

קול קורא



הכנס השנתי ה -

25

לניהול משאבי אנוש בישראל

11,10 בדצמבר 2013 במלון כפר המכביה רמת גן

 **משאבי אנוש**  
ניהול אנשים ועסקים  
שנה 26  
[www.hrisrael.co.il](http://www.hrisrael.co.il)



# ניהול אנשים 2014 אחר, נכון ומתאים

11,10 בדצמבר 2013  
במלון כפר המכביה רמת גן

## עמיתים יקרים,

השנה החולפת משקפת באופן החד ביותר את מהות השינויים המתחוללים בעולם ואת עומק השפעתם על חיינו אשר נעים במעגלים השונים, בחברה הרחבה והמיידית, במשפחה, בעבודה וגם בנו עצמנו.

עולמנו הפכפך ורב תמורות חברתיות, מדיניות, כלכליות ופוליטיות, ואנו עדים לשינויים החדשים שכרוכים זה בזה ונובעים זה מזה ואשר משפיעים על ומשנים בקצב גובר והולך את חיינו.

למשל, התפתחותם המהירה של כלי המדיה החברתית, אשר משקפים, ומשרתים בו זמנית, שינויים חברתיים, אישיים, ארגוניים ועסקיים מהותיים.

נציין גם את הערכים האנושיים החדשים. צורך חזק לשנות סדרי חיים, מציאת משמעות ותכלית במה שאנו עושים, להשיב אל חיינו יותר איזון, יציבות ושליטה, והוגנות תוך חיבור הדוק לביזנס, לאנשים, למשפחה.

כל אלה ועוד נוגעים במהות עיסוקנו ותפקידנו כאנשים, כמנהלי אנשים וכמנהלי עסקים.

היבטים אלו ודומים להם מייצגים את ההיבטים "הרכים" בניהול משאבי אנוש. היבטים שנחשבו תדיר כלא הכי מרכזיים עבור ארגונים ועבור הרווחיות העסקית. רבים מאיתנו שאפו להיות אסטרטגיים, שותפים עסקיים, אלופים במדידת ROI של משאבי אנוש וכד'... וכל זאת בכדי להראות את חשיבות תרומת משאבי אנוש להצלחת הארגון.

אולם השינויים האישיים, חברתיים, עסקיים וארגוניים שאנו חווים כולנו, הפכו היבטים "הרכים" אלו למנוע עסקי מרכזי. הם אלה אשר מאפשרים ויאפשרו לעסקים להתקיים ולצמוח. המחקרים מראים בצורה ברורה את ההשפעה הישירה של מוטיבציה, מנהיגות, תרבות ה"ביחד" ועוד על הצלחתו העסקית של הארגון, השפעה שעולה ועולה ככל שהשינויים אותם הזכרנו מתחזקים... והם אכן מתחזקים.

העובדים רוצים הכרה, כבוד, אמון, צמיחה אישית, מנהלים טובים, עמיתים מתאימים, תרבות התואמת את ערכיהם האישיים, משמעות, יעדים ברורים שברור הוגן וכד. המנכ"לים רוצים ממשאבי אנוש ניהול טלנטים שיבטיח את עתיד החברה, יצירת מותג מנצח כמעסיק, ניהול יעיל של הדורות במקום העבודה, תקשורת טובה עם העובדים, ניהול שינוי מנצח וזיהוי קבוע של מגמות חברתיות.

מה הדבר המרכזי שעובדים ומנכ"לים באמת רוצים ממשאבי אנוש? הם רוצים שנעסוק יותר במה שנמצא ממש מתחת לפניס. הם צריכים אותנו כדי שנטפל בהיבטים "הרכים" של הארגון: במנהיגות, בביחד, בתרבות, בגיוס, בפיתוח ובשימור של הכי מוכשרים, במוטיבציה האקטיבית, בהזדהות... בחיזוק מרכיבי הבסיס הארגוניים שמובילים להצלחה העסקית.

לשם כך אנחנו צריכים לשלב את הבנתנו העמוקה את הביזנס של העסקים והארגונים שלנו (שאנו צריכים לשאוף להבין כמה שיותר) יחד עם יכולתנו להוביל וליישם היטב את הנושאים הרכים, הנושאים, שמורכבותם עולה כמעט על כל נושא מקצועי אחר - היא הערך המוסף, היא התמיכה והתרומה העסקית שלנו. היא משמעות תפקידנו בארגונים... היא היתרון התחרותי שלנו בארגון והיא גם זו - שאם נדע לנהל בצורה נכונה תהפוך ליתרון תחרותי עבור הארגון שלנו ולמנוע עסקי שעליו תהיה לנו ולארגון שלנו את השליטה המרבית.



CONNECTING WITH  
PROFESSIONAL  
COLLEAGUES BENEFITS  
YOU...

THIS KEEPS YOU  
OPEN TO NEW  
INFORMATION, TO  
NEW KNOWLEDGE, TO  
NEW TOOLS,  
TO NEW SOLUTIONS –  
AND FRESH THINKING





השינויים החברתיים, כלכליים, המשבר, הערכים האנושיים החדשים, מהפכת המידע והתקשורת, לצד תמהיל האנשים המשתנה של הארגונים... הם שהנחו אותנו להתמקד בכנס ה - 25 שלנו על צד האנשים ה - H של ה HR כמנוע צמיחה... ועל תפקידו של משאבי אנוש כ - PEOPLE STRATEGIC PARTNER.

השינוי שכנס מיוחד זה מביא הוא גם בנושאי המרכזיים, בתכנון ובמבנה שלו. בנושאי המרכזיים מכיוון שהם יתמקדו במנהיגות, מוטיבציה ותרבות ה"ביחד" (שלושת המרכיבים המרכזיים של ENGAGEMENT) ובתפקיד משאבי אנוש בתקופה זו של שינויים כה מרכזיים.

בתכנון מכיוון שבכל אחד מ - 4 הנושאים המרכזיים תהיה התייחסות להיבטים עסקיים, מקצועיים, אישיים, הצגת פתרונות מובילים, כלים חדשניים, דוגמאות מנצחות מארגונים, פעילויות משותפות ודו שיח פעיל עם הקהל. במבנה שלו מכיוון שהמבנה ישקף את המציאות שבה אנו פועלים כיום. בקבוצות גדולות, כשכולם מדברים עם כולם, מכירים את כולם, כאשר כולם נפגשים עם כולם במרחב אחד, גדול! כולנו רשת אנושית, חברתית ומקצועית.

לכן, חלק הארי של ההרצאות והפעילויות יתקיימו במליאה. דבר שיאפשר לכולנו להיות שותפים בכל התכנים, להביא לכם את המרצים הטובים ביותר ולקיים הרבה הפעלות ייחודיות לכנס הזה, שתוצאתן למשתתפים - לצד חוויה חברתית - מקצועית נדירה - הידוק קשרים בין - אישיים ומקצועיים בין כל המשתתפים.

אנו שואפים ליצור יחד איתכם כנס ייחודי, מיוחד, אמיתי, אנושי, ממוקד, בו נוכל לגעת, לדבר על עצמנו, לספר, לשתף, להתלבט, להתחבק וליצור לעצמנו קהילה מחוזקת ומחזקת.

אם טרם רשמתם ביומנכם - עשו זאת כעת - הכנס השנתי ה - 25 לניהול משאבי אנוש בישראל - 10, 11 בדצמבר 2013.

#### ועדת ההיגוי



חנוך סדן  
מנהלים שותפים  
נאוה אלדר  
ירחון משאבי אנוש



פרופ' צבי סגל  
יו"ר הכנס

פרופסור לניהול משאבי אנוש,  
עומד בראש פרוייקט  
המוטיבציה האירופאי Motiva  
ובראש HrAcademy בישראל.



**WORK JOYFULLY  
AND PEACEFULLY,  
KNOWING THAT  
RIGHT THOUGHTS  
AND RIGHT EFFORTS  
WILL INEVITABLY  
BRING ABOUT RIGHT  
RESULTS**



# איך ייראה הכנס השנתי ה-25?

## אחר, חדשני, ממוקד, קצבי... עדכני ורלוונטי לרוח הזמן

החדשנות של הכנס תבוא ליד ביטוי, בין היתר, במבנה שלו.

### מה חדש השנה?

הכל משתנה! העולם, החברה, הכלכלה, ניהול העסקים,

#### האנשים...ואנחנו?

איך לא נאבד את מה שחשוב באמת?

הכנס השנה יתמקד בליבת הביזנס שלנו: ניהול אנשים, ובנו  
כמנהלי אנשים

כדי להיות ערוכים להתמודדות חדשה, אחרת, נכונה ומתאימה  
למציאות המתחדשת.

כדי להיות רלוונטיים למציאות המשתנה.

מבנה הכנס ניהולו ומהלכו - יתמכו בהשגת היעדים האלה!!!  
הכנס יתנהל בארבעה מושבים ממוקדים, עתירי תכנים, כלים,  
סיפורי אירוע והצגת פתרונות בשילוב הקהל.



# המושבים

## HR and beyond משאבי אנוש לאן?

השינויים האנושיים, ארגוניים ועסקיים מאלצים את משאבי אנוש להתאים עצמו, לכן המושב הראשון יעסוק בנושאים בהם משאבי אנוש צריכים להתמקד ב - 2014 וכיצד לעשות זאת?



ערכים אישיים וחברתיים חדשים, משבר כלכלי, התחדשות הידע, סוף החוזה הפסיכולוגי, מהפכת המידע - משנים את סדר היום של משאבי אנוש. אנחנו נאלצים להתמודד עם משבר מנהיגות ארגוני, התאגדויות של עובדים החוששים לזכויותיהם, ירידה במוטיבציה וגם - בגיוס ובשימור הטובים ביותר כשבמקביל עלינו לתמוך במנהלים עסקיים בכדי לשמור על התחרותיות הארגונית למול הטלטלות העזות בשוק העסקי ובארגון עצמו.

המציאות החדשה מחייבת שינוי מהותי בתפיסת העולם שלנו, טיפול בנושאים חדשים וקריטיים לעתידו ויציבותו של הארגון: התאגדויות, ניהול הדורות בארגון, משבר מוטיבציה, מנהיגות משתנה, תרבות ה"ביחד"... מציאת כלים חדשים וחדשניים ובניית מיקוד תוך ארגוני חדש.

במושב נסקור את השינויים למולם משאבי אנוש מתמודדים בארץ ובעולם, נבין מה בעלי העניין בארגון מצפים ממשאבי אנוש ונבין כיצד אנחנו צריכים לשנות את תפיסת עולמנו, את סדר יומנו, את מוקד התערבותינו.

כמו כן נסקור את ה - TIME LINE של משאבי אנוש בשנים האחרונות, ונבין למה הבנת השינויים שהתחום עבר הינה קריטית לתפקוד נכון בהווה ולמול אתגריו העתידיים (מאיפה באנו, איפה אנחנו היום ולאיזה כוון עלינו להתפתח).

כל הנ"ל משפיעים וימשיכו להשפיע עלינו ברמה האישית, מקצועית ופסיכולוגית. נבין מהי קריירה במשאבי אנוש בימינו, כיצד כאנשי משאבי אנוש אנחנו צריכים לנהל את הקריירה האישית שלנו וכיצד עלינו להתמודד עם האתגרים החדשים הניצבים בפנינו.



# From Leadersleep to leadership איך להעיר את המנהיגות הארגונית

אחת הדרכים המרכזיות ביותר להתמודדות יעילה בשוק סוער ורוויי בשינויים אנושיים, ארגוניים ועסקיים היא באמצעות מנהיגות נכונה, מתאימה, השראתית ותומכת.

**המושב יעסוק בדרכים חדשות ומותאמות לבניית מנהיגות ארגונית ונבין למה למשאבי אנוש יש את המקום המרכזי ביותר בתהליך.**



למה מנהיגות? כי למנהיגות הארגונית יש השפעה קריטית על ה - Engagement של העובדים שמהותה - אימפקט מרכזי ביותר על התוצאות העסקיות של הארגונים. המנהיגות הארגונית היא אחת משלושת אבני היסוד לחיזוק רמת Engagement של העובדים. באמצעות דוגמא אישית של המנהל, מיקוד אנושי, חיוביות, גמישות, העצמה, אימון לביצועים, שיתוף נכון של העובדים בהקשר העסקי, בנייה וניהול ה"ביחד" ועוד הוא יכול לחזק באופן משמעותי את רמת ה - Engagement של עובדיו. במושב נסקור את השינויים הנדרשים במנהיגות העכשווית, המעבר למנהיגות גמישה, מנהיגות של שיתוף, מנהיגות חיובית. נבקש לשמוע עדויות אישיות של מנהיגים על הדרך בה הם בנו מנהיגות ארגונית בארגון ונחשף לכלים החדשניים ביותר בתחום בניית וניהול מנהיגות ארגונית. מכיוון שהתמיכה בבניית מנהיגות ארגונית מתחילה בבניית מנהיגות אישית לחיים, נלמד כיצד עלינו לבנות לעצמנו מנהיגות אישית, חברתית ומקצועית לחיים.



FOR ORGANIZATIONS AND EMPLOYEES ALIKE, THE ONLY REAL SECURITY IS THE ABILITY TO GROW, CHANGE AND ADAPT





# Motivaction

## הדלקת אש המוטיבציה בארגון

המוטיבציה של העובדים בארץ ובעולם נמצאת בירידה חדה (בממוצע, רק 30% מהעובדים הם בעלי מוטיבציה גבוהה), הארגונים עובדי עצות, אנשי משאבי אנוש שוברים את הראש בניסיון למצוא פתרונות. כיצד עלינו לבנות מוטיבציה ארגונית? איך להדליק מחדש את אש המוטיבציה בארגון?



### המושב יעסוק בדרכים לבניית מוטיבציה ארגונית ותפקיד משאבי

**אנוש בבנייתה... כיצד צריכים לעשות את זה אחרת ממה שזה נעשה עד עכשיו.**

היסוד השני של ה- ENGAGEMENT היא המוטיבציה האישית של העובדים. מנועי המוטיבציה עוברים שינוי משמעותי בשנים האחרונות: הם הופכים לאישיים וייחודיים לכל אחד, ממוקדים יותר ויותר במציאת משמעות אישית ותכלית, בחיפוש אחר ההתפתחות האישית, בעצמאות ביצועית, בתחושת שייכות ועוד. רוב הארגונים לא משכילים להפנים את השינויים במנועי המוטיבציה של עובדיהם וממשיכים להשתמש בשיטות, כלים ותפיסות שגויות שאינן מתאימות יותר לצרכי העובדים וגורמות להמשך הירידה במוטיבציה של העובדים ולפגיעה מתמשכת ברמת ביצועיהם.

במושב נסקור את המגמות החדשניות והיעילות ביותר לבניית מוטיבציה ארגונית, נשמע עדויות של ארגונים אשר בנו מוטיבציה ארגונית מנצחת וברת קיימא, נשמע יחדיו למה נושא המוטיבציה כל כך חשוב למנכ"לים ונחשף לשיטות ולכלים העדכניים ביותר לבניית מוטיבציה ארגונית.

כמו בכל אחד מהמושבים, אנו נתמקד גם בהיבט האישי של איש משאבי אנוש וניתן כלים, טיפים ודרכים לבניית מוטיבציה אישית לחיים.







# How to turn Togetherless into Togetherness

## ביחד אנו טובים יותר

תחושת ה"ביחד" האנושית משתנה בקצב מסחרר בעקבות מהפכת המידע וצמיחת הקוואנטום של הרשתות החברתיות. התאגדויות, התארגנויות, שיתוף בנעשה באופן סימולטני מלמטה ללא שליטה אמיתית של הארגון בנעשה. התוצאה היא שהעובדים לא מרגישים מספיק שייכים, אם בכלל, לארגון בו הם עובדים. במקביל, נמצאים היום בארגונים דורות חדשים הפועלים בקודים התנהגותיים שונים ואשר גדלו על "ביחד" השונה מהדורות הקודמים ויודעים כיצד לתפקד בצורה גמישה כגוף אחד, חזק ובעל אינטרסים משותפים.



### **המושב יעסוק בדרכים לבנייתו של "ביחד" ארגוני חדש, גמיש ומתאם למציאות האנושית החדשה בארגון ומחוצה לו.**

היסוד השלישי של ה- ENGAGEMENT הוא עד כמה יש לעובדים תחושת שייכות אמיתית ומשותפת עם האחרים בארגון ועם הארגון עצמו. עד כמה העובדים יודעים לעבוד יחדיו, לחלוק מידע וידע, לעבוד ביחד לכיוון היעד האסטרטגי המשותף, עד כמה הם משתפים פעולה, עד כמה הם יודעים לקבל ולחבק את השונה מהם, עד כמה התרבות הארגונית תומכת ונותנת מסר ברור של ביחד עם מטרה משותפת, מאמץ משותף ושיתוף בהצלחה... ואחידות בכל רמות הארגון.

ה"ביחד" הארגוני הוא מפתח מרכזי לחיבור העובדים ולהשגת מטרה משותפת לכולם... יש שיתוף... יש הצלחה ארגונית. אין שיתוף הארגון מתחיל בתהליך הדעיכה שלו. במושב נבין מה זה Togetherness ולמה זה הופך לצורך מרכזי בארגונים, נבין את ה"ביחד" הייחודי של הדורות השונים בארגון, נשמע עדויות של ארגונים אשר בנו ביחד ארגוני מנצח וחכם, נחשף לגישות, שיטות וכלים לבניית Togetherness. כמו בכל אחד מהמושבים, אנו נתמקד גם בהיבט האישי ונבין את הצורך של כל אחד מאיתנו להיות שייך. כיצד עלינו לבנות ביחד פסיכולוגי, מה האתגרים הניצבים בפנינו... ומה קורה כשלא מצליחים.



נשמח להתנדבותכם.  
נא שלחו מייל בציון המומחיות שלכם ואופן ההתקשרות אליכם ל:  
**hrinfo@hrisrael.il**



## הזמנה להגשת הצעות

אנו מזמינים אתכם, אנשי משאבי אנוש, מנהלים ומנכ"לים, לשתף בתובנותיכם ולחלוק איתנו את ניסיונכם ולהציע תשובות, תובנות וכלים יישומיים לצד CASE STUDIES וסיפורי אירוע הקשורים לאחד מארבעת המושבים:  
למשל:

איך הארגון שלכם מתמודד עם משבר מנהיגות,  
כיצד בניתם מנהיגות חיובית,  
כיצד פתרתם בעיה של מוטיבציה בארגון,  
כיצד אתם מתמודדים עם עימותים והתארגנויות של עובדים,  
כיצד התאמתם את יעוד ותפקיד משאבי אנוש בארגונכם לצרכים הייחודיים של ארגונכם וכד'.

אנו מעוניינים בשיח אותנטי ומחפשים מנהלים שהובילו מהלכים חדשניים, פורצי דרך בסבך המציאות הארגונית ומוכנים לשתף את כלל הקהילה המקצועית בתהליך, בתהיות, בטעויות, בהצלחות ובלקחים.  
אנא העבירו הצעותיכם בדוא"ל: [hrinfo@hrisrael.co.il](mailto:hrinfo@hrisrael.co.il) בקובץ וורד בלבד.  
השנה אין טופס!

### בפתח הצעתכם חובה לציין:

שמות המציעים / המרצים  
שם הארגון / חברה  
תפקיד  
כתובת מייל  
כתובת דואר  
מספרי טלפון וסלולרי  
שם ומספר טלפון של איש קשר

### בהצעה עצמה:

הנושא  
המושג  
תמצית המסר המרכזי / יעדי הלמידה  
תקציר ההצעה

אפשר ורצוי לצרף, בנוסף לתקציר (כ- 70 מילים) לעיני ועדת ההיגוי בלבד! חומרים, מסמכים, שתומכים בהצעתכם.



# דרושים מתנדבים

הפעלות  
קצרות / מנחים  
לדיונים קצרים  
/ החלפת דעות  
/ Networking /  
מומחי מדיה

## תשלום מרצים

מרצה ראשון, יחיד, פטורים מתשלום עבור ההשתתפות בכנס ביום שבו הרצאתכם מתקיימת.  
מרצים נוספים באותה ההרצאה - בתשלום מלא (גם אם בחרתם להגיע לשעת הרצאתכם בלבד).  
למתנדבים להנחיה / הפעלה וכדומה, תנתן הנחה משמעותית מדמי ההשתתפות (עד 40%).



## תערוכת הספקים

כבכל שנה, מרכז ההתרחשויות בכנס, מקום המפגש העסקי והחברתי המרכזי הוא אהל התערוכה. כאן תוכלו לפגוש את כולם. לדבר עם כולם, להתכבד בקפה וממטעמי הכפה, כמו גם ליהנות מהפתעות ובעיקר - להתרשם ולהכיר ספקים חדשים, מוצרים חדשים תומכי ניהול משאבי אנוש, שירותי מומחה חדשניים ועוד. הנגישות הבלתי אמצעית, האווירה המיוחדת לכנס, הפנאי הנפשי של המשתתפים והציפיות להתחדש - מושכים את המשתתפים לדוכנים השונים וכמידי שנה - נוצרים חיבורים חדשים, היכרות חדשות ועסקים טובים.

### לתשומת לב הספקים החדשים!

**השנה, מכירת התערוכה כבר התחילה בפועל עם סיום הכנס השנתי הקודם... מספר גדול של ספקים כבר הבטיחו את מקומם בתערוכה ומספר לא מבוטל של דוכנים כבר נתפסו. מוצע, לכן, להזדרז ולהבטיח את מקומכם בתערוכה.**



## חסויות

הכנס מזמין תרומת חסויות מצד חברות ועסקים שרוצים לתמוך בקידום המקצוע, להיות שותפים להצלחת הכנס ולרמתו המקצועית הגבוהה וליהנות בתמורה - מחשיפה, ומהכרת והערכת הקהילה המקצועית כולה.  
אנא כתבו אלינו: [hrinfo@hrisrael.co.il](mailto:hrinfo@hrisrael.co.il)  
גם המלצות - נקבל בשמחה.



## לוח זמנים:

הצעותיכם, אנא העבירו אלינו עד יום ב' 2 בספטמבר 2013.



WHENEVER YOU  
SEE A SUCCESSFUL  
BUSINESS, SOMEONE  
ONCE MADE  
A COURAGEOUS  
DECISION



# ועדת היגוי



• יו"ר כנס: סגל צביקה פרופ', MOTIVA-PEARSON, נשיא HRACADEMY

חברי ועדת ההיגוי (לפי א'-ב'):

- **JON SUMROY**, Director, National Positions (EMEA), **אברבנאל איקה**, טבע תעשיות פרמצבטיות, Corporate VP HR & Chief Integration Officer
- **אדטו ניסו**, HOT, מנהל אגף הדרכה ופיתוח ארגוני
- **אהרוני יגאל**, בנק אוצר החייל, מנהל אגף משאבי אנוש
- **אורון שוש**, בגישה שונה, מנכ"ל
- **אורלי ארז**, הפניקס חברה לביטוח, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **אורן משה**, יועץ לניהול משאבי אנוש, יועץ עצמאי
- **אורן פזית**, אורן פיתוח עסקי, מנכ"ל ובעלים
- **אנגלהרד אורי עו"ד**, אנגלהרד אורי עו"ד ד"ר, עו"ד
- **אפרימי יהודית**, בינת תקשורת מחשבים, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **ארושם שיראל**, PMC, דירקטור משאבי אנוש
- **ביזן דלית**, ON TRACK INNOVATIONS LTD, VP, Human Resources
- **בילדנר עדי**, ECI Telecom, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **בך עירית**, SAP Labs Israel Ltd, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **בכר שרון**, CISCO SYSTEMS ISRAEL LTD, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **בלוך שלי**, Visonic From Tyco Security Products, סמנכ"ל אסטרטגיה ומשאבים
- **בן אליעזר אלי ד"ר**, למה - מרכז לשינוי והתחדשות באמצע החיים, מנהל ושותף מאמן אישי ומנהיגותי
- **בן ארי אירית**, מנהלת משאבי אנוש, גלובלי בעבר בריטליקס
- **בן בסט רונית**, סמנכ"ל משאבי אנוש בעבר בצ'ק פוינט
- **בן יצחק יגב**, SG - Sustainable Growth, מנכ"ל
- **בצרי רון**, KPMG CONSULTING - סומך חייקין, מרכז תחום תגמול עובדים
- **ברגר טל**, אל טל ייעוץ הדרכה ופיתוח ארגוני בע"מ, מנכ"ל
- **ברזילי דנה**, הוט מובייל, מנהלת חטיבת משאבי אנוש
- **בשן אודליה**, הכשרה חברה לביטוח סמנכ"ל, ראש אגף משאבי אנוש ולוגיסטיקה
- **גולדפיין ניל"י**, NGG Global Learning Solutions, מנכ"ל
- **גיל מור פפרמן סיגל**, NICE SYSTEMS LTD, Executive Vice President, VP HR
- **גרינולד יעל**, מנורה מבטחים פנסיה, משנה למנכ"ל מנהלת אגף שיווק ומכירות
- **דדיה חמוטל**, יוניליוור ישראל, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **דויטש יצחק**
- **דיבון עדה**, מצבים יעוץ אישי, מנכ"ל
- **הובר חיים**, אוניברסיטת תל אביב, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **הורוביץ תמר**, מפעל הפיס, מנהלת אגף משאבי אנוש
- **הרשקוביץ אורית**, יבמ (ישראל), סמנכ"ל משאבי אנוש
- **וולף אורית ד"ר**, Creative Business Solutions, יועצת בכירה בחדשנות חוויית לקוח ועיצוב תפוסות שירות ייחודיות
- **וידמן סיגל**, Sigal Widman, Strategic-Organizational Consulting, בעלים
- **זרקא עמליה**, HOT, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **חשאי דורי דנה**, אסותא, מנהלת משאבי אנוש
- **טרפוצ'ניק יעקב**, המרכז למיפוי ישראל, סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש



לניהול משאבי אנוש בישראל

- **יוגב ישראל**, יישום - אנשים ותוצאות, מנכ"ל משותף
- **לדר נפתלי**, LotemSensing, מנכ"ל
- **לוי יואב**, LevyConsulting, מנכ"ל
- **לוי שלומית**, ריטליקס, מנהלת משאבי אנוש
- **לוינשטיין רוד**, Ness Technologies, מנהלת אקדמית מכללת נס
- **לוקר נעמה אורבוטק**, דירקטור משאבי אנוש
- **מאיר שירלי לוטם**, אסטרטגיות לפיתוח ארגונים בע"מ, מנהלת חטיבת הייעוץ
- **מנדל זיו**, ג'ון ברייס הדרכה בע"מ מטריקס גלובל, מנכ"ל משותף
- **מנוחין יונתן ד"ר**, זיו האפט ייעוץ וניהול בע"מ - BDO, מנהל CSR - מנהל מחלקת אחריות חברתית תאגידית
- **מרום אלה**, אורקל מערכות תוכנה ישראל, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **נדלר אירית**, פזגז, מנהלת משאבי אנוש
- **נחשון חני**, פיליפ מוריס ישראל, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **ניר אבי**, CompVision, מייסד ומנכ"ל
- **נצר מוטי ד"ר**, יועץ ומרצה בכיר מומחה בניהול משאבי אנוש ויחסי עבודה
- **נתנזון קור צילי**, יועצת עצמאית
- **סרור חיים**, קבוצת בזן - בתי זיקוק לנפט, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **עינת אבי**, התעשייה הצבאית לישראל, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **עמית שרון**, סלקום, סמנכ"ל משאבי אנוש VP HR
- **פורת יהודה**, סגן נשיא מוטורולה ישראל למשאבי אנוש בעבר במוטורולה סולושנס
- **פינקלשטיין אברהם**, קבוצת אסם, דירקטור ויועץ ליחסי עבודה
- **פיק לילך**, שטראוס גלידות יוניליבר ישראל, HR BUSINESS partner - מנהלת משאבי אנוש
- **פנחס רמי**, פרטרום בע"מ, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **פרידמן אנדי**, א.ד.י. ייעוץ ופיתוח ארגוני (2000) בע"מ, מנהל שותף ויועץ ארגוני בכיר
- **צור רחל**, בנק לאומי לישראל בע"מ - מרכז הדרכה, ראש ענף למידה ופיתוח ארגוני
- **ציטר קובי**, יועץ אסטרטגי לפתוח עסקי
- **קובו יעל**, פיתוח משאבי אנוש יועץ ואימון מנהלים, יועצת, מאמנת בכירה MCIL
- **קוטלר לאה**, פלרם תעשיות, מנהלת משאבי אנוש
- **קורין דנה**, HRIS - Business Technologies, Amdocs, Employee life cycle Manager
- **קזז נאוה**, HR Director, Broadcom
- **קליר פזית**, ישראל חברה לביטוח בע"מ - AIG, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **קרנזון עדית**, פריסקייל סמיקונדקטור ישראל, מנהלת משאבי אנוש
- **רביב מרב**, גדות מיכליות לכימיקלים, סמנכ"ל משאבי אנוש - corporate vice president Resources
- **רהט אפרת עו"ד**, LivePerson, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **רובינזון אבי**, כתר פלסטיק, סמנכ"ל משאבי אנוש
- **רודשבסקי בוריס**, בנק לאומי לישראל, ראש אגף מטה מנהל הסגל מערך משאבי אנוש
- **רוט חוה**, Maersk, מנהלת משאבי אנוש איזורית
- **רום אליק**, מנהלים על הבמה, יועץ ארגוני
- **רמון טלי**, יועצת ארגונית
- **שור אניטה**, דלתא גליל תעשיות, סמנכ"ל משאבי אנוש גלובלית
- **שפירא גלי**, HR Strategic Projects, Director, AMDOCS
- **שקד דפנה ד"ר**, שקד קריירה - המרכז למינוף תעסוקתי
- **תלם דורון רו"ח**, KPMG סומך חייקין, שותף, ראש מערך הייעוץ העסקי