

הגיוון התעסוקתי



עיצוב **חוזה פסיכולוגי, המציב את העובד במרכז** ומפתח אתו ועבורו מבנה פעילות המייצר משמעות, הוגנות, אוטונומיה והתפתחות. ערך המשפחתיות ימוקם במסגרת התפישה של "צמיחה עם החברה".

מוכוונות ל**מתן שירותים לעובד באופן נגיש, מהיר, מקצועי ומותאם אישית**

הטמעת **שפת הכישורים הקריטיים** בכל אחת ממערכות ההפעלה של מערך משאבי אנוש : מתן דגש לפיתוח ושימור עיסוקים טכנולוגיים ותפעוליים.

הצבת **כשירות מקצועית במוקד הוכחת מצוינות** – איתור מצוינים, פיתוח סלקטיבי, מדידת ביצועים ו

הובלת **מפגשים מגוונים : בין אנשים**, בין חברות, בין עיסוקים, בין מדרגים במטרה ליצור סינרגיה, שיפור תהליכים וביצועים, חדשנות והשאת ערך.

שמירה על **ייחודיות** של כל חברה במשאבי אנוש ברמה המקומית (לוקאלית) בצד **הנחייה והכוונה מערכתית ברורה** ביחס לתהליכים חוצי מערכת (ליצירת הוגנות וסטנדרט מקצועי) והיבטים ערכיים (הטמעת החזון ומאפייני תרבות ארגונית משותפת).

הובלת מפגשים מגוונים בין אנשים ליצירת

סינרגיה, שיפור תהליכים וביצועים, חדשנות והשאת ערך



ארגון שאין בו גיוון, הוא כבר כעת או שיהיה ...

ארגון פחות אפקטיבי



לקוחות
וצרכנים

היכולת לשווק ולמכור לאוכלוסיות יעד "לא מוכרות"

מועמדים

להיות מעסיק מועדף בשוק תעסוקה "לא מוכר"
של אנשים ויכולות

ניהול
האנשים

היכולת לנהל מארג אנושי "לא מוכר"

קהילה
וסביבה

היכולת לפעול ולתקשר אפקטיבית בסביבה "לא מוכרת"



התהליך: "תחנות" מרכזיות



ההנהלה גיבשה והציגה את מדיניות הגיוון הארגונית (03/12)

הנהלת הארגון מינתה ממונה ארגוני להובלת נושא הגיוון

הנהלת הארגון הקצתה משאבים לקליטת תקנים מאוכלוסיות היעד

הנהלת הארגון הגדירה יעדים לכל אחת מהחברות

מערך משאבי אנוש ביצע הדרכות והכשרות לגורמי הגיוס ולמנהלים
ניהול שונות

מערך הגיוס עובד באופן נמרץ עם עמותות וארגונים

הארגון מתקשר ומוקיר מנהלים הפועלים לאור התפישה והמדיניות



מבקרי איכות כלכלנים
מתאמות גיוס
מנהלי תחומים במערכי השיווק
מנהלי צוותים במערך ההפצה
מנהלי מכירות
מנהלי פרויקטים
מקטלג רכש
כימאים
ראש צוות מו"פ
מנהל זירה בשיווק קמעונאי





Amaran & Donatus, 2007



מדוע זה קורה ?
 או : מדוע זה קורה פחות מידי ?



חבר, תביא חבר !



מהיום
החברים שלכם
מרוויחים
וגם אתם
מבצע
"חבר מביא חבר"



חבר,
אל
תביא
חבר !



מפני שאנחנו עדיין מחפשים
ניסיון (... שברוב הפעמים לא קיים)
 במקום לחפש
כישורים



מפני שיש לנו (... עדיין) תהליכי מיון וגיוס מקצועיים אחודים שיטתיים

אך גם **מבוססי תרבות** (שהיא ברובה מונוליטית)



מפני שקיימים אצלנו (... עדיין וכמו במקומות רבים אחרים)

חוסר רצון או מסוגלות אישית

להתמודד עם הרתיעה

והחשש מהזר, מהשונה

(הטיות קוגניטיביות, סטריאוטיפים או אפילו גזענות)



לצד התכניות הרשמיות ...

ניהול תכנית (סמויה) "כתם דיו"



גורמי ניהול

בעלי תפישות ועמדות אישיות מקדמות

מסוגלות לזיהוי כישורים (פוטנציאל)

מוכנות לקחת סיכון

יכולת מוכחת של הובלה, אומץ

גורמי משאבי אנוש - גיוס

בעלי תפישות ועמדות אישיות מקדמות

סקרנות, פתיחות ללמידה והכרות מעמיקה עם "עולם" המועמד

מסוגלות גבוהה לזיהוי כישורים (פוטנציאל)

יכולת השפעה ושכנוע, חוסן מול רמות ממונות

העיסוק – "חסמי כניסה" סבירים

הצלחה מבוססת יותר על כישורים ופחות על ניסיון או תואר אקדמי ספציפי או רישוי

המנהל

ההוא מהשקף הקודם ... אין הרבה כאלה אך ניתן למצוא אצלנו כמה עשרות

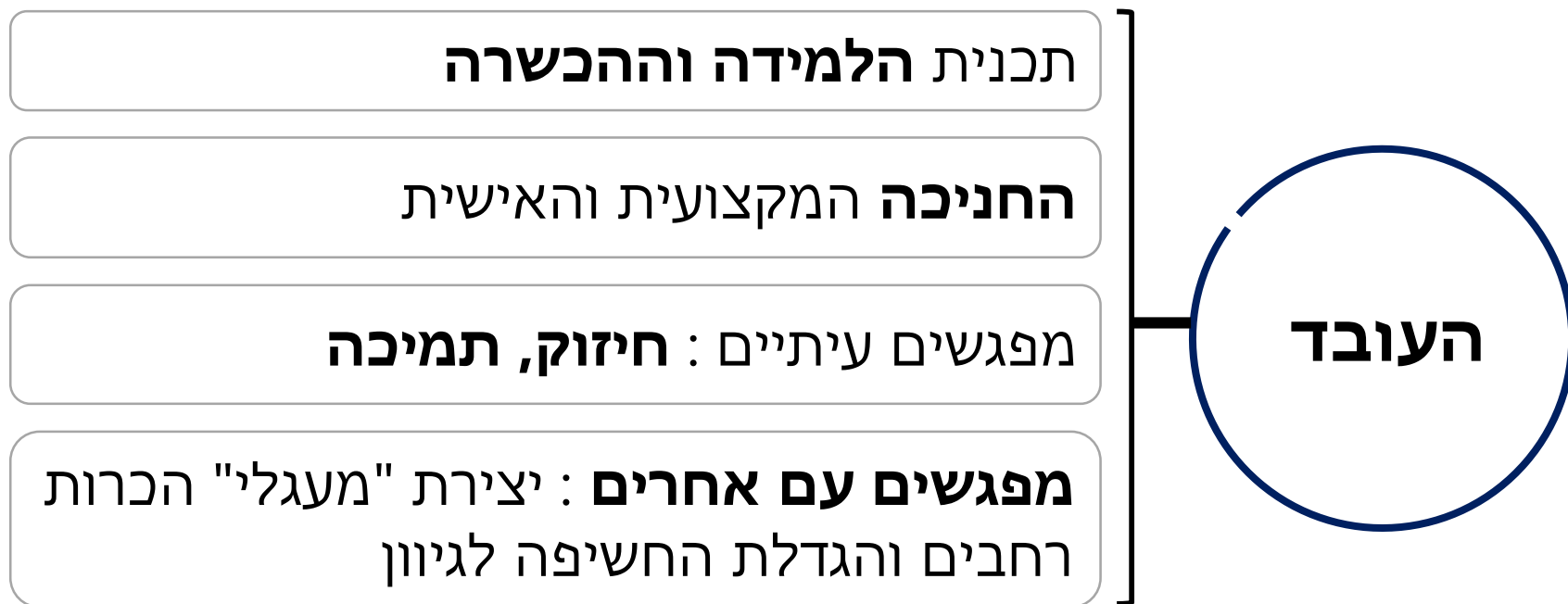
החונך

מקצוען, שיש לו מחויבות לקידום הנושא, מוביל דעה בצוות

הצוות

רמת שונות נוכחית גבוהה יחסית : פרופיל אישי – תעסוקתי – תרבותי





... כמו בכל תהליך שינוי

לעשות את זה שוב ושוב

