



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.

תהליך 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 מנסק 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 מטריציוני 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 ההטמעת 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' נודה 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

13:45 - 14:45

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 תוצגה 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 אלמון

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 והשלכות 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 אסטרטגי**

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



היוצאת?!

זיכרון לשאבי אנוש פורמט בינלאומי!

התאגדות זק אקא!

הצטרפו למינויים על הזיכרון דרך היוק!

כל המבקרים בצוותא שלכם מייבקים אורג!

ארגון אנוש (ר"ב קוו) 09-7464264

www.hrisrael.co.il

זיכרון לשאבי אנוש זה הייתה יוגר זיכרון!

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"חייילים". 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)

13:45 - 13:05

תכנית לפיתוח מנהיגות מוטורולה ישראל - 2007 - 2002

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

14:45 - 13:45

13:00 - 12:20

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 ויזם.

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

12:20 - 12:40

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

12:40 - 13:10

ראיה כוללת לניהול עלות כח העבודה בארגון בעיתות משבר

סביבת חוסר הוודאות ומבחן הישרדות 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

13:10 - 13:45

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

13:45 - 14:45

המשך <



ניהול שכר והטבות (המשך)

כנס בתוך הכנס

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 קומפויז'ן.

אולם רקפת

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 14:45 - 16:15

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 מנכ"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. ליחידת משאבי אנוש כלל לא הייתה שליטה על התמריצים ששולמו והיא שימשה "חותמת גומי" להעברת התשלומים לחשבונות העובדים.

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