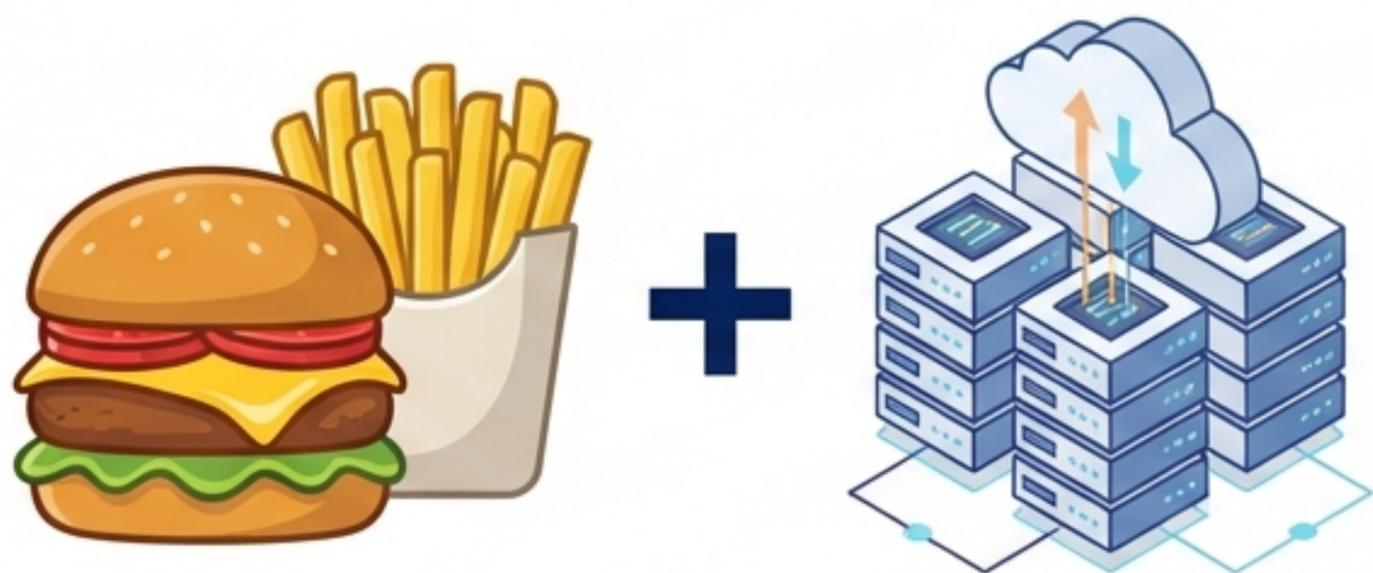




מיני האקדונים במשאבי-אנוש: מחברים את ה-HR לשטח

סדנה לסגל | שקד גלבוע וסיגל תפארת



מה הקשר בין המבורגר וצ'יפס למערכות מידע



המטרה: חיבור הסטודנטיות והסטודנטים
לסוגיות בוערות מהשטח.

המסורת: פעילות המתקיימת מזה 5 שנים
בהתמחות משאבי-אנוש.

ההיקף: קבוצות של 45-70 משתתפים בכל
סבב.

הכנות מקדימות: המרכיבים להצלחה



איתור פרטנר

סמנכ"ל/ית משאבי
אנוש מארגון
מוביל בשוק.



הגדרת סוגיה

דיאלוג מקדים
לבחירת אתגר רלוונטי
ועדכוננו במצגת ע"י
נציגי הארגון.



צוותים

חלוקה רנדומלית
של הסטודנטים
לקבוצות עבודה.



שיפוט

נציגות מהארגון
שמצטרפת למרצה
לצורך הערכת
התוצרים.

מה נעשה היום?

איך זה עובד? לוי'ז יום מלא (08:00 - 13:15)

08:00 - 08:00

פתיחה וחשיבה
יצירתית



09:00 - 09:00

"אז מה הבעיה?"
(סיעור מוחות)



10:15 - 10:15

הצגת נושא
אפקטיבית



10:30 - 10:30

שלב הפיתוח:
בניית הפתרון
והכנת מצגת



11:45 - 11:45

הצגת הפתרונות
("פיץ' מול שופטים")



12:45 - 12:45

משוב, סיכום
וטיפים לקריירה



גרסת האקספרס: מיני האקתון ב-3 שעות

שעה	נושא
09:45-09:55	פתיחה
09:55-10:15	הצגת הסוגיה על-ידי שמרית שמול, סמנכ"לית משאבי-אנוש לשעבר של הברת מקדונלד'ס
10:15-10:30	סיעור מוחות
10:30-11:30	פיתות הרעיון הנבחר, תרגומו לפעילות ברת ביצוע והכנת מצגת
11:30-11:45	הפסקה
11:45-13:00	הצגת מצגות והליך השיפוט

- מודל ממוקד המאפשר תהליך פדגוגי שלם בחצי יום.
- 09:45: פתיחה.
- 09:55: הצגת הסוגיה ע"י בכיר בארגון (למשל: סמנכ"לית משאבי לשעבר של מקדונלד'ס).
- 10:15: סיעור מוחות ופיתוח רעיון.
- 11:45: הצגת מצגות והליך שיפוט.

מקרה בוחר: מקדונלד'ס - גלובלי מול לוקאלי

McDonald's העולמית



- נוסדה ב-1940, מטה בשיקגו
- מעל 41,000 סניפים ב-100 מדינות
- 2 מיליון עובדים

McDonald's ישראל



- נוסדה ב-1993
- 225 סניפים בפריסה ארצית
- כ-4,500 עובדים

המודל: שילוב של מטה גלובלי עם זכיינים מקומיים

אתגרי ה-HR במקדונלד'ס ישראל

פעילות HR מרכזית



- גיוס בהיקפים גדולים (נוער/סטודנטים)
- הכשרה מהירה
- קידום פנימי ושימור מנהלים

אתגרי הון אנושי



- שיעור תחלופה גבוה (Turnover)
- קושי ביצירת מחויבות ארוכת טווח
- עומסי עבודה ושונות גבוהה בין סניפים

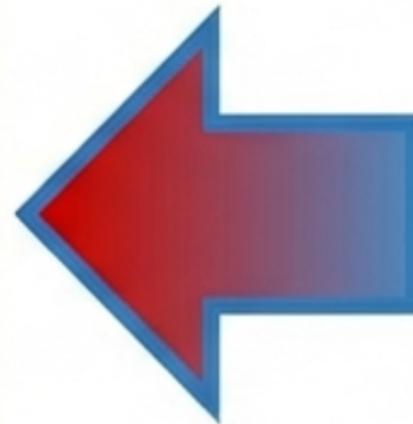
הסוגיה הנבחרת: מהפכה בהליכי הערכה ומשוב

השינוי הנדרש

- מעבר להערכה דינמית ודיגיטלית
- שילוב מדדים התנהגותיים
- שקיפות מלאה ומשוב בזמן אמת

המצב הקודם

- הערכה בסיסית ואחידה
- מדדים תפעוליים בלבד (מכירות/רווחיות)
- משוב מועט, ללא התאמה אישית



האתגר: איך להטמיע את השינוי?

מגבלות ואילוצים שיש לקחת בחשבון

תקציב מוגבל לפתרונות מורכבים 

עומס תפעולי – אין זמן להערכות ארוכות 

כוח אדם צעיר, זמני ומתחלף 

פערי דיגיטל ויכולת בין סניפים 

היעד: פתרון פשוט, מהיר, סקיילבילי (ניתן להרחבה),
המשפר את חווית העובד

הנחיות לצוותים: מסיעור מוחות לפתרון



- בחרו רעיון אחד בלבד מתוך הרעיונות שעלו ופתחו אותו "עד הסוף".
- שימוש בתיאוריה: היעזרו במודל הטמעת השינוי של קוטר.
- התאמה לשטח: קחו בחשבון את מאפייני הארגון.

Academic Innovation meets Corporate Polish

האקתון בפעולה



**יציאה מהכיתה ועבודה
בקבוצות דינמיות**

**פרזנטציה מקצועית מול
נציגי הארגון**

למידה פעילה וחוייתית

דוגמא לתוצר זוכה: משולש הזהב של דור ה-Z

פרויקט מצטיין בשיתוף חברת 'כימיפל'.
הפתרון התמקד בשלושה קודקודים:

קהילה

צמיחה גמישות

הדגמה של פיצוח יצירתית המותאם לקהל היעד ולאילוץ הארגון.



משולש הזהב של דור ה-Z
קהילה, גמישות וצמיחה בכימיפל

הערך לסטודנטים

- ✓ העולם האמיתי: התמודדות עם סוגיה אותנטית מהשטח
- ✓ נטוורקינג: אינטראקציה ישירה עם אנשי HR בכירים
- ✓ Soft Skills: עבודת צוות בלחץ זמן ופרזנטציה ('מכירת' רעיון ב-5 דקות)
- ✓ גיוון: עבודה עם סטודנטים מרקעים שונים



טיפ זהב למרצים

השקיעו בבחירת פרטנר איכותי מהשטח והגדירו יחד סוגיה עדכנית.
זהו המפתח להבטחת חיבור מעשי, רלוונטי ומשמעותי עבור הסטודנטים.
זהו המפתח להבטחת חיבור מעשי, רלוונטי ומשמעותי עבור הסטודנטים.

קבוצת שכולוטוב



תודה רבה

מיני האקתונים במשאבי-אנוש | המרכז האקדמי רופין
בשיתוף קבוצת שכולוטוב, מקדונלד'ס, אמן, וכימיפל.