה.

תשאלו את עצמכם כמה שיחות בנושא הטאלנט היו לכם עם המנכל בתקופה האחרונה: מיהם, האם הם בסכנת עזיבה, איך שומרים עליהם, איזה תפקיד אחר הם מיועדים לקחת על עצמם, איך מביאים אותם לשם, מי המחליפים האפשריים לכל אחד מהם בבוא הזמן? ואם מי מהם בכל זאת עוזב - איך לשמר את הידע שלו? ... מי מכם שאל את המנכ"ל אם הוא יכול להצביע על שורת הטלנט הארגוני? כמה פעמים נפגש המנכל עצמו עם הטלנטים שלו? ...

אנחנו נמצאים בתקופה בה למשאבי אנוש הזדמנות להפוך לגורם מרכזי ביותר בארגון ולנהל דיאלוג מסוג חדש עם המנכ"לים. תקופה שבתוקף נסיבותיה - מאפשרת למנכ"לים ולמנהלים בכלל להתוודע למקצוע המורכב של ניהול משאבי אנוש למגוון הכלים העצום והידע שיש למשאבי אנוש להציע וזו הזדמנות לשינוי פרדיגמה.

בכנס נחשוף את קהילת משאבי אנוש לכלים ולתהליכים הקשורים ל: גיוס וקליטה, שימור עובדים עם ביצועים ופוטנציאל התפתחותי גבוה, תכניות ל succession, דרך תהליכים שנעשו בחברות שונות ומגוונות בארץ בשלבים השונים של מחזור חיי העובד בארגון.

בכל ההרצאות שבחרנו עבורכם חיפשנו את הערך המוסף, את הרלוונטיות, את החדשני, את מה שאנחנו חברי הצוות, רוצים בעצמנו לשמוע. אנו מזמינים גם אתכם לבוא, ללמוד ולקחת "הביתה" ידע חדש, שנוצר בארגונים מובילים מפי מנהלים - חברים, שמוכנים לשתף מניסיונם, בלבטים, בהצלחות ובלקחים. שמוכנים לתת כלים וללמד. תודה למרצים ובהצלחה

בואו ללמוד מניסיונם של אחרים!!!

צוות ההיגוי:

גב' אניטה שור סמנכ"ל משאבי אנוש, מירס תקשורת, יו"ר.

גב' דלית שרון מנהלת גיוס, HP.

גב' אפרת אגמון יועצת ארגונית בכירה, מכון אדם-מילא.

ניהול ה-TALENT הארגוני ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון (המשך)

כנס בתוך הכנס (משך הכנס יומיים)

13:05 - 13:45

תכנית לפיתוח מנהיגות מוטורולה ישראל - 2002 - 2007

בשנת 2002 היינו באמצע התפוצצות הבועה, והסביבה העסקית שלנו הפכה יותר ויותר בלתי יציבה ומעורפלת. נשמע מוכר? ...
התקופה הזו חיזקה בצורה משמעותית את הכרת המנכל"ים
וההנהלות בצורך במנהיגים חזקים שיובילו את הארגון. מנהיגים אשר
יצמחו ברובם מתוך הארגון עצמו בתהליך התפתחותי ארוך טווח.

על רקע זה, ארגון ה-OD במוטורולה יזם תכנית פיתוח מנהיגות
ייחודית שבאה לתת מענה לאספקטים שונים בכמה רמות. ביניהם:

- זיהוי התפקידים הקריטיים בחברה.
- מחזיקי התפקידים הנוכחיים (כולל רמת תפקוד והערכת סיכון
עזיבה).

- מחליפים אפשריים לטווח בינוני וארוך.
- פיתוח המחליפים ובניית תכנית התפתחות ומסלול קריירה.
- תוצאות ומעקב.

ליבת התכנית היוותה למעשה העבודה על התפתחות המחליפים,
ופה ייחודה. תהליך הלמידה התבסס על מתודולוגיה אבחונית.
הלמידה לא נעשתה דרך סדנאות או קורסים, אלא דרך אבחון
התפתחותי של המשתתפים, למידה מתוך תוצאות אבחון ותהליך
של coaching אישי למשתתף.

התכנית פותחה, הובלה והוטמעה ע"י צוות משאבי אנוש המורחב
של חברת מוטורולה.

נציג בקצרה את רציונאל התכנית ונתמקד במתודולוגיה האבחונית
ובתהליך העבודה.

גב' איריס איזקוב מנהלת הדרכה ופיתוח ארגוני, מוטורולה ישראל.
גב' אניטה שור סמנכ"ל משאבי אנוש, מירס תקשורת.

אולם יסמין



ארוחת צהריים
ביקור בתערוכה המקצועית

13:45 - 14:45

12:20 - 13:00

פיתוח קריירה באינטל

כמה זמן השקעתם לאחרונה בחשיבה על הקריירה והפיתוח
המקצועי שלכם? האם אתם יודעים מה מלהיב אתכם בעבודה
וממקסם את הפוטנציאל האישי שלכם? כיצד ארגונכם מתמודד
עם סביבה עסקית משתנה, כאשר ארגונים נהיים שטוחים יותר,
הדרישות מהעובדים והארגון משתנות והאתגר בשימור יכולת
המשאב האנושי עולה?

ניהול קריירה לא חייב להיות תהליך מסתורי הנתון למזל ולאמונה
ש"יהיה בסדר ידאגו לי". כאשר הארגון מציע מסגרת פעולה
הוליסטית עם כלים ושפה יעילים, העובדים יכולים לקחת אחריות
מלאה על ניהול הקריירה שלהם בסביבה עסקית דינמית ומשתנה.

אינטל החליטה לעורר את השיח המובנה בין שלושת מרכיבי
המשולש הארגוני הכוללים את הארגון, המנהל והעובד. בימים אלו
מיושמת בחברה תכנית רב שנתית מקיפה כדי להעניק כלים
מעשיים וליצור תרבות של פתיחות בשיחות אלו. הציפיה היא שכל
עובד ומנהל ידברו על הפיתוח המקצועי של העובד לא רק בהקשר
של תהליך חד שנתי עם דגש על הערכת ביצועים. תהליך זה מנוהל
עלידי הגדרת יעדים כמו בכל מטרה עסקית אחרת, מה שמעביר
מסר שהנושא בעל עדיפות גבוהה.

התכנית בנויה על סמך נסיון החברה ו 30 שנות מחקר של שני
פרופסורים מאוניברסיטת הרווארד, אשר חיפשו את הקשר בין
תרומה אישית, התפתחות קריירה וביצועים ארגוניים. אחת ההנחות
המרכזיות היא, כי למידה מתמדת, כדרך חיים ולא אירועים
ספורדיים, היא המפתח להתפתחות. הצלחה בקריירה מתבטאת
בהעמקת והרחבת מורכבות המשימות וההשפעה הארגונית תוך
צמיחה לטרלית. ידוע כי ככל שתרומתו של עובד גדלה יותר -
תפוקתו ושביעות רצונו עולים.

התוצאה העסקית ברורה - עובדים המנהלים את הקריירה שלהם,
בעלי מעורבות רגשית רבה יותר משום שהם מרגישים שהיכולת
להגדיל את תרומתם והשפעתם הארגונית היא בידם. ההנעה
הפנימית שלהם מובילה לתפוקות גבוהות יותר ובכך נוצר מינוף
ליכולות העובד ויתרון עסקי ממשי לארגון.

אתאר את מסגרת הפעולה התומכת של פיתוח קריירה באינטל עם שפה
וכלים המאפשרים לעובד לקחת אחריות על ניהול הקריירה האישית שלו
בעזרת תמיכה אקטיבית של המנהל והארגון. התכנית מחברת בין היעדים
האסטרטגים של הארגון והשאיפות האישיות של העובדים.

גב' קלרה ריספלו Employee development regional program manager
אינטל.

אולם יסמין

ניהול ה- TALENT הארגוני ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון (המשך)

כנס בתוך הכנס (משך הכנס יומיים)

16:10 - 15:30

מה- Baby boomers לדור ה-Z - התאמת אתגרי גיוס ושימור עובדים בשירות לקוחות לעובדים מדורות שונים

ארגונים רבים העוסקים בשירות לקוחות, ולא רק הם, מתמודדים לעיתים קרובות עם תחלופה גבוהה של עובדים ועם קושי לשמר עובדים (במיוחד את ה-TOP TALENT שבהם). ארגונים אלו משתמשים במגוון רחב של ערוצי גיוס לצד ייחום ויישום תהליכי שימור כדי להתמודד עם קשיים אלו. אולם האם כלי שימור המתאים לעובד אחד מתאים ונכון גם לעובד אחר? רבות התיאוריות אשר מבדלות בין עובדים מבחינת גורמי ההנעה השונים (כגון מודל ה-Motivator של Wetherbe & Wetherbe), אופק הפיתוח הנכון עבורם (Career anchor של אדגר שיון), מאפייני הקריירה שלהם (אופקית, משתנה, לינארית וספיראלית), סגנונות התקשורת שלהם ועוד. גם חברת סלקום מתמודדת מזה זמן עם אתגרי גיוס עובדים למוקדי השירות הטלפוניים ועם שימורם לאורך זמן. לצד הבנת המאפיינים השונים של אוכלוסיית העובדים בה, נעשה נסיון להתאים את כלי הגיוס והשימור כך, שיתאימו לעובדים השונים הן בשלבים השונים במחזור חייו של העובד והן לדור בו נולד. השימוש בכלים כמו מסלולי תגמול יעודיים, תכניות פיתוח אישי, סדנאות לעובדים ותיקים, סדנאות העשרה, כלי תגמול ספציפיים וכלי ניהול - הובנו והותאמו כך, שיתאימו (בעבודה משותפת של מנהלים ומשאבי אנוש) לכל אוכלוסייה בנפרד. במצגת נסקור את מאפייני הדורות השונים לצד מספר תיאוריות תומכות בשונות הנצפית בשטח, ונציג מספר כלי גיוס ושימור עובדים הנהוגים בסלקום, ואופן התאמתם לדורות השונים של העובדים בשירות הלקוחות בחברה.

מר דרור דוידאן מנהל משאבי אנוש, מערך שירות הלקוחות הטלפוני, סלקום.

אולם יסמין

15:25 - 14:45

פנל: מחזור החיים של הידע בארגון - מענה רלוונטי לצורך אסטרטגי

מחזור החיים של הידע בארגון מתפתח יחד עם מחזור התפקוד של העובד. אלא, שהשילוב בין עובד ל"ידע" אינו כה פשוט. היכולת לנצל את הידע הרלוונטי, בזמן הנכון ובמינון הנדרש תלויה רבות בהתייחסות מותאמת של הארגון למחזור החיים של הידע והעובד. הקשר שבין העובדים, הארגון והידע מתפתח במקביל, באופן כאוטי אבל בהתאמה לאירועים שונים בארגונים. כניסתו של העובד לארגון גם מציינת כניסת ידע חדש, ולפעמים חדשני. במהלך תפקודו של העובד בארגון מצטבר אצלו ידע רב והוא הופך למומחה-טאלנט. פרישה של עובד, המחזיק במשאב ידע מהארגון הינה לפעמים אירוע טראומטי.

מתברר, כי בעשור הקרוב ייפרשו בעולם ובישראל כ-50% מהעובדים מחברות בתחום ה-Aerospace&Defense ובעיקר חברות בתחום התשתיות. מרבית המומחים בעלי ידע קריטי נמצאים בקבוצת הפורשים. בעייה דומה קיימת בחברות בעלות מרכיב משמעותי של עובדים צעירים (בעיקר חברות היי-טק). אובדן נכסי הידע המצויים אצל מומחים/טאלנטים אלה מהווה "פצצת זמן" עסקית עבור החברות ולכן יש לזהות את המומחים הקריטיים בזמן, לבצע לכידה נכונה של הידע ולהפכו לזמין ב"מאגרי ידע תומכי פעילות" (Performance Support Knowledge-Bases) מתאימים.

מנהלי משאבי אנוש מטפלים אם כן בשני משאבים מרכזיים בארגון: האנשים ושימורם והידע שלהם. מכאן, שניהול האנשים וניהול הידע חייבים ללכת יד ביד. בעידן של מחסור בטאלנטים, הנושא הינו בעל משמעות קריטית.

בפנל נציג את עקרונות הקשר שבין התפתחות הידע לארועי הארגון על ידי **ד"ר אלון הסגל**, לכידה ושימור ידע (& Knowledge Retention) בעבודתו וביציאתו של העובד המומחה על ידי מנהל הידע של התעשייה האווירית **מר אבי קדם** ובמהלך חייו של העובד בארגון יוצג על ידי **מנכ"ל חברת ONE1 מר אודי ויינטראוב**. תינתן לקהל אפשרות להעלות שאלות לפנל.

ד"ר אלון הסגל מרצה, יועץ וזם.

מר אבי קדם מנהל הידע (CKO), התעשייה האווירית.

מר אודי ויינטראוב מנכ"ל חברת ONE1.

אולם יסמין

ניהול שכר והטבות

כנס בתוך הכנס

המשבר הכלכלי הקשה הפוקד את העולם מעורר, באופן טבעי, חרדות קשות ותחושות אפוקליפטיות. לא מעט פוליטיקאים, פרשנים ופובליציסטים, מפרסמים הצהרות דרמטיות ונבואות שחורות ובהתאם לכך אנו עדים למבול של כתבות בדבר משבר עמוק ונרחב במשק הישראלי בכלל ובתעשיית ההי-טק בפרט. מסיבה זו בחרנו למקד את הכנס השנה בהשלכות המשבר הנוכחי על תחום השכר וההטבות בארגונים מתוך מטרה לייצר תובנות לניהול שפוי ולא היסטרי ולהציג פתרונות יצירתיים לשימוש בפונקצית השכר וההטבות ככלי יצירתי לשימור טלנטים וניווט הארגון בעת משבר.

מושב בוקר 12:20 - 13:45

12:40 - 12:20

פתיחה:

השפעת המשבר הכלכלי על ניהול שכר והטבות - לקראת 2009

פרופ' משה צבירן סגן דיקאן וראש התכנית לניהול טכנולוגיה ומערכות מידע, אוניברסיטת תל אביב - הפקולטה לניהול. יו"ר הכנס בתוך כנס.

אולם רקפת

13:10 - 12:40

ראיה כוללת לניהול עלות כח העבודה בארגון בעיתות משבר

סביבת חוסר הוודאות ומבחן ההישרדות של חברות רבות כתוצאה מהמשבר הכלכלי העולמי, מציבים אתגרים מורכבים ולא קלים למנהלי משאבי אנוש. בתקופה זו דרושה ראייה לא שגרתית ולעיתים אף מרחיקת לכת בכל הנוגע לבניית מבנה עלויות משאבי אנוש תחרותי - Competitive cost of the Workforce. ההרצאה תתמקד במספר גישות וכלים לניהול הצד הכמותי של משאבי אנוש לצורך התאמתו למצב העסקי של החברה.

מר עדי בילדנר סמנכ"ל משאבי אנוש, ECI Telecom.

אולם רקפת

13:45 - 13:10

השפעת המשבר בשוק ההון על ניהול הפנסיה וקופות הגמל

הפאניקה שאחזה בציבור בעקבות המשבר בשוקי ההון בארץ ובעולם הביאה, בין היתר, למשיכת כספים ניכרת מקופות הגמל. שלא בצדק הפכו מכשירים אלה, שכמעט כל משפחה ישראלית מחזיקה בהם, לאפיק ש"בורחים" ממנו ובכך נגרם לציבור העמיתים נזק רב.

דן פנחסי, מנכ"ל כלל פנסיה וכלל גמל מקבוצת "כלל ביטוח פנסיה ופיננסים" ואחד מהמנהלים המנוסים והותיקים בתחום, יסביר בהרצאתו את חוסר ההיגיון שבמשיכה ואת התוצאות השליליות שנובעות ממנה.

בהרצאתו ידבר פנחסי על הרקע למשבר, יסקור משברים קודמים בשוק ההון, יפרט את כל הסיבות מדוע לא כדאי למשוך כעת כספים מקופות הגמל ויסיים בהמלצות פרקטיות להשקעות בעיתות של אי וודאות.

מר דן פנחסי מנכ"ל, כלל פנסיה וכלל גמל מקבוצת "כלל ביטוח פנסיה ופיננסים".

אולם רקפת



ארוחת צהריים

ביקור בתערוכה המקצועית

14:45 - 13:45

המשך <



ניהול שכר והטבות (המשך)

כנס בתוך הכנס

16:15 - 15:45

כלים משפטיים לצמצום הוצאות שכר בעידן של משבר כלכלי

ההרצאה תסקור דרכים שונות להוזלת עלויות השכר בתחומים שונים הן בתחומים בהם יש חיוב חוזי או חוקי כגון זכויות מגן, מחלה, חופשה, שעות נוספות והן באופן חישוב השכר. נדון בסוגיות כמו עמלות, סוגים שונים של החזרי הוצאות, מתי הם חלק מהשכר לצורכי פיצוי פיטורים ומתי לאו. נדון בסוגים שונים של הפחתת תשלומים נלווים כגון קרן השתלמות, הוצאות חניה, ביטוחי מנהלים. נבחן מה ההיבטים המשפטיים של כל סוגי הפחתות השכר, מתי הם כדאיים ומתי רצוי להימנע מהם.

עו"ד קליה קליין שותפה ומנהלת מחלקת דיני עבודה, איתן לצר
כהן צדק - משרד עו"ד.

אולם תאנה

מושב אחר הצהריים 16:15 - 14:45

15:15 - 14:45

Total Reward Management

גב' אורית הרשקוביץ סמנכ"ל משאבי אנוש, יבמ (ישראל).
אולם רקפת

15:45 - 15:15

אסטרטגיות לניהול שכר ותגמול בעת משבר עסקי

תגובה טבעית ושכיחה של ארגונים עסקיים בעיתות משבר, היא צמצום ההוצאה הכוללת לשכר. מחקר מקיף שנעשה בהרווארד מגלה, שבתום שנה, ברוב המקרים הארגון מוצא עצמו עם רמת הוצאה גדולה יותר לשכר, תוך איבוד אחוז ניכר מה TOP TALENT שלו. בהרצאה נסקור אסטרטגיות שונות של התמודדות עם משבר עסקי בתחום השכר והתגמול, תוך המחשה על מקרים בישראל ובעולם הרחב, ותוך ניתוח התועלות והסיכונים שבכל אחת מהחלופות, ולבסוף גם התוויית פתרון מיטבי.

מר רמי יוסף סמנכ"ל משותף, אביב יישום אסטרטגיות ותגמול.
אולם רקפת

16:15 - 15:45

דילמות ולקחים בבניית תחום ניהול השכר וההטבות בארגון

כלמוביל הינה חברה מובילה בענף הרכב והיא מייבאת לארץ את דגמי הרכבים של: מרצדס, מיצובישי ויונדאי. עד תחילת שנת 2008 לא היה בחברה ניהול מקצועי של נושא השכר והתגמולים. לא הייתה מדיניות ברורה או תהליכים תומכים. תכניות התמרוץ, בחלקן, יושמו בפועל באופן שונה מהתכניות המקוריות.

בשלהי 2007, לאחר הצטרפות סמנכ"ל חדש למשאבי אנוש הוחלט לעבור לניהול מערך השכר והתגמולים בחברה בצורה מקצועית ומסודרת. לצורך כך נבנתה תכנית פעולה ארוכת טווח שנועדה לטפל בכל ההיבטים של ניהול השכר וההטבות (תהליך עדכון שכר, עדכון סל ההטבות והוספת הטבות נוספות, קביעת מדיניות ברורה לגבי הזכאות של העובדים לחלק מההטבות, גיבוש ובניה של תכניות תמרוץ ברורות ושקופות ועוד).

מר בני משי סמנכ"ל משאבי אנוש, כלמוביל.
מר שלומי גוהר קומפיוז'ן.

אולם רקפת

יום א' לכנס (יום ב' בשבוע) 15 בדצמבר 2008

16:30 - 18:00 אימון בניהול משאבי אנוש ובקבלת החלטות בעתות משבר -
סימולציה חוויתית עסקית ייחודית למשתתפי הכנס
"מדהים! מתמודדים יחד ויוצאים מהבדידות של הבעיתיות"

"תחשבו משבר. הנהר הרחב והזורם הופך באחת לנהר תלול וגועש. תחשבו

הובלה. הצוות מוכן לכל מצב, בעקבותיכם צוותים נוספים. תחשבו מהר. כי אין

זמן לחשוב. תמיד ישנה האפשרות לא לעשות כלום- להסחף בזרם. לאן?

תחשבו כמקצוענים. לבחון את המצב, לנתח את הנתונים ללמוד ולתרגל

מיומניות חדשות שיתאימו למציאות. תחשבו הצלחה. לא רק השרדות. כי בסופו

של דבר, הזרם ירגע והכל שוב יזרום. עד המשבר הבא."



סימולציה חוויתית יוצאת דופן בניהול המשאב האנושי בחברות עסקיות בתקופת משבר.

ארוע למידה ייחודי, במסגרת כנס משאבי אנוש ה-20, המבוסס על סימולציה רבת משתתפים המושתתת על מתודולוגיה חדשנית הסימולציה מתבצעת על גבי לוחות משחק ענקיים, ייחודיים לאימון בניהול המשאב האנושי ובקבלת החלטות בעתות משבר. הכל כאימון לקראת ההתמודדות האמיתית בשטח.

הסימולציה תתקיים באולם המליאה סביב שולחנות.

**יום שני, 15 בדצמבר 2008
18:00-16:30**



לתכנון המשחק, התכנים והפיקה והביצוע חברו יחד: קבוצת לוטם - אסטרטגיות לפיתוח ארגונים, טראקס - למידה התנסותית, ו-Neatev מדידה ארגונית



WARM UP - קבלת פנים, ארוחת בוקר קלה, רישום

08:50 - 07:50

התכנסות במליאה. מתחילים בדיוק בזמן!!!

08:55 - 08:50

מכירים? השראה הנאה והנעה!

09:08 - 08:55

מר זיו מנדל

מנכ"ל משותף, ג'ון ברייס הדרכה, חטיבת ההדרכה וההטמעה של מטריקס גלובל.



בוקר טוב עם יו"ר הכנס

09:15 - 09:08

מר יהודה פורת

סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש.

אנשים ברגעי משבר

09:50 - 09:15

ד"ר דורון אביטל

Venture Partner Evergreen, שותף יועץ בקרן הון סיכון אוורגרין. תואר ראשון מתמטיקה ומדעי המחשב.

תואר שני: היסטוריה ופילוסופיה של המדעים אונ' תל אביב.

תואר שלישי: לוגיקה ופילוסופיה אוניברסיטת קולומביה, בה גם לימד, בין היתר: על רציונליות וקבלת החלטות.

בשנות ה-90 המוקדמות - מפקד סיירת מטכ"ל.

במהלך שירותו הצבאי זכה באותות ובפרסים רבים ונחשב כמי שעיצב תפיסת עולם כוללת אודות אסטרטגיה ופיקוד.

עמד בראש ביה"ס לניהול היי טק ע"ש ד"ר ז'ורז' לוואן בפקולטה למנהל עסקים באונ' תל אביב.

ייסד ועמד בראש מכון בר"מ לטכנולוגיה וחברה באונ' ירושלים והחזיק בתפקיד היוקרתי של המנהל הכללי של בית הספרים הלאומי.

השפעת הבדלים בין תרבותיים על עבודה אפקטיבית בסביבה גלובלית

10:30 - 09:50

ההרצאה תעסוק בהשפעת הבדלים בין תרבותיים על בניית אמון בין קבוצות שעובדות ביחד בסביבה גלובלית, על דרכים לזיהוי וגישור פערים,

אגב הצגת לקחים מרכישתה של חברת אגיס הישראלית על ידי פריגו האמריקאית.

Mike Steward

Senior Vice President, HR Corporate, Perrigo

מר רפי לבל

מנכ"ל פריגו ישראל וחבר ההנהלה הגלובלית של פריגו.

מר יוסי גל

סמנכ"ל משאבי אנוש פריגו ישראל.

מר חיים בן ימיני

לשעבר סמנכ"ל משאבי אנוש טבע.



באדיבות פורטל דרושים



Coffee & Talk
ביקור בתערוכה המקצועית

11:00 - 10:30

**התמודדות עם משבר המימון והערכות מחדשת לצמיחה והצלחה -
הון אנושי וניהול**

11:25 - 11:00

ד"ר אורנה ברי

שותפה בקרן הון סיכון ג'מיני ישראל, יו"ר איגוד קרנות הון סיכון ישראליות, מדענית ראשית לשעבר.

האתגרים במעברים במעלה ההיררכיה הארגונית

12:00 - 11:25

בניית מנהיגי ומנהלי העתיד של הארגון מחייבת תכנון והבנייה של הנדרש מכל רמה ורמה במעלה ההיררכיה. מיקרוסופט בנתה כלים ותהליכים המאפשרים לארגון לזהות, להכשיר ולפתח את מנהיגי העתיד. להצמיח אותם מתוך הארגון עצמו, ולהכשיר אותם במעברים האישיים במעלה ההיררכיה הארגונית בראיה אסטרטגית ארוכת טווח. נתאר את האתגרים ונציג את הפתרונות (המובנים) שבנינו.

Ariella Shina

HR Country Manager, Microsoft.

Ariella leads all HR activities for Microsoft in Israel.

Ariella has over 16 years of experience in senior HR management positions with various Hi-Tech companies. Ariella holds a B.A. in Behavioral Science from the Ben-Gurion University and studied the full MBA program in Organizational Behavior at Tel-Aviv University.

Avner Mor

General Manager of the Telecom Products Group, Microsoft.

Avner has 25 years experience in senior management positions with leading Israeli communications companies.

Prior to joining Microsoft in 2006, Avner served at Comverse as the VP and General Manager of the Handset Software division. Avner graduated with a BSc in Computer Engineering from the Technion Institute of Technology in Israel and studied MBA at Tel-Aviv University.

יו"ר הכנס

12:10 - 12:00

מר יהודה פורת

סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש.

כיצד צריכה להראות אסטרטגיית משאבי אנוש שמובילה לטרנספורמציה עסקית - ארגונית?

יוצגו ההיבטים המעורבים בתכנון האסטרטגיה ובראש ובראשונה בנייתה מתוך ראייה פרואקטיבית, הבנת הביזנס וחשיבה עסקית, בין היתר אתמקד ב:

- התייעלות עסקית-ארגונית ויצירת ערך לארגון, על ידי השפעה על דו"ח רווח והפסד והחלטות עסקיות
- האצת תהליך הפיתוח של אנשי מפתח בארגון דרך בניית הנסיון וחוויות מפתחות
- העלאת הביצועים של העובדים והארגון כולו דרך פרקטיקות ניהוליות של יעדים ברורים, פידבק וניהול שכר משתנה.

יוצגו מדדים עסקיים לכל שלושת התהליכים.

גב' בוריה סופרין, Chief Human Resources Officer,
Hewlett Packard Israel.

מסלול: תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות

אולם רקפת

משאבי אנוש: מניהול אדמיניסטרציה - לאסטרטגיה שיווקית

כולם מסכימים שניהול משאבי אנוש הינו פונקציה קריטית והכרחית בארגון, אך לצערנו, היא עדיין נחשבת, על ידי גורמים שונים בארגון, לפונקציה שאיננה שיווקית, איננה "מכניסה" רווחים, אלא דורשת תשומות רבות ממה שנראה או "צריך"...

כיצד להפוך את התפקיד הניהולי למוטג שיווקי? כיצד למצב את התפקיד ואת עצמנו כנכס ריווחי פנים ארגוני? כיצד להיות מובילי חדשנות אנושית ועסקית? וכיצד לייצר את ה BUZZ הבא: בין במיתוג, פיתוח מוצרים, או אסטרטגיית ניהול כובשת ארגון.

הרצאה זו באה לסתור את דפוסי החשיבה המקובלים בהם חדשנות טכנולוגית או שיווקית באה בהכרח מהחטיבות העוסקות במלאכה זו. נהפוך הוא - בידי מנהלי משאבי האנוש כיום היכולת לקבוע תנאים, תכניות ואסטרטגיות ארגוניות בדבר יישום והטמעת חדשנות כערך מרכזי בפעילות החברה. ערכים אלו זקוקים מאיתנו לחיזוק, תכנית פעולה יישומית, והפיכת הגלגל לחשיבה על רווחים הניתנים למדידה אפקטיבית. **דוגמאות מאלפות מחברות אמריקאיות ששברו את מעגל הדפוסים הקיים - תוך הקרנת סרטונים.**

ד"ר אורית וולף הינה מרצה בכירה ואחת מדמויות המפתח בארץ בתחום היצירתיות והחדשנות בארגונים.
מונכל"ית Creative Business Solutions.
כמו כן הינה פסנתרנית בינלאומית.

מסלול: מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי

אולם אילן

Shared Services - the engine of the HR

במסגרת ההרצאה אשתף את הנוכחים בתהליך המרתק אשר אנו מובילים בחברה במהלך השנתיים האחרונות במעבר מארגון HR עם פרישה בינלאומית לתפיסת עבודה גלובלית התומכת ביעדים העסקיים של החברה.

המודל החדשני של ה Shares Services המיושם בחברות גלובליות רבות נבחן והותאם לצרכים העיסוקיים ולמבנה היחודי של החברה. HR הובילו מהלך ייחודי של עיצוב והטמעת המודל בארה"ב ולאחר מכן בהצלחה יתרה באירופה. המודל הורחב לשאר העולם תוך התאמה להיבטים הלוקאליים והתרבותיים.

תהליך היישום נעשה בשיתוף לקוחות (עובדים ומנהלים) מתוך חשיבה יצירתית וחיפוש פתרונות חוצי ארגון.

פונקציית HR בארגון משנה את פניה מתוך חזון ארוך טווח ומוכנות לתמוך ביעדים העתידיים של החברה. במסגרת השינוי הוגדרו מחדש התפקידים במערך HR כמו גם תפיסת השירות והמבנה הארגוני.

גב' אילת גולן מנהלת משאבי אנוש אירופה וישראל, קומברס.

מסלול: תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות

אולם ארז

"ציליל (וטקסט) מכוון" - תקשורת פנים ל "Talent Management" הן במציאות של פריחה כלכלית והן במצבי האטה ומיתון, עיקר עניינם של ארגונים הינו בשימור עובדי הליבה

קיימות השלכות מהותיות על אופן התכנון והתקשורת הפנים ארגונית של מהלך שימור עובדים, ובמרכזן השאלה - האם נכון וכיצד ניתן לתקשר מהלך ארגוני המתייחס לקבוצת מיעוט נבחרת? ארגונים עסוקים בהשפעות האפשריות על חלק זה של עובדי הארגון, שלא הוגדר כ- Talent הראוי לטיפול ושימור - לא פחות מעיסוקם בהשפעת המהלך על התנהגויות "הנבחרים".

המענה לשאלה הינו תלוי-תרבות ותלוי באופיו הייחודי של הארגון.

התקשורת הפנים ארגונית הינה "שחקן מפתח" בהטמעת "Talent Management" בארגון.

בהרצאתנו נציג שתי נקודות מבט משלימות: הראשונה תוצג על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש ב-HOT ותעסוק במחשבות, בלבטים ובעקרונות מנחים של הנהלת הארגון; השנייה - תשלים ותציג בתמצית עקרונות יישומיים לתכנון התקשורת הפנימית, כמרכיב קריטי בהצלחת יישום Talent Management.

גב' עמליה זרקא סמנכ"ל משאבי אנוש, HOT.

בעלת 9 שנות נסיון בניהול מערכות משאבי אנוש, בכללן בארגון מזון, בארגון פיננסי ובארגון תקשורת גדול.

מר אריק אלבו מונכ"ל חברת BRANDIN מיתוג ותקשורת פנים. מתמחה בעיצוב מסרים ובהקמת מערכות לתקשורת פנים בארגונים בישראל. בעל 22 שנות ניסיון ניהולי ומקצועי. ממיסדי ומעצבי התרבות ותקשורת הפנים ב-orange, לאורה זכתה בפרס משאבי אנוש 2005, ובפרס ההדרכה 2003.

מסלול: להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא

אולם אלמון

תמיכה בעשרות מנהלים המתמודדים עם מיזוג חטיבות המתבצע בבת אחת בימים ספורים

במהלך החשיבה על שינוי ארגוני, הכולל בניית שתי חטיבות חדשות בארגון, הוחלט כי השינוי יבוצע בשיטת "זבנג וגמרנו" - ימים ספורים לאחר שישמעו המנהלים לראשונה על השינוי, הם ידרשו לפעול במבנה החדש. המשמעות הינה פרידה מהירה מן הצוות הישן וכניסה מהירה לתפקיד חדש, ברוב המקרים תוך קליטת צוות חדש במסגרת חטיבה חדשה. צוות מש"א נערך להכנת המנהלים לביצוע אופטימלי של תהליך המעבר, על כלל משמעויותיו. ההרצאה תפרט כיצד בוצע התהליך ותציג כלים בהם ניתן להשתמש בניהול שינויים דומים.

גב' ליאת וילדה-דואני HRM - אפלייד מטיריאלס.

גב' ליאור פורת מנהלת פיתוח ארגוני - אפלייד מטיריאלס.

גב' לילך וסרמן ראש תחם תהליכי למידה - נירם גיתן פיתוח ארגוני.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם ארז

שיפור ביצועים, השגת יעדים עסקיים ו- HRBP - "תהליכי Review במיקרוסופט"

במהלך ההרצאה יוצג מודל הצבת היעדים במיקרוסופט המובנה מיעדים איכותיים וכמותיים כחלק מיעדי החברה להצלחה. בחברת התכונה הגדולה בעולם מיקרוסופט מתווה תהליך מעמיק להצבת יעדים ומדידתם. בחברה גלובלית ישנה אחידות במסרים ובשפה ובדרך שבה אנו מציבים יעדים ומודדים אותם. נכיר את תפיסת ניהול המשאב האנושי בחברה, המעגל הניהולי, אופן בניית יעדים ואופן מדידתם. נציג את הכלים התומכים באמצעות מסכים מתוך המערכות עצמן ונחייב ביחד את התהליך. ההרצאה אף תתמקד באופן בחינת היעדים, תהליכי ההערכה התומכים: תהליך הערכה המתמקד בפיתוח אישי ותהליך הערכה המתמקד ביעדים אישיים ונספר על המערך הארגוני התומך בתהליכים אלה.

גב' אפרת ליאני Senior Human Resource Manager, Microsoft Israel.

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי**

אולם אילן

הקמה יש מאין של יחידת משאבי אנוש לאחר מיזוג חברות

במסגרת החשיבה האסטרטגית על מיזוג שלוש החברות: פלעד, פלסטליין ואברות, הוגדר הצורך בהקמת פונקציה משאבי אנוש לכלל הארגון. הבחירה ב-out sourcing כשלב ראשון, נועדה לבנות תשתיות איתנות של משאבי אנוש בארגון, בתהליך מהיר, על בסיס Best Practice הקיים בחברת הייעוץ. זאת, כדי לאפשר לאדם הנכנס לתפקיד ניהול משאבי אנוש בארגון, לקבל לידיו תפקיד מוגדר, כולל תשתיות מובנות (נהלים, תהליכים). נתאר תהליך הכניסה לתפקיד, כולל הטמעת הרציונל בצוות ההנהלה, בניית התשתיות ומיצוב הפונקציה בארגון, זאת תוך טיפול שוטף בצרכי משאבי אנוש של הארגון.

מר עמרי רבינא מנכ"ל אברות תעשיות.

גב' אודליה אדרי מנהלת משאבי אנוש, אברות תעשיות.

גב' טל סגל יועצת בכירה לניהול, נירם גיתן פיתוח ארגוני.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם רקפת

זהות ניהולית בחברת ורינט

מה הניע אותנו, כחברה עסקית, לעסוק בגיבוש ערכי הניהול? **ורינט**, הינה חברה עסקית הפועלת בשוק תחרותי, גלובאלי. **ורינט** מאופיינת בשילוב מיוחד של השגיות עסקית ומקצועיות יחד עם תרבות ארגונית ייחודית.

הצלחתה של **ורינט** תלויה במידה רבה ביכולתם של מנהליה להוביל להצלחה עסקית וכלכלית. הגדלת, פיתוח והתרחבות הפעילות העסקית של החברה טמונה לעניות דעתנו, בבניית שדרה ניהולית איתנה שתוביל ותתמוך במימוש התכנית האסטרטגית של החברה.

בשנים האחרונות צמחה **ורינט** במידה ניכרת הן בפעילותה העסקית והן בהון האנושי שלה. הגידול המהיר באספקטים אלו, התגברות התחרות בשוק והתחרות על גיוס כח אדם איכותי, הניעו אותנו להגדיר מחדש את פרופיל המנהל הרצוי מתוך אמונה, שבכך נבטיח את המשך ההובלה שלנו בשוק ושמידה על **ורינט** כמקום עבודה שטוב לעבוד בו.

- **הזהות הניהולית** נגזרה מתוך ערכי הליבה (יושרה, שקיפות, צניעות, חדשנות, Passion)
- תהליכים ארגוניים (סקרי שירות, הערכת עובדים ועוד), הציפו דילמות ניהוליות המקבלות ביטוי **בהזהות הניהולית** החדשה.
- **הגדרת הזהות הניהולית** באה לעזור לבטא את "האני המאמין הניהולי" בורינט ולתרגם אותה למשהו שניתן לעבוד איתו.
- **הזהות הניהולית** הינה "מצפן" מסייע למנהלים "לנווט" במסלול הניהולי המתאים.
- כל אלה תוך יצירת התאמה בין המיקודים האסטרטגיים לבין התרבות הניהולית הרצויה וההתנהגויות הניהוליות הנגזרות מכך.
- עיצוב מחדש של דפוסים ותהליכי ניהול לאור הגדרת פרופיל רצוי זה.
- תכנית כוללת לפיתוח היכולות והביצועיים הניהוליים.

מר יואל זמוקס מנהל פיתוח ארגוני, ורינט.

מר אנדי פרידמן שותף, יועץ בכיר בחברת O.D.

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**

אולם אלמוג



ארוחת צהריים
ביקור בתערוכה המקצועית

14:45 - 13:45

14:45 - 15:25 מושבים מקבילים לבחירה

האם מנהלת משאבי אנוש = מכוואית/ של מנוע החדשנות הארגוני? או...?

הנה משפט פוליטקלי קורקט = "חדשנות, היכולת ליצר רעיונות חדשים ולהפוך אותם למציאות, לערך" הינה המפתח להצלחה ארגונית". הגיוני. במיוחד היום, לאור אירועי סתיו/חורף 2008. כיצד ארגונים יכולים לנקוט במהלך שיטתי ומשמעותי לייצר את האקלים הארגוני בו החדשנות תפרח? **סביבה בה שרירי החדשנות (הרדומים, לפעמים) של הארגון ושל העובדים יבואו לידי מיצוי מקסימלי? אקולוגיה בה ה-talent ימונף?** בהרצאה מוצעים קונספט גישה שיטתית לתכנון ויישום סביבות תומכות. נטען שזהו בדיוק התפקיד של מנהלי משאבי אנוש בארגון מודרני. במיוחד נתמקד במנגנון של "מרכזי עתיד" ארגוניים, ונבקר בכ-30 דוגמאות למרכזים כאלה, רובם באירופה, מיעוטם במקומות אחרים כולל בישראל. נסתכל עליהם דרך מספר פרספקטיבות: ארגונית, משאבי-אנושית, פיזית, טכנולוגית ותהליכית. נבדוק מהם עקרונות הפעלה של מרכזים כאלה, ונשאל כיצד ניתן לישמם גם בתקציבים מוגבלים.

ד"ר רון דביר מנכ"ל *Innovation ecology*. מומחה לחדשנות ארגונית, חוקר בכיר בקהילה האירופית, מרצה באוני' בר אילן.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם רקפת

בניית תפיסת תגמול ויישומה בחברת - Startup modu

modu נחשבת כיום אחת מחברות ההזנק (Startup) המבטיחות ביותר בישראל. החברה מפתחת טלפון סלולארי מהפכני תוך פיתוח והצגת טכנולוגיות חדשות ופורצות דרך. החברה מעסיקה כיום מעל 220 עובדים וצמחה בקצב מהיר. את החברה הקים **דב מרון** לאחר מכירת m-systems לחברת SanDisk. אחד מלקחי העבר היה הצורך לקבוע ולהבנות מראשית הדרך את תפיסת ניהול המשאב האנושי בארגון בכלל ובתוך כך את תפיסת, מדיניות ותכניות השכר והתגמול. תוצג דוגמה לטיפול מקצועי ויסודי של הנהלת modu בנושא השכר והתגמול מראשית דרכה של החברה, שמתמודדת עם אתגרים טכנולוגיים ועסקיים יוצאי דופן המחייבים אותה לגייס ולשמר עובדים ברמה הגבוהה ביותר הקיימת בשוק העבודה הרלוונטי. מתוך כך נובע כי כמעט כל עובד ב-modu כיום היה נחשב עובד מפתח, key employee, בחברה אחרת בה היה מועסק. עובדה זו מציבה אתגר גדול מאוד בפני הנהלת החברה.

בהרצאה יוצגו:

- רקע - modu - האתגר העסקי והאנושי.
- הצגת הרקע בתחום השכר והתגמול - כיצד גויסו העובדים הראשונים וכיצד נקבעה חבילת התגמול שלהם. מה למדנו מהניסיון ב-msystems?
- ניסוח תפיסת התגמול של החברה והקשר לערכים ולחזון.
- תרגום התפיסה למדיניות ותכניות הלכה למעשה.
- סיכום והפקת לקחים

גב' ליאת ערד סמנכ"ל הון אנושי ותשתיות, modu.
מר אבי ניר מנכ"ל, CompVision.

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**

אולם אלמוג

הקמת מרכז ניווד וגיוס בטבע - איך עושים את זה?

לפני חמש שנים הוקם לראשונה בחברת טבע בישראל מרכז ניווד וגיוס שתפקידו כולל הובלה של תהליכים חוצי ארגון בתחומי הגיוס החיצוני ובתחומי הניוד הפנימי. במערך משאבי אנוש בישראל שהיה קיים קודם הקמת המרכז - כל תהליכי הגיוס נהלו באופן עצמאי לחלוטין על ידי היחידות השונות, ותהליכי הניוד נעשו באופן נקודתי מאוד ולא רוכזו בידי סמכות אחת. **הטמעת תהליכים אלו חייבה שינוי בתרבות הארגון ובתפיסת המנהלים, העובדים ואנשי משאבי אנוש - והיותה פריצת דרך בתחומי הגיוס והניוד בחברה.** מרכז הניוד והגיוס מאפשר לנהל את ה-Talent של הארגון באופן יעיל ומבוקר מבעבר - הן על ידי עידוד גיוסם של כישרונות במקצועות הליבה והן על ידי שימור של ההון והידע האנושי הקיים בארגון בעזרת ניווד בתוך החברה. ההרצאה תעסוק בשלבי ההטמעה, מיצוב המרכז מול המנהלים, אנשי משאבי אנוש והעובדים ותחדד את הערך המוסף של המרכז לארגון - לאחר חמש שנות פעילות.

גב' עירית קליפר אבני מנהלת גיוס וניוד טבע בישראל.

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**

אולם אילן

"מובילים אחרת" - תוכנית מובילים מקצועיים באגף הטכנולוגיות

אחד האתגרים המרכזיים העומדים בפני מרבית הארגונים הוא פיתוח שכבת העובדים הותיקים בעלי ידע ייחודי וטכנולוגי. השאלה המרכזית היא כיצד משלבים בין התנהלות עובדים אלו, המאופיינת במיעוט שינויים בקריירה, לבין רצונם וצרכיהם להתקדם ולהתפתח. בהרצאה זו נציג תכנית התפתחות אישית המבססת אוכלוסיה זו כיועצים ומובילים מקצועיים. נראה כיצד יחידת משאבי אנוש מובילה את תהליכי ההתפתחות והלמידה, נציג את המטרות ותהליך הבניה, נמשיך בדילמות דוגמת: שימור ידע וניהולו, הנעה ליוזמה ולפעולה, למידה ארגונית ומיצוב

15:30 - 16:10 מושבים מקבילים לבחירה

עבודה מרחוק - Telework: גמישות ארגונית כמפתח לתחרותיות

נציג מגמות עולמיות ומקומיות של חדירת תרבות ה-Telework כולל היבטים תרבותיים, טכנולוגיים ועסקיים, תוך התייחסות מיוחדת לנושא הדרכה ותקשורת בינאישית. נחשוף best practices של יישום כלי עבודה המאפשרים עבודה מרחוק, למידה מתוקשבת וניהול ידע המאפשרים לשפר את תהליכי קבלת ההחלטות והגמישות העסקית.

מר מירון פרידמן *Microsoft Regional Director & CTO*,
 בינת מערכות תוכנה.

מסלול: **תכנון והובלת תהליכי שינוי אסטרטגיים וההשלכות על ניהול המשאב האנושי בארגון בחברות ישראליות ובחברות גלובליות**

אולם אלמון

מעז יוצא מתוק? משאבי אנוש בתקופות משבר

אנו חיים בתקופה של משבר. שאלות רבות מתעוררות בקרב מנהלי משאבי אנוש לגבי תפקידם ותיפקודם בעת משבר. האם הם מובילים את התהליך? האם הם משפיעים על המדיניות או רק מבצעים אותה בדרך הטובה והיעילה ביותר לארגון? האם משבר הוא "גזירה משמים" או שמא ניתן להיערך לו מבעוד מועד? מה ניתן לעשות פרואקטיבי על מנת לא להיות מופתעים, ומהם הצעדים שיש לקחת בחשבון בפרוץ המשבר? במהלך 30 שנות עבודתי בתפקידי משאבי אנוש בארץ ובחול, "חייתי" משברים רבים. ארגוניים, תקציביים, טכנולוגיים, תפקודיים, שיווקיים וכו'. אסקור חלק מהם תוך מתן דוגמאות של הצלחות מול כשלונות ומה ניתן ללמוד מהם. ננסה להבין מתודולוגיות ודרכי פעולה מעשיים תוך ראיית מאקרו מול מיקרו - "מה שרואים מכאן לא רואים משם".

מר אהוד הר חן *לשעבר סמנכ"ל בכיר מ"א ב- Given Imaging*,
 סמנכ"ל מ"א במוטורולה ישראל,
Director of Leadership and Talent Supply Motorola EMEA.
 כיום יועץ משאבי אנוש.

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**
 אולם רקפת

בתפקיד החדש בארגון, נדגיש את חלקם המשמעותי של המנהלים בהטמעה ונסיים ביישום ובתהליך הפקת הלקחים.

גב' ענת בירן מרגלית *מנהלת משאבי אנוש אגף טכנולוגיות, סלקום.*

גב' רוני מן *אחראית פיתוח מנהלים, תחום פיתוח ארגוני ופיתוח מנהלים, סלקום.*

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי**

אולם ארז

Manager outsourcing?

במסגרת ניהול ה-Talent בארגון, המנהלים והעוסקים במשאבי אנוש עסוקים בשאלה, כיצד לשמר מנהלים ותיקים וחדשים בארגון? מהי אחריות המנהל הישיר על הצלחתו של מנהל חדש ומהי מידת האחריות הארגונית לכך? לתפיסתנו, תפקידו של המנהל הבכיר בשילובו של המנהל הכפוף לו הוא מכריע, ואינו ניתן להחלפה גם על ידי היועץ הטוב ביותר ותכנית ההכשרה החדשנית והמפותחת ביותר. לפיכך, בנינו מודל, בשיתוף המנהלים הבכירים בארגון לליווי מנהלים חדשים. המודל מורכב מכלים מתחומי ה-coaching, mentoring, supervision, ומבוסס על פיתוח תפיסה של העצמה וניהול עצמי של המנהל הבכיר. בהרצאה נציג את המודל, הכלים ותהליך העבודה ונשתף בתובנות ובאתגרים.

גב' ספי מלכיאור *מומנה על פיתוח משאב אנוש, שירותי בריאות כללית.*
גב' לימור עמירם *יועצת ארגונית ומאמנת.*

מסלול: **להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא**

אולם ארז

אסטרטגיית משאבי אנוש בסופר-פארם להובלת תהליך להעמקת ההזדהות הארגונית על ידי מנהלים בארגון

בשנים האחרונות נמצאת רשת סופר-פארם בתהליכי גדילה וצמיחה משמעותיים ומאתגרים. הן בשוק הישראלי והן בשוק הגלובאלי. כחברה שחרטה על דגל ערכיה את ערך המשפחתיות ושמה לעצמה כמטרה לשמר את המחויבות והקשר האישי של עובדיה לרשת, יחד ועם תהליכי הצמיחה והגדילה, החליטו משאבי אנוש להוביל תהליך חוצה ארגון, ייחודי ומרתק שמטרתו להעמיק את ההזדהות הארגונית והקשר של המנהלים והעובדים עם הרשת. לצורך כך, במסגרת אירועי 30 שנה להולדתה של הרשת התקיימו סדנאות חווייתיות לכל 5,000 העובדים של הרשת, מראשון המנהלים ועד אחרון העובדים, שהונחו והודרכו על ידי מנהלי הסניפים של הרשת. במסגרת עסקו העובדים בסוגיית ההזדהות והקשר עם הרשת, ביטאו משאלות לגבי האופן בו היו רוצים לראות את הרשת ואת עצמם בתוכה בעתיד והעמיקו את היכרותם עם מאפיינים חשובים של הרשת, ביניהם: אפיקי הקידום ברשת, פעילויות הדרכה והלמידה, פעילויות הרווחה והפעילויות לתרומה בקהילה. בהרצאתנו נסקור את המודל הייחודי שפותח לצורך התהליך, ונעסוק באתגרים ובשאלות עימן התמודדו לאורך התהליך.

גב' שלי רוימישר *(מ.א. פסיכולוגיה ארגונית), מנהלת משאבי אנוש, סופר-פארם.*

גב' שושי סתת *(מ.א. פסיכולוגיה חברתית), יועצת ארגונית, גאיה פיתוח ארגוני.*

מסלול: **מנהל משאבי אנוש - נכס אסטרטגי**

אולם אילן

ניהול ה-TALENT הארגוני ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון

כנס בתוך הכנס (המשך מיום א' לכנס)

נשתף את המשתתפים בניסיון הפרקטי המצטבר שלנו, בארץ ובעולם, בבניית רשתות-מוחיות ארגוניות ככלי לניהול 'משאבי-הניהול' וה-TALENT הארגוני.

מר דב ינאי נשיא Genesis Consulting Group.

אולם יסמין

12:20 - 13:00

זיהוי והגדרת כישורים קריטיים כאבני יסוד לבניית מערכות לגיוס, ניהול ופיתוח ה-Talent הארגוני

בזמן שה-"War for Talent" הולך ומחריף בארץ ובעולם כולו, יש צורך, באופן פרואקטיבי, לזהות את הכישורים הקריטיים הנחוצים לארגון בעתיד הקרוב והרחוק. כישורים קריטיים הם ידע, יכולות, מיומנויות, מאפיינים, מניעים, סגנונות וכדומה, הבאים לידי ביטוי בהתנהגות והם קריטיים לביצוע אפקטיבי של העבודה. הם נובעים מהאסטרטגיה העסקית וממוקדים בהוצאתה המוצלחת לפועל. ההרצאה תתאר מתודולוגיה מוכחת לזיהוי כישורים קריטיים, הגדרתם המעשית, ושימוש בהם בבניית מערכות גיוס ומיון, ניהול ביצועים, הדרכה, פיתוח מנהלים והנהלות, 1 - Succession Planning מבוססי כישורים קריטיים, כלומר: ניהול ופיתוח ה-Talent הארגוני, תוך מתן דוגמאות מחברות מובילות בארץ ובעולם.

ארוחת צהריים

13:45 - 14:45

ביקור בתערוכה המקצועית



ד"ר אורית מנקס

פסיכולוגית תעשייתית ארגונית, יועצת אסטרטגית, מומחית לאסטרטגיית משאבי אנוש, בניית תשתיות ארגוניות גלובאליות ומערכות לניהול ופיתוח ה-Talent הארגוני.
אורית משמשת כ-coach ב- Technion Institute of Management (TIM) ומרצה בלהב (לימודי החוץ של אוני' ת"א). בעבר, סמנכ"ל משאבי אנוש גלובלי של Check Point, ושל DSP Group, מקימת תחום הפיתוח הארגוני בסניף הישראלי PriceWaterhouseCoopers (PwC).

אולם יסמין

14:45 - 15:25

תכנית פיתוח כוכבים - פרספקטיבה חמש שנתית

תכנית פיתוח הכוכבים של אמדוקס נכנסת לתוך שנתה החמישית. התכנית ואוכלוסיית היעד שלה נגזרות ישירות מן המטרות האסטרטגיות והעסקיות של החברה וניסיון לחזות את צרכי ה-senior talent שלה מספר שנים קדימה. נציג את התכנית כחלק מתפיסה הוליסטית של ניהול ה-talent באמדוקס, תוך סקירת השינויים שחלו בסביבה, ביעדים העסקיים והשפעתם עליה. נתמקד באבולוציה שחלה במטרות התכנית, באוכלוסיית היעד, במבנה, בניהול ובדגשים. בנוסף, יוצגו דילמות שונות הקשורות במיון מועמדים, תקשור התכנית, בניית רשת בוגרים וכד' מפרספקטיבה של מספר שנים.

גב' שלי גורדון VP OD & Talent Management, אמדוקס.

גב' יעל שור Leadership continuity, אמדוקס.

אולם יסמין

13:05 - 13:45

גישה חדשנית, תיאורטית ויישומית לניהול "משאבי הניהול" וה-TALENT מבוססת תפיסת הארגון כרשת מוחית רב ממדית

כשהארגונים מפטרים ומצטמצמים עולה חשיבותו של חוט השדרה הארגוני, הגרעין הקיומי של 'משאבי-הניהול' והכישורים הארגוניים. אומנם זהו גוף המהווה מניסיונו בין 10% - 15% מהמשאב האנושי, אך ניהולו דורש מערך מורכב ודינאמי של פעילויות ותהליכים חוצי ארגון המבוססים על מידע רב ממקורות שונים.. המשתתפים ירכשו הבנה וכלים כיצד לנהל את המערך המורכב הזה בהתבסס על תפיסה חדשנית הרואה את הארגון כרשת עצבית תלת ממדית כדוגמת המוח. רשת המורכבת מישויות שונות הנמצאות במגוון קישורים, כאשר הניהול, הוא יצירה והכחדה של ישויות וקשרים ברשת המוח הארגוני, תוך תנועה בין המימדים השונים של הארגון.

ניהול ה-TALENT הארגוני ויישום אסטרטגיית TALENT MANAGEMENT בניהול מחזור החיים של העובדים בארגון (המשך)

כנס בתוך הכנס (משך הכנס יומיים)

15:30 - 15:50 (20 דק')

אמנם לא מ"בירא עמיקתא", אבל עד ל"איגרא רמא" - שילוב מנצח של מיון והדרכה

מסלול חייו של עובד מינהל בכללית החל מתפקיד זוטא של פקיד מרפאה ועד לניהול אדמיניסטרטיבי של מחוז, הוא דוגמא מצוינת לניהול הטלנט הארגוני המתבצע תוך שילוב של כלים מיוניים וכלים הדרכתיים.

המסלול מתחיל במיון וקליטת פקיד המרפאה, הכשרתו לתפקידו תוך שימוש בשיטות הדרכה מגוונות (חניכה, קורס, E-Learning ועוד) וליווי קליטתו במרפאה.

מתוך כלל עובדי המינהל - פקידי המרפאות (כ-1300 עובדים) מתבצע תהליך של איתור "כוכבים", מיונם באמצעות מרכז הערכה לתפקיד מנהלים אדמיניסטרטיביים במרפאות והכשרתם לתפקיד הניהולי הראשון שלהם. זאת באמצעות הכשרה ניהולית בסיסית המשולבת בהכשרת המנהל לתפקיד מנהל שירות הלקוחות של המרפאה ומנהל הלמידה של עובדיו.

המסלול ממשיך באיתור כוכבים מתוך המנהלים האדמיניסטרטיביים במרפאה לתפקיד מנהל אדמיניסטרטיבי של מינהל (אשכול מרפאות), הכשרתם ופיתוחם הניהולי (דרך קורס ניהול בכניסה לתפקידם, אימוני "חדר כושר ניהולי") ועד שילובם בתכנית לימודים פנים ארגונית לתואר שני במינהל מערכות בריאות.

סיום המסלול באיתור כוכבים לתפקידי ניהול בכיר (מנהל לוגיסטי/מנהל אדמיניסטרטיבי של מחוז) והכשרתם.

גב' ענבר אוריאלי מחלקת הדרכה ופיתוח מנהלים, שירותי בריאות כללית.

מר אורי טורקניץ מחלקת מיון ופיתוח אישי, שירותי בריאות כללית.

15:50 - 16:50 (20 דק')

כיצד להשתמש בתהליכי הערכה ודירוג ככלי לפיתוח ושימור ה-Talent הארגוני ב-Texas Instruments

תהליך הערכת עובדים ב-TI מתחיל דוקא בעובד ומתמקד בפיתוח העובד ושימורו.

לפני כשנתיים הוחלט להטמיע באופן גלובלי תהליך הערכת עובדים בפורמט אחיד בכל היחידות העסקיות בדגש על פיתוח מתמיד ושימור ה-Talent המומחים הטכנולוגיים. לתהליך ההטמעה חוברו תהליכי משאבי אנוש נוספים כגון: דירוג מובילים בארגון, שימור עובדים אשר דורגו כבעלי פוטנציאל מקצועי והתפתחות גבוה, חיבור התגמול הארגוני ל-Talent ועוד.

בהרצאתנו נתמקד בשני מימדים: מאפייני תהליך ההערכה שפותח ברמה גלובלית ב-TI והשפעת התהליך על תפיסת פיתוח העובד ושימורו בחברה באמצעות חיבורו לתהליכי דירוג העובדים כמצוין. נציג את התובנות המקצועיות שניתן ללמוד מהתהליך מנקודת מבט משותפת של מנהלת משאבי אנוש ומנהלת ההדרכה שליוותה את הארגון במהלך השינוי. נתייחס לאתגרים המרכזיים שהתמודדו עימם בהטמעת תהליך ההערכה מול ההנהלה והעובדים וחיבורו לתהליכים נוספים כגון תהליכי תגמול ודירוג עובדים אשר מתמקדים בשימור ה-Talent הארגוני ובדגש על מובילים טכנולוגיים ועובדים בעלי פוטנציאל ניהולי. נציג דוגמאות לתכניות פיתוח מקצועי ולקחים שהופקו מהתהליך.

התהליכים המרכזיים שיוצגו:

- תהליך הערכת עובדים ומאפייניו - כיצד תוקשר בחברה
- מיפוי תהליכי דירוג ותיגמול
- כיצד התבצעה התמיכה במנהלים ובעובדים - דגש על תכנית התפתחות אישית לעובד, מתן כלים לחניכת העובדים ובחינת יעדי ההתפתחות שלהם בתוך הארגון.
- חיבור תהליך הערכת עובדים לשימור ה-Talent הארגוני ולתהליכי התיגמול ב-TI
- התמודדות עם התנגדויות וקשיים בקבלת התהליך הגלובלי
- קביעת ממדי הצלחה ובקרה של תהליכי פיתוח עובדים
- דוגמאות לשימור ה-Talent הארגוני - התמקדות במובילים טכנולוגיים ועתודה ניהולית.
- הפקת לקחים ומסקנות - איבחון התהליך, לקחים שהופקו, יישום בפועל ומעקב.

גב' ליאת שגיא מנהלת משאבי אנוש חטיבתית
Texas Instruments-IL

גב' אילה לוי-דגן מנהלת הדרכה מטעם "לוטם" בחברת
Texas Instruments-IL

אולם יסמין

אולם יסמין



משפט העבודה ויחסי עבודה

כנס בתוך הכנס

יו"ר הכנס:

ד"ר מוטי נצר יועץ בכיר ומרצה בכיר לניהול משאבי אנוש באוניברסיטאות ומכללות.

תחום משפט העבודה ויחסי העבודה מאגד את מערך הזכויות והחובות בין עובד למעביד. רוב חוקי העבודה הם חוקי מגן דהיינו, חוקים שהמעבידים אינם רשאים להתנות עליהם והעובד אינו יכול לוותר על הזכויות המוקנות לו מתוקף חוקי העבודה והסכמי העבודה.

תחום משפט העבודה ויחסי העבודה בולט בשנים האחרונות בעקבות תביעות המוגשות מידי יום לבתי הדין לעבודה, תביעות של עובדים נגד מעבידים לתשלום פיצויי פיטורים, הלנת שכר, תשלום שעות נוספות ותביעות נוספות בנושאים רבים ומורכבים.

לאחרונה הגישו חברי כנסת הצעות חוק לחקיקת חוקי עבודה חדשים או להכנסת תיקונים משמעותיים בחוקי עבודה קיימים. במקביל התגברו בחודשים האחרונים מאמצי משרד התמ"ת לאכיפת חוקי עבודה. מספר המפקחים גדל וכך גם תכיפות הביקורות שנערכו במקומות עבודה ובהן נבדקה רמת השמירה על חוקי העבודה מצד המעסיקים. כתוצאה מהגברת הפיקוח הוגשו כתבי אישום פליליים נגד חברות ונושאי משרה בהן, הנאשמים בהפרת חוקי העבודה.

ההרצאות בכנס נועדו להביא למשתתפים מידע חדש, עדכני ויישומי בתחום חקיקת העבודה, פסקי דין שנפסקו לאחרונה בבתי הדין לעבודה ולהסביר כללי "עשה ואל תעשה" על מנת להימנע מעבירה על חוקי העבודה ולהימנע מנזקים העלולים להיגרם למפעלים בשל תביעות מצד העובדים ומצד הפיקוח על העבודה במשרד התמ"ת.

12:45 – 13:20

מניעת הטרדה מינית בעבודה - מנקודת ראות המעסיק

הנושא של מניעת הטרדה מינית זוכה לטיפול יום יומי של התקשורת וזאת בעקבות תהליכים משפטיים כנגד אנשים מן הצמרת הציבורית שלנו, פוליטיקאים, שחקנים, אנשי צבא ואנשי אקדמיה.

בתוך השיח הציבורי והמשפטי בעניין זה, נשכח מעט מקומו של המעסיק בחצרו מתרחשים האירועים וזאת בעוד שהחוק למניעת הטרדה מינית מטיל על המעסיק חובות בעלי היקף נרחב ומשמעותי.

חשוב מאד שמנהלי משאבי אנוש ידעו מהן החובות המוטלות על המעסיק, מה הדרכים להתמודדות במקום העבודה ב"מקרי גבול" של הטרדה מינית, כניסה לתחום הפרט ויחסים אישיים של עובדים ועובדות וכמובן סוגיית יחסי ממונים וכפיפים.

עו"ד ארנה שר שותפה מנהלת, ג. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון.

אולם אלה

12:20 – 13:45 מושב ראשון

12:20 – 12:25

פתיחת הכנס

ד"ר מוטי נצר יו"ר הכנס

אולם אלה

12:25 – 12:45

העסקה באמצעות צדדים שלישיים: עובדי חברות כוח אדם ועובדי שירותים (אאוטסורסינג)

השנה נכנס לתוקף התיקון לחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם, הקובע, כי לא ניתן להעסיק עובד קבלן כוח אדם, לתקופה העולה על תשעה חודשים.

התיקון אף קובע חריג לפיו כלל זה לא יחול על העסקת עובדים בתפקידי מחשוב: תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב. ההרצאה תעסוק בכללי "עשה ואל תעשה" באשר להעסקת עובדי קבלני כוח אדם, האבחנה בין העסקה זו להעסקת עובדי שירותים (אאוטסורסינג), המשמעויות השונות של צורת העסקה והאפשרות לפנות (ולקבל) ממשרד התמ"ת ארכה להעסקת עובדי קבלן כוח האדם.

עו"ד אפרת דויטש אפרת דויטש, משרד עורכי דין.

אולם אלה

משפט העבודה ויחסי עבודה (המשך)

כנס בתוך הכנס

במשמעות של ביצוע הליך פיטורים בלתי תקין, בפגמים העלולים לבטל את מעשה הפיטורים, ובפרקטיקה הכרוכה בכך. ההרצאה תפרט, בין היתר, כלים והנחיות בדבר פיטורי עובדות המצויות בהריון, טיפולי פוריות ובפיטורי עובדים היוצאים למילואים.

עו"ד סיגל פעיל שותפה, משרד עו"ד אריאל שמר ושות'.

אולם אלה

16:15 – 15:30

מהפכת תלוש השכר החדש - האם תם עידן השעות הנוספות הגלובליות? האם צפוי שינוי בכללי המשחק בבתי הדין לעבודה? (בעקבות תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר)

על פי תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר (יכנס לתוקף ב- 1 בפברואר 2009) קיימת חובה למעסיק לנהל פנקס שכר ולמסור לעובד את תלוש השכר עד ה- 9 בכל חודש.

על פי התיקון נקבע באופן מפורש מהם הפרטים החייבים להיכלל בתלוש השכר, כמו כן נקבע, כי אי מסירת תלוש שכר לעובד, או מסירת תלוש שכר שאינו כולל את כל הפרטים המצויינים בחוק מהווה עבירה פלילית.

עובד שלא קיבל תלוש שכר, יוכל לתבוע פיצוי בתביעה אזרחית בגובה של עד 5,000 ₪ בגין כל תלוש שכר שלא נמסר לו. הפקת תלוש שכר במבנה החדש עשויה לחולל מהפכה בכל הסדרי השכר במשק, ובכלל זה בהסדרי תשלום שעות נוספות, תורנויות, כוננויות, משמרות, ימי מחלה, ימי חופשה ועוד.

בהרצאה נציג את השינויים הנדרשים ואת הנתונים, המידע והפרטים אותם המעסיקים יהיו חייבים לכלול בתלוש השכר החדש. נפרט את הסנקציות הפליליות והאזרחיות בגין אי-העברת ניכויים, אי-מסירת תלושי שכר, או מסירת תלושי שכר חלקיים.

במהלך ההרצאה נסביר את הוראות התיקון לחוק לפיהן על המעסיק לנהל רישום שוטף של שעות העבודה בפועל, לרבות של שעות העבודה הנוספות, ולדווח בתלוש השכר על שעות העבודה בפועל, כפי שמופיעות ברישומים שעל המעביד לערוך מדי חודש. נבחן האם יהיו לתיקון השלכות על הסדרים מפעליים אשר הוכרו בפסיקת בתי הדין לעבודה, כהסדרים תקפים בכל הנוגע לשעות נוספות, שעות גלובליות, העסקה ביום עבודה גמיש ועוד.

נעלה לדיון את השאלה - האם המעבידים עומדים בפני גל של תביעות? נציג את רכיב "הפיצויים לדוגמה" אשר עוגן בתיקון. נעמוד על המשמעות החשובות של ההוראות המעבירות את נטל ההוכחה מהעובד למעביד - העברת הנטל למעביד בתביעות בגין שעות נוספות, כאשר לא קיים רישום נוכחות כדן, והעברת הנטל למעביד בתביעות בגין רכיבים של חופשה, הבראה ונסיעות, כאשר קיימים פגמים בתלוש השכר.

עו"ד עודד ערמוני וקרט ערמוני עורכי דין.

אולם אלה

13:50 – 13:20

אפלייה אסורה בעבודה - היבטים מעשיים

חשיבותו של עקרון השוויון במקום העבודה, כשלצידו העיקרון האוסר על אפלייה בעבודה, אינם שנויים עוד במחלוקת בישראל של שנת 2008. דומה, כי עקרונות אלה הוטמעו בארגונים השונים וכי אנשי משאבי האנוש מכירים אותם על בוריים. יחד עם כך, מפסיקת בתי הדין לעבודה עולה, כי פעמים רבות קיים פער עצום בין השליטה בעקרונות לבין יישומם בפועל. נעסוק בדרישות הדין לגבי יישום עקרון איסור האפלייה בעבודה, ובין היתר, נדון בשאלה, האם נדרשת כוונה להפלות בכדי לקבוע אחריות, בשאלה מה הדין כאשר קיימים טעמים אחרים או נוספים לצעד המפלה ובשאלת נטלי ההוכחה בהליכים מסוג זה, ומשמעות הדבר מבחינה ארגונית.

עו"ד עופר קצנשטיין שותף במשרד עורכי הדין קצנשטיין, אפרת-לוי, המתמחה בתחום דיני העבודה.

אולם אלה



ארוחת צהריים

14:45 – 13:50

ביקור בתערוכה המקצועית

14:45 – 16:15 מושב שני

15:30 – 14:45

כללים, כלים והנחיות לביצוע הליך פיטורים תקין

בימים של משבר עמוק בכלכלה העולמית המשפיעה בהכרח גם על המשק הישראלי, יש התעניינות מוגברת באפשרות צמצום כוח האדם אצל מעסיקים. המגמה נעה בין פיטורים פרטניים, או סגירת מחלקות או פיטורים המוניים המחייבים הערכות בהתאם. אנו מצפים שבתי הדין לעבודה יוצפו בתביעות של עובדים, משום שעובדים רבים לא ימצאו מקום עבודה ופרנסה חלופי. קיימת סבירות גבוהה שהם ינסו לטייב את מצבם בשיפוי ופיצוי מהמעסיק המפטר.

מעסיק, כמובן, מכוח הפרוגטיבה הניהולית שלו - יכול ורשאי לפטר עובדים, אולם עליו להיות מודע לאיסורים ולהגבלות החלים עליו בעת ביצוע ותכנון הליך של פיטורים.

ההרצאה תעסוק, בין היתר, באופן ביצוע הליך פיטורים תקין.

17:00 - 16:10

חוגגים 20 שנה יחד בכנסים

חגיגת ה- NETWORKING במתחם התערוכה

מארחים: **יו"ר הכנס מר יהודה פורת**, סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש
נאוה אלדר, **חנוך סדן** מנכ"לים משותפים יוזמי ומארגני הכנסים ועורכי הירחון משאבי אנוש
כל משתתפי הכנס מוזמנים יחד עם המציגים בתערוכה - ספקי המוצרים והשירותים
- המיגזר המשלים של מנהלי משאבי אנוש.....
והכיבוד - מעומק משאבי אנוש





השנה בתערוכה:

בלאט - לפידות שירותי יעוץ וניהול שינויים
דן אנד ברדסטריט ישראל
CLEAR APPLICATION
פורטל דרושים
SAILING - ODYSSEY
HIWAY
ניתב - ניט אבליואיישן
לניאדו תקשורת שיווקית
OCEAN COMPANY
כ.א.ל. - כרטיסי אשראי לישראל
גישה חדשה
חשבים HPS מידע עסקי
אמרל
קבוצת נישה
ירחון משאבי אנוש
MAGICCLASS

רנסיס
B-WELL
אבן דרך
תכלית להב יעוץ שיווקי והדרכה
מיקרוסופט
מפה - מיפוי והוצאה לאור
ג'ון ברייס הדרכה
JOB MASTER
ניווטבע
ILC החברה הישראלית לשפות
או. אר. אס. משאבי אנוש
קורקט ייבוא ושיווק מתנות
פארק המצפה התת ימי - אילת
תיגבור
הומניקס
רשת מלונות ישרוטל
ALL JOBS

ARTEGO

Corporate Event Production
Multimedia solutions
Corporate Movies Production
Creative writing
Branding

QUESTION THE RULES

To set appointments & to see our portfolio please contact us on:

+972-54-20-13-107

alexandra@artego-concept.com

הנחיות כלליות לרישום לכנס

משך הכנס

הכנס יימשך יומיים בתאריכים: 15, 16 בדצמבר 2008 (ימים ב', ג' בשבוע). בכפר המכביה רמת גן. ניתן להירשם לפני ימי הכנס, או ליום אחד בלבד. אין רישום להרצאות בודדות, או חלקי יום, איתכם הסליחה.

אופן ההרשמה

ההרשמה לכנס תעשה באמצעות טופס ההרשמה אותו הינכם מתבקשים לשלוח כשהוא מלא וחתום כולל **חותמת חברה** באחת מהדרכים הבאות: דוא"ל, דואר או בפקס: 09-7464266 בנוסף, אנא וודאו טלפונית שהרשמתכם נתקבלה 09-7464264.

רישום לכנס בתוך כנס

הרישום לכנס בתוך כנס זהה לרישום לכנס - יש להרשם לתאריך, היום שבו מתקיים הכנס בתוך כנס, שבחרתם.

לתשומת לבכם!

ההשתתפות בכל ההרצאות כולל בהרצאות בכנס בתוך כנס ולהיפך פתוחה לבחירה לכל משתתפי הכנס. פרק המבוא לתכנית תמצאו הדרכה מפורטת למשתתפים חדשים בכנס.

נרשמי צה"ל - יש להעביר את רשימת הנרשמים למשרדנו קודם לכנס. יש לציין לגבי כל נרשם מספר ההזמנה של משהב"ט.

זאת, במקביל לטיפול בהרשמה בתוך הצבא וכדי לאפשר לנו להערך לקליטתכם המהירה בכנס.

אנא שימו לב במיוחד: על פי הוראות צה"ל / מנה"ס ומשהב"ט אסורה התחלפות בין הנרשמים, רק מי ששמו מופיע בכרטיס המשתתף רשאי להשתתף בכנס. משתתף ללא כרטיס יחויב אישית בתשלום.

מרצים

מרצה ראשון / יחיד (בלבד) בכל מצגת - הינו אורח בכנס ביום ההרצאה (בלבד) ופטור מתשלום.

מרצה שני יחויב ב - 50% מדמי ההשתתפות, גם אם בחר להגיע לשעת ההרצאה בלבד - כרשום בתכנית.

מרצה שלישי - בתשלום מלא, גם אם בחר להגיע לשעת ההרצאה בלבד.

כמו כן, אין להזמין אורחים או סיעונים או טכנאים. (לרשותכם טכנאי צמוד).

עלות ההשתתפות בכנס

מחיר ההשתתפות בכל יום כנס למשתתף/ת הינו אחיד: - 845 ₪ + מע"מ = - 976 ₪.

המחיר לסטודנטים שאינם עובדים ליום כנס: - 320 ₪ + מע"מ = - 370 ₪.

תנאי תשלום

משתתפים פרטיים ועצמאים:

ישלמו עד מועד הכנס ולא יאוחר מ - 15 בדצמבר 2008, כולל סטודנטים. לסטודנטים תמורת חשבונית על שמם בלבד.

ארגונים וחברות:

שוטף + 30 יום ממועד הוצאת החשבונית.

המשלמים באיחור שמעבר לשוטף + 60 יום ממועד החשבונית יחויבו בתוספת של 15%.

המשלמים באיחור שמעבר לשוטף + 90 יום ממועד החשבונית יחויבו בתוספת של 25%.

אנא הקפידו על תשלום במועד !!!

המחיר כולל

★ השתתפות בכל ההרצאות ובכל הפעילויות והארועים בכנס ★ ערכת למידה: HR for HR ניהול משאבי אנוש בעת משבר והאטה כלכלית ★

★ כניסה לתערוכה ★ תיק כנס ★ תג זיהוי אישי ★ ארוחת בוקר קלה, 4 פעמים קפה + עוגה (או כיבוד אחר) + ארוחת צהריים בכל יום ★

לינה

למשתתפי הכנס עלות הלינה B.B בכפר המכביה: באגף הישן: ליחיד \$130 (+מע"מ), לזוג \$145 (+מע"מ), באגף החדש: ליחיד \$195 (+מע"מ),

לזוג \$210 (+מע"מ), ההזמנה והתשלום יעשו ישירות על ידכם 03-6715715.

ביטול הרשמה

ההרשמה ניתנת לביטול עד יום ד' 10.12.2008 (כולל), לפקס: 09-7464266 לידי מיכל אביגדור או בדוא"ל: michal@hrisrael.co.il.

ביטולים יתקבלו אך ורק בכתב (הודעה טלפונית לא תחשב כהודעה).

בנוסף, אנא וודאו טלפונית שהודעתכם הכתובה נתקבלה אצלנו וודאו קבלת אישור הביטול בכתב וחתום על ידי ירחון משאבי אנוש.

מתאריך 11.12.2008 לא יתקבלו ביטולים ותחויבו בתשלום מלא (גם אם הרשמתם נעשתה לאחר מועד זה). במקרים חריגים בלבד (כח עליון) -

יחויבו נרשמים שלא הגיעו לכנס ב - 80% מעלות יום כנס. ניתן לשלוח משתתף מחליף.

שינויים של הרגע האחרון

ייתכנו שינויים של הרגע האחרון מסיבות שאינן תלויות במארגני הכנס. המארגנים שומרים לעצמם את הזכות לשנות התחייבותם - בהתאם.

חניה חינם לבאי הכנס במקום.

טופס רישום לכנס

הכנס השנתי ה- 20 לניהול משאבי אנוש בישראל
16, 15 בדצמבר 2008, מלון כפר המכביה רמת גן

שלושה כנסים נוספים בתוך הכנס:
1. ניהול ה- TALENT הארגוני Talent Management
2. ניהול שכר והטבות
3. משפט העבודה ויחסי עבודה

לכבוד
איוש - פיתוח כישורי אנוש בע"מ
www.hrisrael.co.il
ת.ד. 3202 הרצליה, 46104
טלפון (רב קווי): 09-7464264
פקס: 09-7464266
hrinfo@hrisrael.co.il

טופס הרשמה (לגבי כל משתתף יש למלא טופס נפרד)

נא רישמו אותי לכנס (אנא, בכתב ברור):

שם משפחה ופרטי: _____
שם החברה/ ארגון: _____ תפקיד: _____
דוא"ל: _____ E-mail: _____
טלפונים: _____ פקס: _____
כתובת הארגון: _____ מיקוד: _____

אשתתף בכנס בימים הבאים:

נא סמן X בריבוע המתאים ותאריך במלבן המתאים:

אשתתף בשני ימי הכנס הבאים: 15/12 + 16/12, 2008, בעלות של: - 1690 ₪ + מע"מ = - 1952 ₪
 אשתתף ביום אחד בכנס בתאריך: 2008, בעלות של: - 845 ₪ + מע"מ = - 976 ₪

צלם ושלח

נבקשכם לשלוח אלינו חשבונית תחילה, עם קבלתה נעביר אליכם המחאה בהתאם.

מצורפת המחאה על סך של: _____ ש"ח
לפקודת: איוש פיתוח כישורי אנוש בע"מ ■ ת.ד. 3202 הרצליה, 46104.

נא חייבו את כרטיס האשראי שלי לפי הפרטים הבאים:

סוג הכרטיס: ויזה דיינרס ישראלכרט **בתוקף עד:** שנה חודש

שם בעל הכרטיס: _____ מס' ת.ז.

מס' כרטיס האשראי: סכום: _____ ש"ח

סטודנטים שאינם עובדים ושמשלמים באופן פרטי, המחיר לכל יום כנס הינו: - 320 ש"ח + מע"מ = - 370 ש"ח

הנני מאשר/ת שידוע לי שההנחיות הכלליות לרישום לכנס מהוות חלק בלתי נפרד מטופס ההרשמה.
ההרשמה ניתנת לביטול בכתב בלבד עד יום ד' 10.12.2008 (כולל), ניתן לשלוח משתתף מחליף.

תאריך: שם החותם: חתימה וחותמת החברה:



בארגונים המובילים בישראל O.D.- חלק מהארגון



כבר עשרים שנה, אנו ב-O.D., מסייעים למנהלים ולארגונים להגיע לביצועים מעולים תוך טיפוח יחסי אמון ושותפות לאורך זמן. ל-O.D. חמישה תחומי פעילות עקריים: פיתוח אירגוני, פיתוח מנהלים, סקרים ומערכות הערכה, פתרונות בתחום משאבי אנוש, RETURN ON INVESTMENT - ROI.

03-5751721 / www.odconsulting.co.il



האתר הגדול



האתר הגדול



www.AllJobs.co.il

AllJobs, האתר שרואה בשבילך הכל ונמצא בכל מקום.

כשאתה מפרסם אצלנו, אתה יכול להיות בטוח שהרבה עיניים רואות אותך. אם לדייק, מדובר ב-450,000 מחפשי עבודה שנכנסים לאתר שלנו כל חודש. בנוסף, אתה זוכה גם לחשיפה בכל האתרים המובילים: יד 2, זאפ, דפי זהב, דה מרקר ובעוד 100 אתרים מתמחים, המתאימים לתחום המודעה. אז לא רק שכולם רואים אותך, כולם רואים אותך בכל מקום.