

פעילויות להשתלמות ארגון ומנהל 1 - יחידת לימוד שנייה - מוטיבציה ויחידת לימוד רביעית – השתלבות בעולם העבודה

תיאוריית ההנעה של מקגרגור.

תיאורית X ותיאורית Y של חוקר הניהול האמריקאי, דאגלס מקגרגור הינן תיאוריות בסיסיות בתחום ההנעה.

מקגרגור - עסק בתחום הניהול, לקראת סוף שנות ה-50 של המאה הקודמת: החוקרים שבדקו את נושא ההנעה בעבודה, כבר למדו, שלא כסף, לא תנאי עבודה ולא ענישה שימשו כתמריץ מתמיד לעובדים. נקודת המוצא של מקגרגור הייתה, שהאקלים הרגשי של מקום העבודה הוא הגורם הממריץ את העובדים... או במילים אחרות: **הגישות לעובדים והיחס הנובע מהן, עשויות להשפיע על הביצועים.**

תיאוריה X

- בני אדם הינם עצלנים מטבעם ויעדיפו לא לעבוד במידת האפשר.
- אנשים חייבים להיות מונחים, ומונעים על-ידי פחד מעונש או חסך כדי שיעבדו על-פי דרישות החברה.
- האדם הממוצע מעדיף להיות מונחה, שואף להימנע מאחריות, הינו, יחסית, לא-שאפתן ומעל הכול רוצה בטחון.
- המנהל מאמין שיש לפקח על העובדים ולכוון את מעשיהם עד לפרט האחרון, כיוון שהם עצלנים, חומרניים, יש לכפות עליהם משמעת הם נעדרי יוזמה ורצון לתרום לארגון. כוון שהם חומרניים התגמול היחיד לביצוע העבודה הוא כספי.

תיאוריה Y

- עבור רוב האנשים, מאמץ המושקע בעבודה הוא דבר טבעי כמו מאמצים המושקעים בפנאי. העובדים אוהבים לעבוד. יש לערב אותם בקבלת החלטות ואחריות.
- אנשים יפעילו בקרה-עצמית בשירות יעדים המקובלים עליהם.
- בתנאים מתאימים, האדם הממוצע לומד, לקבל אחריות ואפילו מחפש אותה.
- היכולת להפעלת דמיון, כושר המצאה ויצירתיות קיימת באופן כללי אצל בני אדם.
- המנהל פועל מתוך הנחה שתגמול חומרי אינו יכול לשמש כבסיס בלעדי למוטיבציה של העובדים. אם תינתן לעובדים הזדמנות הם ישמחו לפעול למען מטרות המפעל ויגלו נאמנות ומסירות בעבודה.



סמנו כל משפט האם הוא מתאים לתיאורית X ותיאורית Y

אמונות לגבי עובדים	"תיאורית X"	"תיאורית Y"
אנשים מתאמצים בעבודה כמו בפנאי		
אנשים עצלנים מטבעם		
אנשים אינם שאפתנים		
אנשים לוקחים אחריות		
אנשים נמנעים מלקחת אחריות		
אנשים מונעים על ידי פחד מעונש		
אנשים רוצים לעבוד כמה שפחות, ולקבל כמה שיותר שכר.		
אנשים נאמנים לארגון ורוצים להשקיע		
אנשים רוצים להתפתח ליצור ולייצר		

דונו על השאלות הבאות



- כיצד נוהג המנהל ב"תיאורית X" מה עליו לעשות?
- כיצד נוהג המנהל ב"תיאורית Y" מה עליו לעשות?

סמנו את התשובה הנכונה

1. תאוריית Y של מק'גרגור :

- מאמינה שהאדם לא רוצה לעבוד.
- מאמינה ששכר ותמריצים יניעו את האדם.
- מאמינה שכשמאמינים באדם הוא יתאמץ בעבודתו.
- דוגלת בענישה, איום ובקרה.

2. תיאורית X ותיאורית Y של מק'גרגור :

- מצמיחות עובדים חסרי יוזמה
- מאמינות שמנהל צריך לפקח כל הזמן על העובדים
- מתייחסות לגישות של מנהלים לגבי אופי העובדים והתייחסותם לעבודה
- מתאימות רק למפעלי ייצור

3. על פי תיאורית X של מק'גרגור :

- העובדים אוהבים לתרום לארגון.
- העובדים מעוניינים בעבודה עם אחריות ואתגר מקצועי.
- העובדים רוצים להגיע למימוש עצמי בעבודה.
- העובדים פועלים בשל החשש מעונש.

תיאורית ההוגנות של אדאמס

שיח במליאה: 1- מהי הוגנות? מה זה אומר להיות הוגן? מה הקשר בין הוגנות לצדק?
 2- היזכרו ושתפו בסיטואציה שבה נגרם לכם או למישהו שאתם מכירים עוול, חוסר הוגנות? מה גרם לתחושה הזו?

תיאורית ההוגנות הוצגה לראשונה על ידי הפסיכולוג החברתי ג'והן סטייסי אדאמס (1965)
והיא מסבירה את המוטיבציה כתגובה ליחסי גומלין בין ביצוע לתגמולים, כלומר, כתגובה לתחושת צדק או אי צדק הכרוכה ביחסים אלה.

המידה שבה עובדים תופסים יחסי עבודה כהוגנים תלויה בשני מרכיבים:

- **צדק חלוקתי:** כמה הוגנת חלוקת המשאבים בארגון.
 - **צדק תהליכי (פרוצדוראלי):** כמה הוגנים התהליכים שלפיהם המשאבים מחולקים.
- העיקרון שמאחורי תיאורית ההוגנות הוא, שאדם מקבל החלטות על בסיס חישוב רציונלי של עלות תועלת, על פי הנוסחה הבאה:**

קיימות השוואות שונות, שהפרט יכול להשוות עצמו אליהם:

- השוואה של עצמי לאחר בארגון שלי
- השוואה של עצמי לאחר בארגון אחר
- השוואה של עצמי ביחס למצבי בתפקידים קודמים
- השוואה של עצמי למישהו הנמצא במצבי במקום אחר
- **ותק -** עובדים ותיקים נוטים להשוות את עצמם לוותיקים אחרים בארגון, ועובדים חדשים נוטים להשוות את עצמם לעצמם בתפקידים קודמים בארגון או מחוצה לו.
- **דרגה -** בכירים נוהגים להשוות את עצמם לבכירים בארגונים שונים

שני מושגים חשובים ביותר! תפוקות ותשומות

מהם תפוקות? - מה העובד מקבל
 מהם תשומות? - מה העובד מביא איתו לעבודה

תשומות - מה העובד מביא איתו לעבודה?	ידע, מאמץ, השקעה, ניסיון
תפוקות - מה העובד מקבל?	שכר, קידום, בהשוואה לארגונים אחרים

על פי התאוריה, כשעובד מרגיש חוסר הוגנות, הוא מנסה לצמצם את הפער, בדרכים הבאות:

- **שינוי התשומות -** על מנת שיתאימו לתפוקות.
- **ניסיון לשנות את התפוקות -** על מנת שיתאימו לתשומות. תהליך זה הינו מורכב יותר שכן התפוקות אינן תלויות בו באופן ישיר.
- **שינוי התפיסה של העצמי -** שינוי ההערכה הכמותית של התפוקות או התשומות של האדם עצמו.
- **שינוי תפיסת האחר המשווה -** שינוי ההערכה הכמותית של התפוקות או התשומות של האדם האחר.
- **החלפת ה"אחר" הלא מתאים ב"אחר" מתאים.**
- **עזיבת הסיטואציה.**

סמנו את התשובה הנכונה

1. תורת ההוגנות של אדמס:

- א. ממליצה על מתן עידודים חיוביים
- ב. טוענת שמוטיבציה של עובדים מושפעת מהשוואות שהם עושים ביניהם
- ג. מסבירה שמימוש עצמי מאוד חשוב
- ד. מציעה פתרונות לעובדים מקופחים

2. על פי תורת ההוגנות, איזה מבין הבאים הוא חלק מתפוקות העבודה:

- א. השכלה
 - ב. שכר
 - ג. עבודה קשה
 - ד. מקצועיות
3. איתי ואריאל עובדים בבית מאפה שכונתי בקרבת מקום מגוריהם. שניהם מבצעים את אותה העבודה ובעלי נתונים דומים (גיל, ניסיון מקצועי וכו'), אולם שכרו החודשי של אריאל גבוה ב - 300 ₪ משכרו של איתי.

על פי תיאוריית ההוגנות:

- א. רק איתי יחוש חוסר הוגנות.
- ב. רק אריאל יחוש חוסר הוגנות.
- ג. שניהם יחושו חוסר הוגנות.
- ד. עובדים לא עושים השוואות.

שאלות נכון / לא נכון

- 1. השכר הוא אחד מאמצעי התשלום המוראליים. נכון / לא נכון
- 2. עידוד משולב הוא אחת הדרכים לשיפור מוטיבציה. נכון / לא נכון
- 3. על פי מאסלו, כל בני האדם מגיעים למימוש עצמי. נכון / לא נכון
- 4. לפי תורת ההוגנות של אדמס, עובדים משווים ביניהם את שכרם. נכון / לא נכון
- 1. לפי מאסלו, אדם דואג קודם כול לצרכיו הבסיסיים. נכון / לא נכון
- 2. תיאוריה X ותיאוריה Y של מק'גרור מצמיחות עובדים חסרי יוזמה. נכון / לא נכון
- 3. על פי אדאמס, העובד חש הוגנות כאשר לדעתו התגמולים שהוא וחבריו לעבודה מקבלים אינם זהים. נכון / לא נכון
- 4. מק'גרור ממליץ על ניהול מסוג Y. נכון / לא נכון
- 5. ביקורת בונה היא עידוד מורלי. נכון / לא נכון
- 6. תיאוריית ההוגנות מתבססת על השוואות. נכון / לא נכון

סיידי דרייקורס אמרה פעם שהמילון הוא המקום היחיד בו המילה "הצלחה" מופיעה לפני המילה "עבודה".

סוגי עידוד

סוג העידוד	פירוט
תגמול / עידוד חומרי כספי	שכר, תנאים סוציאליים, ביטוח בריאות, קרן השתלמות, תמריץ כספי או בונוס שנתי.
תגמול / עידוד תמריצים שאינם קשורים ישירות לתגמול כספי	פרסים, חגיגת הצלחות, ימי כיף וטיולים לחו"ל. שעות עבודה גמישות, אפשרויות לעבודה מהבית, ימי חופשה נוספים בשנה, פעילויות גיבוש צוות והטבות כמו הנחות לעובדים על מוצרים או שירותים, מנוי לחדר כושר
תגמול/עידוד לא חומרי	הכרה והוקרה, משוב חיובי או הכרזה על עובד מצטיין. מתן משוב חיובי, מילה טובה והבעת הערכה
תגמול / עידוד משולב	תגמול משולב הוא שילוב בין תמורה חומרית ותמורה מורלית לדוגמה: הענקת פרס כספי ותעודת הוקרה
תגמול / עידוד העשרת עיסוקים/תפקידים	הוספת משימות כדי לגוון את התפקיד הזדמנויות לפיתוח עובדים לרבות הכשרה, חונכות ועוד. יש להשקיע בצמיחתם של עובדים מסורים על ידי מתן הזדמנויות להכשרה מתקדמת, הסמכות והשתתפות בכנסים בתעשייה. תמיכה בפיתוח המקצועי של העובדים ממחיש את המחויבות של הארגון להתקדמות הקריירה של העובדים

מה זה עידוד מוֹרָאלי ? זה עידוד שאינו קשור לכסף, קשור לערכים.

1. קשור למורל, לערכי מוסר גבוהים ; מוסרי 2. משפיע על מצב הרוח מצב רוח של אדם או קבוצה בהתאם לנכונות שלהם לעמוד בקשיים. "דווקא בזמנים קשים יש לשמור על מורל גבוה."
- הרים אֶת הַמוֹרָל - שימח, עודד, העלה את מצב הרוח

סמנו את התשובה הנכונה

1. הענקת פרס כספי ותעודת הוקרה:

- א. היא עידוד חומרי
- ב. היא עידוד משולב
- ג. מתאימה לתיאוריה X
- ד. היא עידוד מורלי

2. עידוד חומרי יכול להיות:

- א. תעודת הוקרה
- ב. בונוס כספי
- ג. העשרת עיסוקים
- ד. דברי הערכה ושבח

3. שיתוף עובדים בהחלטות הוא דוגמה ל:

- א. עידוד חומרי
- ב. עידוד משולב
- ג. עידוד מורלי
- ד. כל התשובות נכונות

4. העשרת עיסוקים היא:

- א. הוספת משימות כדי לגוון את התפקיד
- ב. העשרה באמצעות עידוד כספי לעובד
- ג. מתן סמכות ללא אחריות
- ד. קורס "העשרה" לעובד כדי לשפר את תפקודו

שאלת אירוע 1 - מוטיבציה

מיכל ויאיר עובדים ביחד כמתמחים במשרד של עורכי דין ומרוצים מאוד ממקום העבודה. יום אחד שוחחו ביניהם והשוו את תנאי העסקתם ואת שכרם. התברר להם ששניהם בעלי אותם כישורים: שניהם סיימו לימוד משפטים, ולשניהם זהו המשרד הראשון שקיבל אותם להתמחות. למרבה ההפתעה התברר ליאיר בשיחה, שהוא מקבל שכר נמוך יותר משכרה של מיכל.

שאלות

1. הסבירו איך תשפיע השיחה הזאת:
 - א. על המוטיבציה של יאיר. נמקו. (5 נק')
 - ב. על המוטיבציה של מיכל. נמקו. (5 נק')
2. . א. לאיזו תיאוריה של מוטיבציה מתאים האירוע הזה? סמנו את התשובה הנכונה. (5 נק')
- פירמידת הצרכים של מאסלו. - מנהל X ו-Y של מק'גרור. - תיאוריית ההוגנות של אדמס.
- ב. הסבירו מה אומרת התיאוריה שבחרתם. (5 נק')

שאלת אירוע 2 - הנעה בעבודה - מוטיבציה

- א. לפניך תרשים של פירמידת הצרכים של מאסלו.
הסבר והדגם כיצד כל אחד מחמשת הצרכים האלה בא לידי ביטוי בארגונים. (10 נקודות)
- ב. (א) מה הם עידודים חומריים?
מה הם עידודים מוראליים? (4 נקודות)
- (ב) אתה מנהל של רשת מסעדות. החלטת להעניק עידוד חומרי לעובדי הניקיון ברשת ולהעניק עידוד מוראלי לעובדים הבכירים המקבלים משכורות גבוהות. הסבר את החלטתך על פי פירמידת הצרכים של מאסלו. (6 נקודות)



הסבר את הטענה/אמירה המוצגת במשפט.

- א. על פי מאסלו לא כל אדם מגיע למימוש עצמי בעבודה. **הסבר**
- ב. לפעמים מניע חיצוני יכול להפוך למניע פנימי. **הסבר**
- ג. מק'גרגור לא ממליץ על תיאוריה X. **הסבר**
- ד. עידוד חומרי יעיל, בעיקר, אצל עובדים בעלי הכנסה נמוכה ובינונית. **הסבר**
- ה. עידוד מורלי יכול להיות עידוד קבוצתי. **הסבר**
- ו. תיאוריית ההוגנות של אדאמס מתבססת על השוואות. **הסבר**
- ז. על פי אדמס, העובד עשוי לצמצם את התפוקה שלו בעבודה בשל תחושת חוסר הוגנות.
- ח. שיתוף עובדים בהחלטות הוא עידוד מורלי. **הסבר**

יחידת לימוד רביעית – השתלבות בעולם העבודה

קורות חיים וראיון עבודה

סדר החלקים בכתיבת קורות חיים

קורות חיים מורכבים מ-7 חלקים מרכזיים:

1. פרטים אישיים
2. תמצית
3. ניסיון תעסוקתי
4. השכלה
5. שירות צבאי
6. שליטה בשפות
7. יישומי מחשב

חשוב להבין שאין "תבנית אחת נכונה" וכל מקרה לגופו. יש רק כלל אחד שנכון תמיד: צריך למקם בחלק העליון של המסמך את הקטגוריות שמקדמות אתכם, ולשמור לתחתית העמוד את אלו שפחות רלבנטיות למשרה. לדוגמה: במידה והתפקיד דורש שליטה בשפות ואתם דוברים את השפה המבוקשת – "הקפיצו" את קטגוריות "השפות" לראש העמוד ובצורה בולטת. **אורך** - רוב המעסיקים לא קוראים את העמוד השני של קורות החיים ולכן חשוב להקפיד על קובץ בן עמוד אחד.

חלקים שהם חובה:

- מידע אישי (טלפון, מייל)
- הקדמה (לא חובה - אבל מומלץ)
- ניסיון מקצועי
- מיומנויות
- השכלה
- שירות צבאי / שירות לאומי

חלקים שאינם חובה:

- פרטים אישיים נוספים (ת"ז, רישיון נהיגה..)
- התנדבויות
- תחביבים
- ממליצים

נקודה חשובה - קורות החיים אינם צריכים לכלול את כל הניסיון שלכם אחד לאחד, אלא אמורים ליצור עניין ולתת הבנה ראשונית למגייסים לגבי הניסיון שלכם והתאמתכם לתפקיד. במידת הצורך תזומו לראיון (טלפוני או פרונטלי) בו תוכלו לפרט בהרחבה.

כדאי לשים דגש על:

- **ציון השכלה רלוונטית** – אם סיימת תואר בתחום בו אתם מחפשים עבודה, תרגישו נוח לוותר על ציון העבודה שהייתם במגמה הומנית/ריאלית/אחרת בתיכון
- **ציון עבודות רלוונטיות בלבד** – אם עבדתם בעבודה זמנית בתחום שלא קשור לתחום העיסוק העכשווי שלכם, לרוב עדיף לוותר.
- **התמקדות במשרות האחרונות או הרלוונטיות יותר** – בהמשך לסעיף הקודם, פרטו מעט יותר נקודות על המשרות שאתם רוצים להדגיש, ובמקביל צמצמו באחרות. כך גם חסכתם מקום וגם הבלטתם את מה שבאמת חשוב.
- **ציון שנות עבודה ולא חודשים** – אפשר להסתפק בטווח שנים, אם למגייס באמת חשוב אם עבדתם שנה וחצי או שנה ושלושה חודשים, הוא כבר ישאל.
- **פונט בגודל סטנדרטי ונוח לקריאה** – גופנים וגדלים נפוצים: אריאל בגודל 11, דויד ונרקיסים בגודל 12.

אפשר לוותר על:

- **מצב משפחתי** – אסור לפי החוק לשאול ולכן גם אין צורך לציין, ראוי שיגייסו אתכם למשרה בגלל מי שאתם ולא מצבכם המשפחתי.
- **ציון ת"ז** – לרוב ממש לא חשוב ועדיף קצת פחות פרטים אישיים שישתבבו באוויר. מקומות שממש צריכים את זה בגלל מערכות הגיוס יבקשו מכם.
- **ממליצים** – הרבה אנשים מוסיפים בסוף "ממליצים יינתנו לפי דרישה". למעשה די מיותר, בכל מקרה אם ירצו ידאגו לבקש.
- **חשוב לציין** – ברוב המקרים כתיבת קורות החיים תהיה בגוף שלישי ולא ראשון, אתם לא מציגים את עצמכם אלא מציגים אתכם. במידה והחלטתם לוותר על גוף שלישי, השמיטו מקורות החיים את המילים: "אני", "הוא", "היא".

הוספת מכתב נלווה לקורות החיים

מטרת המכתב הנלווה היא לעורר את הקורא לעיון מעמיק ורציני בקורות החיים, כך שיגדיל את סיכויך לעבור לראיון העבודה. בנוסף, המכתב יאפשר לך לפנות למעסיק בצורה אישית יותר ולא פורמאלית. על המכתב להיות קצר, תמציתי, ענייני וממוקד כך שישמש ככרטיס ביקור מקצועי.

על המכתב הנלווה להכיל את:

- הסיבה או הרקע לפנייתך. תחום ההתמחות והניסיון שלך בעבודה.
 - ציין את רצונך להמשיך את הקשר עם המעסיק.
- במכתב הנלווה ניתן להוסיף או להדגיש פרטים שאינם מופיעים בקורות החיים. למשל, תוכל להדגיש שאתה בעל מוטיבציה גבוהה, בעל כישורים אישיים רלוונטיים ולהדגיש את התאמתך לדרישות התפקיד שפורסמו. לדוגמה: אם יש דרישה לעבודה במשמרות, הדגש את נכונותך או ניסיוןך לעבוד במשמרות במכתב הנלווה.
- במידה והופנית למשרה על-ידי אדם בעל השפעה או על ידי עובד בארגון, ציין זאת במכתב הנלווה. המכתב המקדים מאפשר לכם לבדל את עצמכם משאר המועמדים. נצלו את המכתב כדי להרשים את המעסיק והשתמשו בו כדי להבליט את מידת ההתאמה שלכם למשרה המוצעת.
- את המכתב מומלץ לכתוב בגוף ראשון, כדי לתת נגיעה מהאישיות, מההתלהבות שלכם וממה שאתם יכולים להביא לתפקיד.

כללים בסיסיים לראיון עבודה מוצלח

1. יש להגיע למקום הראיון כעשר עד עשרים דקות מוקדם יותר.
זה יאפשר לכם להגיע נינוחים יחסית לראיון ובנוסף זה ישדר למעסיק רצינות ואחריות. מן הצד השני, אין להגיע מוקדם מדי לראיון (חצי שעה או שעה לפני). אם מסיבה כלשהי אתם מאחרים, מומלץ להודיע על כך לגורם הרלוונטי ולהתנצל על האיחור מיד עם כניסתכם לחברה.
2. להופעתך החיצונית ישנה משמעות רבה. יש להתלבש בצורה מכובדת ומומלץ להתאים את הלבוש ומאפיינים חיצוניים נוספים לאופי החברה ולתפקיד המוצע.
3. בחינת התאמתכם לתפקיד מתחילה כבר מכניסתך לבניין החברה. התנהגו בנימוס עם כל אדם, שכן הוא עשוי להיות המראיין או הבוס הבא שלכם, או משהו שהם סומכים על דעתו.
4. טרם הכניסה לחדר הראיון, יש לכבות את המכשיר הסלולארי שלך.
5. בכניסה לראיון, מקובל ללחוץ את ידו של המראיין. לחיצת היד צריכה להיות נחושה, לא חזקה מדי אך גם לא רופפת.
6. זה טבעי לחוש מתח ולחץ. אם אתם לחוצים במידה שעלולה לפגוע בכושר הריכוז שלכם, עשו שימוש בטכניקות המוכרות לכם להקלת הלחץ. בנוסף, מומלץ לשתף את המראיין - כאשר תאמרו לו כי אתם מתרגשים או לחוצים תרגישו הקלה והמראיין יחוש אמפתיה כלפיך.
7. הצגה עצמית נכונה הנה חשובה ביותר - פרטו בקצרה את נקודות החוזק והחולשה שלכם, את הניסיון המקצועי, את השכלתכם, כישוריכם ומטרותיכם. יש להתכונן לענות בצורה הכנה ביותר האפשרית מבחינתך ולתת דוגמאות על כל נושא שתישאלו עליו. בנוסף, אל תתביישו לציין את מעלותיכם, אך בצניעות ולא יתר על המידה.
8. יש לענות לשאלות המראיין בפירוט, אך לא באריכות רבה מדי.
9. יש לשתף את המראיין במידע רלוונטי ולא בפרטים מיותרים.
10. אם יש פערים בהיסטוריה התעסוקתית שלכם, הסבירו למראיין מדוע. בנוסף, מומלץ לציין כל עבודה התנדבותית או פעילות אחרת שעשיתם בתקופה זאת. לבסוף, הדגישו את מטרות הקריירה שלכם בעתיד ואיך המשרה אליה אתם מתראיינים משתלבת במסלול הזה.
11. לשפת הגוף ישנה חשיבות רבה בראיון. השתדלו לשבת בצורה נינוחה, עם שתי רגליים על הרצפה וידיים מונחות על הגוף או משולבות באופן חלקי. יש להקפיד להסתכל למראיין בעיניים.
12. מומלץ להקפיד על טון דיבור אדיב ונעים.
13. במהלך הראיון, השתדלו להדגיש את המשותף בינכם ובין המראיין ולהצניע במידת האפשר ניגודים אפשריים.
14. תשובות כנות מציגות אתכם בצורה הנכונה והטובה ביותר. הכנות חשובה לשני הצדדים - בסופו של דבר אינכם רוצים לעבוד בארגון שאינו מתאים לכם.
15. אל תאמרו ביקורת שלילית על מעסיק קודם.
16. הראו התלהבות ועניין ושדרו כי יש לכם מוטיבציה רבה למלא את התפקיד על הצד הטוב ביותר.
17. בסוף הראיון, יש להודות למראיין על ההזמנה ועל הזמן שהקדיש לכם. אם הוא לא ציין, אפשר לשאול מתי אתם צפויים לקבל תשובה.
18. אם לא התקבלתם, אין זה אומר שבזבזת את זמנכם לשווא. כל ראיון הינו התנסות חשובה לעתיד, גם אם לא הניב פירות מידיים. זכור כי הפקת לקחים מכל ראיון תביא לשיפור המיומנות והכישורים שלך בראיונות הבאים, ותשפר את סיכוייך להשגת העבודה הרצויה לכם.

שאלת אירוע 1 - השתלבות בעולם העבודה

מיכל חיפשה עבודה ומצאה הצעה מעניינת באחד מאתרי האינטרנט. היא התבקשה להעביר קורות חיים כצעד מקדים לפני ריאיון עבודה. בקורות החיים בסעיף "השכלה" מיכל פרטה את כל הלימודים מבית הספר היסודי ועד היום. בסעיף "ניסיון בעבודה" ציינה את כל מקומות העבודה שלה כולל הקצרים ביותר והזמניים. נוסף לכך הוסיפה בסוף קורות החיים רשימה של ארבעה ממליצים.

שאלות

1. הסבירו שתי טעויות שעשתה מיכל בכתיבת קורות החיים. (10 נקודות)
2. הסבירו איך הייתה מיכל צריכה לתקן טעויות אלה. (10 נקודות)

שאלת אירוע 2 - השתלבות במקום העבודה

מיכאל עבר עם משפחתו לגור במקום מרוחק מאוד ממקום עבודתו. לכן, למרות שאהב את המקום הוא נאלץ להתפטר.

שאלות

1. א. האם לדעתכם, כדאי למיכאל לבקש מהמעסיק שלו לעזור לו למצוא מקום עבודה חדש? נמקו. (5 נק')
 - ב. ציינו והסבירו דרך נוספת לחיפוש של מקום עבודה. (5 נק')
- כשיצא מיכאל לריאיון עבודה במקום עבודה חדש, הוא לבש בגדי ספורט כי התכוון ללכת מיד אחרי הריאיון לאימון במכון כושר. אל הפגישה הוא הגיע באיחור כי לא הכיר את המקום ולא ידע שבדרך לשם עלול להיות עומס כבד בדרכים.

שאלה

2. הסבירו מהן שתי הטעויות שעשה מיכאל בריאיון העבודה. (10 נקודות)

שאלת אירוע 3 - השתלבות בעולם העבודה

אורית סיימה בהצטיינות את לימודיה באוניברסיטה, וקיבלה תואר ראשון בשיווק. לאחר שחזרה מטיול של שלושה חודשים בדרום אמריקה, החליטה להיעזר בקשרי משפחה וחברים למציאת עבודה.

היא כתבה קורות חיים בכתב ידה העגול והנאה, ותיארה את ההיסטוריה המקצועית שלה בצורה סיפורית ומעניינת. בחלק של השכלה והשתלמויות, היא ציינה תחילה את לימודי התיכון ואחר כך את הלימודים באוניברסיטה. בהמשך הדף, כדי להרשים, היא פירטה תחביבים רבים והוסיפה שמות שני ממליצים.

שאלות

1. הציגו 4 שגיאות שעשתה אורית בקורות החיים שכתבה. (10 נקודות)
2. אורית החליטה להסתייע בקשרי משפחה חברים ומכרים.
- א. האם בחרה בדרך נכונה לחיפוש עבודה? נמקו. (4 נקודות)
- ב. הציגו שלוש דרכים נוספות לחיפוש עבודה. (6 נקודות)

סמנו את התשובה הנכונה

1. בכתובת קורות חיים:

- א. כדאי להפריז על מנת להתבלט.
- ב. חשוב להיות נאמנים למקור.
- ג. יש לכלול את כל קורותינו החל מהילדות.
- ד. כדאי לרשום גם תכונות רעות.

2. בריאיון עבודה:

- א. חשוב להיות ענייניים וממוקדים.
- ב. עלינו להיות צנועים ולא להתהדר בהישגנו.
- ג. כדאי להיות מסתוריים כדי ליצור סקרנות.
- ד. יש להיות עצובים כדי להראות רצינות.

3. הדרך הטובה ביותר למצוא עבודה:

- א. בלשכת תעסוקה
- ב. באתרי אינטרנט
- ג. בעזרת חברים ובעזרת קרובי משפחה
- ד. כל התשובות נכונות

- 1. בריאיון עבודה כדאי דבר ראשון לברר מהו השכר. נכון / לא נכון
- 2. קורות חיים כותבים מהעבר אל ההווה. נכון / לא נכון
- 3. בזמן ריאיון עבודה לא כדאי לספר למראיין שאני מתרגש/ת. נכון / לא נכון
- 4. קורות חיים צריך לכתוב בהרחבה ולהוסיף שמות של ממליצים. נכון / לא נכון
- 5. בכתובת קורות חיים רצוי לרשום כי יש לנו גם תכונות לא טובות. נכון / לא נכון
- 6. בריאיון עבודה חשוב להקפיד על לבוש הולם. נכון / לא נכון
- 7. בכתובת קורות חיים חובה לפרט שמות של ממליצים. נכון / לא נכון
- 8. בריאיון עבודה שפת גוף אינה רלוונטית. נכון / לא נכון

הסבר את הטענה/אמירה המוצגת במשפט.

- 1. קורות חיים שכתובים היטב מעלים את הסיכוי להתקבל לריאיון עבודה הסבר.
- 2. חשוב להקפיד על הופעה חיצונית כאשר מגיעים לריאיון עבודה. הסבר.
- 3. רצוי להתכונן לריאיון עבודה. הסבר.
- 4. בכתובת קורות חיים צריך להיות ענייני ולכתוב בקצרה. הסבר.
- 5. אם אדם מתרגש בזמן ריאיון עבודה, כדאי לו לומר זאת. הסבר.
- 6. מטרת קורות החיים היא להגיע לריאיון עבודה. הסבר.
- 7. בריאיון יש חשיבות לשפת הגוף. הסבר.
- 8. בכתובת קורות חיים צריך "למכור" את עצמך. הסבר.