



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 ז'ורז' לואן 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.

12:20 - 13:00 מושבים מקבילים לבחירה

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

יוצגו ההיבטים המעורבים בתכנון האסטרטגיה ובראש ובראשונה בנייתה מתוך ראייה פראקטיבית, 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. כחברה 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? **וריינט**, הינה חברה עסקית הפועלת בשוק תחרותי, גלובלי. **וריינט** מאופיינת בשילוב מיוחד של השגיות עסקית ומקצועיות יחד עם תרבות ארגונית ייחודית.

הצלחתה של **וריינט** 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 **וריינט** 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 ושמירה על **וריינט** 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 **בזהות הניהולית** החדשה.
- **הגדרת הזהות הניהולית** באה לעזור לבטא את "האני המאמין הניהולי" בוריינט 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 אלמון



ארוחת צהריים
ביקור בתערוכה המקצועית

14:45 - 13:45

14:45 - 15:25 מושבים מקבילים לבחירה

האם מנהלת משאבי אנוש = מכונאית/ 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. חדשנות. 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 ההפעלה של מרכזים כאלה, ונשאל כיצד ניתן לישמם גם בתקציבים מוגבלים.

ד"ר רון דביר מונכ"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 סמונכ"ל הון אנושי ותשתיות, modu.
מר אבי ניר מונכ"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 הטמעה, 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

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

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

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

מסלול: להיות TALENT בניהול משאבי אנוש - העצמת הדור הבא

אולם ארז

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, תיפקודיים, 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-Imaging, *Given*, 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

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
1 - 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, כונוניות, 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 בכלל 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

