

## תחרות המצוינות במשאבי אנוש 2022

אנו ממשיכות במסורת מפוארת של תחרות המצוינות במשאבי אנוש, ויוצאות בקריאה לארגונים בישראל להגיש פרויקטים לתחרות.

### 1. מבוא

#### מטרות התחרות:

- עידוד המצוינות בתחום משאבי אנוש ופיתוח יצירתיות ויזמות בקרב העוסקים בכך
- חשיפה להישגים ולחדשנות בעולם התוכן של משאבי אנוש בארגונים
- למידת עמיתים, חשיפת פרויקטים ופעילויות המשמשים מודל ליישום בארגונים אחרים
- העלאת המודעות למעמד ולחשיבות המקצועית של משאבי האנוש בארגונים, בכל עת וגם בעידן ההיברידי

#### פרויקט מצטיין – הגדרה

פרויקט מצטיין הינו פעילות מוגדרת שבוצעה ע"י יחידת משאבי אנוש בארגון, שמאופיינת בהישגים מרשימים ראויים לציון, בהתייחס לקיים בארגון עד כה, ו/או ביחס למגזר, ו/או ביחס לקיים בישראל.

מדובר בפרויקט שהתחיל לפני לא יותר משלוש שנים, וניתן לאמוד את ההישגים/תוצאות/השלכות של הפרויקט, גם אם טרם הסתיים. בהצגת הפרויקט חשוב להדגיש את מעורבות משאבי אנוש בביצוע הפרויקט.

ניתן להגיש פעם נוספת, את אותו הפרויקט שהוגש לתחרות המצוינות בעבר ובלבד שלא זכה במקום הראשון, ובלבד שקיימת המשכיות בפעילות הפרויקט ו/או בתוצאותיו.

התחרות פתוחה לחברות ולארגונים בכל גודל ובתנאי שקיימת בהם יישות מובחנת של משאבי אנוש.

### 2. קטגוריות התחרות

נושאי הפרויקטים ממוינים על פי קטגוריות תוכן. בכל אחת מהקטגוריות קיימת תחרות שעומדת בפני עצמה, הנבחנת ע"י צוות שופטים המשוויך לקטגוריה זו. בכל קטגוריית תוכן פרטנו נושאי משנה להמחשה. ניתן להגיש עבודות גם בנושאים אשר אינם מפורטים בנושאי המשנה. לכל פרויקט ייחודי

במשאבי אנוש יש מקום בתחרות. בכל מקרה של התלבטות לגבי הקטגוריה המתאימה הנכם מוזמנים לפנות אלינו להתייעצות. ארגון מוזמן להגיש מועמדות למספר קטגוריות.

### להלן רשימת הקטגוריות:

#### 1. שער הכניסה לארגון ומיתוג מעסיק – תהליכי גיוס, מיון וקליטה חדשניים

- גיוס ומיון עובדים, פתרונות למצוקות הגיוס
- מיתוג מעסיק
- חווית מועמד
- תהליכי קליטה חדשניים

#### 2. קידום ערכים לאומיים/חברתיים

- קידום נושאים בקהילה/בחברה
- התמודדות בארגון עם מיגור אלימות נגד נשים
- חיזוק אוכלוסיות מודרות
- חדשנות בהעסקה של אוכלוסיות מיוחדות
- צוותים בינדוריים, העסקת מבוגרים

#### 3. קידום גיוון תעסוקתי

- קבלת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות
- צוותי עבודה מגוונים
- העסקה מגוונת על צורתיה

#### 4. פיתוח קריירה – תוכניות לפיתוח אישי

- מתודולוגיות לבניית קריירה
- מסלולי קריירה
- תוכניות פיתוח אישי

#### 5. מנהיגות ופיתוח מנהלים

- מודלים חדשניים של מנהיגות
- שיטות ומתודולוגיות לפיתוח מנהלים
- פיתוח מנהלים בדרגים שונים

#### 6. מחברות רגשית (Engagement) וחווית עובד

- מתודולוגיות לשיפור ה-Engagement
- הטמעה של חווית עובד
- Well-Being ואיזון בית-עבודה

- משמעות בעבודה
- מערכות יחסים בעבודה

## 7. תהליכי שינוי חוצי ארגון – משאבי אנוש כמוביל תהליכי שינוי מערכתיים

- תהליכים בעלי השפעה רחבה על הארגון
- מיזוגים ורכישות
- עיצוב תרבות ארגונית
- הטמעת חזון וערכים
- פיתוח חדשנות ארגונית
- פרויקטים גלובאליים בהובלה ישראלית

## 8. מקצוענות במשאבי אנוש – תהליכי ליבה במשאבי אנוש

- חדשנות בתהליכי הערכה ומשוב
- ניהול ידע
- מדידה ו - People Analytics
- פיתוח מקצועי ליחידות משאבי אנוש
- תהליכי פרידה ופרישה
- מבנה ארגוני של משאבי אנוש

## 9. תפיסה חדשנית של תפקיד משאבי אנוש

- התפקיד המשתנה של משאבי אנוש בעולם ההיברידי
- מגמות חדשניות בעולם משאבי אנוש
- תפיסות תפקיד ותחומי עיסוק חדשים

## 10. חדשנות בלמידה

- מתודולוגיות חדשניות של למידה
- תוכניות למידה חדשניות
- הקנייה של כישורי עתיד
- תהליכי למידה לאוכלוסיות מיוחדות

## 11. שילוב טכנולוגיות (HRTech) בעולם התוכן של משאבי אנוש

- מעבר לתהליכי דיגיטליזציה במשאבי אנוש
- שילוב טכנולוגיות בתהליכי גיוס, מיון וקליטה
- שילוב טכנולוגיות בהערכת ביצועים
- שילוב טכנולוגיות בשימור וחווית עובד
- שימוש בבוטים, ב - AI ועוד

## 12. חברות סטארט אפ וארגונים עד 150 עובדים

בקטגוריה זו ניתן להגיש עבודה על כל פרויקט שבוצע בהובלת משאבי אנוש. תשומת לב מיוחדת תינתן ליוזמה ולתהליך. למשתתפים בקטגוריה זו תינתן הנחה מיוחדת. לפרטים יש לפנות למשרדי העמותה במייל [info@ishrm.org.il](mailto:info@ishrm.org.il)

### 3. זכייה ומתן הוקרה:

הזוכים בתחרות בכל אחת מהקטגוריות יקבלו פרסים צוותיים יקרי ערך.

בנוסף, כל אחד מהארגונים המשתתפים בתחרות יקבלו:

- תעודת הוקרה על ההשתתפות בתחרות וקידום משאבי אנוש בישראל לשנת 2022
- פרסום וחשיפת הפרויקט בקהילת משאבי אנוש ובנכסים הדיגיטליים של משאבי אנוש ישראל

פרסי ההוקרה יוענקו בכנס המצינות, בו יוצגו העבודות הזוכות לקהילייה המקצועית של משאבי אנוש.

### 4. חשיפה

העבודות המשתתפות בתחרות יזכו לחשיפה מגוונת בערוצי התקשורת השונים של העמותה (דיוור, פייסבוק, לינקדאין ועוד). הפירסומים מבוצעים בתאום עם הארגונים המשתתפים, ואינם חושפים נתונים העשויים להיות רגישים. ייעשה מאמץ לחשיפה של העבודות הזוכות גם בערוצי תקשורת כלכליים/ציבוריים.

נבקשכם לתאם עמנו מראש חשיפה של העבודות המשתתפות בתחרות, בערוצים וכנסים הפונים לקהילת משאבי אנוש.

### 5. פורמט הגשת העבודות

העבודה תוגש בקובץ WORD או PDF. מצגת לא תתקבל כעבודה להגשה.

היקף העבודה – עד 10 עמודים. לא יבדקו עבודות אשר יחרגו מאורך זה.

חומרי המחשה – ניתן לצרף חומרי המחשה כגון מצגות / חוברות / סרטונים בקבצים נפרדים.

מבנה העבודה:

לעבודה 4 פרקים + תקציר מנהלים:

**תקציר מנהלים – העבודה תיפתח בתקציר מנהלים - עד עמוד אחד, המתאר את עיקריה.**  
בתקציר יש להתייחס לצורך, תיאור ביצוע הפרויקט, התוצאות, ופירוט החדשנות שבו.  
התקציר יפורסם בהמשך בקהילת משאבי אנוש ובנכסים הדיגיטליים.

#### **פרק א – רקע קצר**

הגדרת הצורך, הסביבה הארגונית ומאפייניה, הגורם היוזם, המשתתפים בביצוע, המטרות - עד עמוד אחד.

#### **פרק ב – תיאור הפרוייקט**

תיאור התהליך, הפעילויות, אבני דרך, משך זמן ודרכי מעקב.

#### **פרק ג – חדשנות ויוזמה**

החדשנות ופריצת הדרך שנוצרה בעקבות ביצוע הפרוייקט, ביחס לקיים בארגון, ו/או ביחס לקיים במגזר הענפי, ו/או ביחס לקיים בעולם המקצועי של משאבי אנוש.

#### **פרק ד - סיכום הישגים/תוצאות**

מידת העמידה ביעדים, תרומת הפרוייקט והשלכותיו, רצוי במונחים מדידים עד כמה שניתן. מומלץ להתייחס לתוצאות/הישגים במונחי הקריטריונים לשיפוט שיפורטו בהמשך.

#### **נספחים**

כאן ניתן לצרף חומרי המחשה כגון מצגות / חוברות / סרטונים בקבצים נפרדים.

**אופן הגשה –** העבודה תישלח למייל העמותה [info@ishrm.org.il](mailto:info@ishrm.org.il). חומרי המחשה בקבצים גדולים ישלחו באמצעות dropbox או אמצעי שיתוף דומים בתאום עם משרדי העמותה.

### **6. הקריטריונים לשיפוט, הליך השיפוט והשופטים**

#### **הקריטריונים לשיפוט:**

- א. מאפייני התהליך – התייחסות לאופן ניהול התהליך, אבני דרך, הגורמים השותפים, תהליכי ארגון ומעקב – 20% מהציון
- ב. תוצאות הפרוייקט, תרומתו והשלכותיו – השפעת הפרוייקט, על העובדים, על משאבי אנוש, על הארגון, המגזר הענפי ועוד. רצוי מאד לבטא את התרומה והערך המוסף של הפרוייקט במונחים מדידים. חשוב להבליט את ההישגים שהפרוייקט הביא ביחס למצב קודם - 20%

מהציון. חשוב להדגיש שניתן להגיש פרויקטים שנמצאים בתהליך ורק חלק מהתוצאות בא לידי ביטוי בפועל.

ג. **חדשנות ויזמה** – יש להבליט את פריצת הדרך שנוצרה בעקבות ביצוע הפרויקט, ביחס לקיים בארגון, ו/או ביחס לקיים במגזר הענפי, ו/או ביחס לקיים בעולם המקצועי של משאבי אנוש – 30% מהציון.

ד. **הערכה כללית** – הערכה אינטגרטיבית של הפרויקט בכללותו - 30% מהציון.

### הליך השיפוט בכל קטגוריית תוכן בנפרד

השיפוט יתבצע בשני שלבים:

**שלב א'** – השופטים יקראו את כל העבודות בקטגוריה שבשיפוטם, בדרך ממוחשבת. הם יעריכו כל אחד מהפרויקטים על פי הקריטריונים לשיפוט, כפי שצוינו, ויתנו ציון בכל אחד מהקריטריונים. בשלב זה, כל אחד מהשופטים מעריך בעצמו את הפרויקטים, ללא אינטראקציה עם השופטים האחרים לאותה קטגוריה. לכל אחד מהקריטריונים יוענק ע"י כל אחד מהשופטים ציון בין 1 ל-6 (1 נמוך - 6 גבוה). הציון של כל שופט יחשב כממוצע משוקלל של הציונים שנתן. בנוסף ידרג השופט את כל העבודות בקטגוריה.

**שלב ב'** – שלב הגמר - שלב הצגה פרונטלי. הארגונים הראשונים בכל קטגוריה, שקיבלו את הניקוד הגבוה ביותר, יוזמנו להשתתף בשלב הגמר, שיתקיים בחודש ספטמבר 2022. מספר העבודות שיעלו לגמר יעמוד על 3 לפחות. תלוי בציונים ובמידת הדיפרנציאציה ביניהם. בשלב זה יציגו המשתתפים לפני השופטים, באמצעות מצגת, על פי הנחיות שישלחו להם. בשלב זה יתקיים דיון בין השופטים, עד להכרעה הסופית.

### דרוג השופטים – דרוג קבוצתי

לאור ניסיון העבר והאיכות הגבוהה של הפרויקטים, דרוג הפרויקטים יתבצע בקבוצות: ידורג העבודות המצוינות שבמקום ראשון, עבודות במקום שני ועבודות במקום השלישי. במקרה והשופטים לא יצליחו להגיע להכרעה, תעמוד זכות ההכרעה ליו"ר צוות השופטים, שאינה משתתפת בתהליך השיפוט.

**ציון לשבח** – השופטים ויו"ר צוות השופטים רשאים לקבוע ולהחליט על הענקת "ציון לשבח" לפרויקטים אשר נמצאו על ידם כראויים לציון, גם אם לא קיבלו ניקוד אשר אפשר את עלייתם לגמר ו/או זכייתם בפרס.

## השופטים בתחרות:

צוות השופטים מונה סמנכ"ליות משאבי אנוש בכירות ואנשי אקדמיה בכירים בתחום משאבי אנוש ממגוון של מוסדות להשכלה גבוהה בארץ.

תפקיד היו"ר של צוות השופטים הוא בהובלת התהליך באופן מקצועי, אתי והגון. היו"ר אינה שותפה בתהליך השיפוט, אך שמורה לה זכות ההכרעה במצבים מורכבים של קבלת החלטות.

תהליך השיפוט כולל קריטריונים ברורים אחידים ושקופים לכל המשתתפים. לכל אחת מן הקטגוריות בתחרות יקבע צוות שופטים ייעודי, הכולל 7 שופטים לפחות.

השופטים ישמרו על כללי האתיקה הנדרשים וסודיות מוחלטת. שופט יפסול עצמו מלהעריך פרויקט של ארגון, אם קיים חשש מהותי או למראית עין לניגוד עניינים ופוטנציאל להטייה. שופט לא יוכל להעריך את הארגון שאליו משתייך, וגם לא את כל הארגונים המשתתפים בקטגוריה בה הוא מתחרה. קיימת גישה מחמירה מאד בנושא האתי. שמות השופטים בכל קטגוריה יהיו שקופים למתחרים, ותינתן האפשרות לארגון לבקש פסילת שופט מסוים, במידה ויש חשש לניגוד עניינים. הפסילה תתבצע עוד לפני תהליך השיפוט עצמו. רשימת השופטים תהיה מוסכמת מראש ע"י המשתתפים בתחרות.

## 7. הרשמה לתחרות

הרשמה לתחרות תעשה ע"י מילוי טופס הרשמה.

בכל שאלה ניתן לפנות ללירז, מנהלת קשרי הלקוחות של העמותה בדוא"ל [info@ishrm.org](mailto:info@ishrm.org) או בטלפון 09-8343402

## לו"ז:

הרשמה לתחרות, על ידי מילוי טופס רישום – מיידי ולא יאוחר מ 15.5

הגשת הפרויקטים – עד 26.6.22

שיפוט שלב א' עד 14.8.22

שיפוט שלב ב' עד 15.9.22

כנס המצוינות יתקיים בינואר 2023

## עלות ההשתתפות בתחרות:

- עלות לארגון להגשת פרויקט יחיד - 3,000 ש"ח
- מחיר מיוחד לארגונים חברי עמותה (לפחות 2 חברים בשנת 2022) - 2,000 ₪
- הנחה בסך 500 ש"ח לארגון המגיש יותר מפרויקט אחד.
- הנחה בסך 1000 ש"ח לארגון המגיש יותר משלושה פרויקטים.
- מחיר מיוחד למשתתפים בקטגוריה חברות סטארט אפ וארגונים עד 150 עובדים – לפרטים יש לפנות לעמותה

אנו מזמינות אתכם לקחת חלק בחגיגת המקצוענות של משאבי אנוש ומזכירות לכם כי כל ארגון משתתף זוכה בקבלת במה והוקרה להישגיו המקצועיים, ובהיותו חלק מקהילה לומדת ומתפתחת.

## בהצלחה!

דר' שלומית קמינקא – יו"ר צוות השופטים, מנכ"לית עמותת משאבי אנוש ישראל