



ב
ע
מ
אל-הנכס
רשת סוכנויות לנכסים

משפיעים על יחידים ועל החברה כולה



משפיעים על יחידים ועל החברה כולה



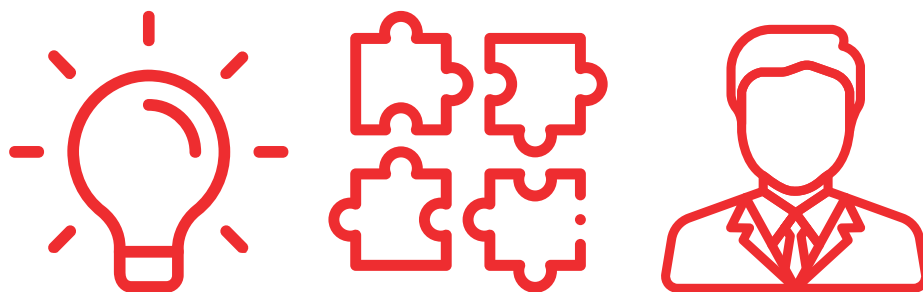
המצב בפועל:

האם אתם מכירים סטודנט שסיים לימודיו באוניברסיטה ומנסה להתקבל לעבודה? לא תמיד יודעים הוא וחבריו איך להתכונן נכון לראיון עבודה, החל משלב כתיבת קורות החיים והכנת מכתב מקדים, צילום סרטון לזום ועד למעבר של ראיון העבודה עצמו על כל שלביו המתקדמים. כמו כן, סטודנטים אלה מקבלים הצעות עבודה בשכר נמוך, כי יש מועמדים רבים לתפקיד, והתקבל בעל הניסיון.

האם אתם מכירים את המועמד לעבודה שלא יודע מה מצפה לו מהתפקיד שאליו מכוון? או אדם שהתחיל לעבוד ואחרי שנה הבין שהתחום לא בשבילו. האם מוכר לכם הסיפור על המועמד שסיים לימודים מקצועיים ובשבוע הראשון לעבודה גילה עד כמה עמוק הפער בין ההשכלה שרכש, קרי הלימודים התיאורטיים לבין הפרקטיקה האמיתית בעבודה ואיך הדברים באמת עובדים בפועל?

הנה כמה דוגמאות: סטודנטים סיימו לימודי פסיכולוגיה, וזה לא אומר שיוכלו לעבוד במחלקת משאבי אנוש. בוגרי החוג לכלכלה או בית הספר למינהל עסקים לא בהכרח יידעו איך לנהל או לשווק מוצר, או לנהל "תיק לקוחות מוסדיים". בוגרי החוג לביולוגיה או מתמטיקאים בעלי תואר, לא בהכרח יידעו איך לנצל את ההשכלה שקיבלו כדי לשווק מוצרים או שירותים.

האם אתם מכירים אנשים טובים, מוכשרים, איכותיים ומקצועיים שרצו להתקדם בארגון ולא הצליחו לטפס "בסולם הארגוני" ולהגיע למשרות מפתח ולא הבינו למה? או האם אתם מכירים את העובד בארגון שעבד בצורה טובה, יעילה, איכותית, מקצועית, מוכוון מטרות הארגון, שפוטר אחרי עשר שנים כי לא ידע לרקום קשרים ולא הבין את הפוליטיקה הארגונית?



הבעיה:

מרבית המועמדים לעבודה מגיעים לראיונות עבודה. מחד גיסא, הם מנסים להשתלב בשוק העבודה, אך לא תמיד יודעים מה טומן בחובו התפקיד, ומאידך גיסא בשל ריבוי מועמדים, מעדיפים המעסיקים לקלוט אנשים עם ניסיון מעשי, תואם למשרה המוצעת.

קידום אנשים בארגון למשרות ניהול לא תמיד מושתת על מומחיות מקצועית גרידא. להחלטה נלווים לעיתים שיקולים שונים אשר קשורים להתנהלות בינאישית, תקשורת, אינטליגנציה חברתית, "מיומנויות רכות", מיתוג אישי, אי תקשור נכון של הצלחות, פיתוח קשרים עם האנשים הנכונים, אי הבנת האינטרסים והמניעים, תכנון והכנה לתרחישים ופוליטיקה ארגונית.

הלימודים באקדמיה כוללים לימודי תיאוריה על בסיס ניתוח ופיתוח יכולת חשיבה אנליטית ולא תמיד פרקטיקה מעשית. העבודה המעשית בפועל שונה מלימודי התאוריה וקיימות חשיבויות רבות להיכרות העבודה המעשית של קשת התפקידים הרחבה בארגון, הן בהיבט של הבנת הראיה המערכתית באופן מרחבי, הן לעניין היכרות הפרקטיקה האמיתית של תפקידים רבים בארגון ואיך זה עובד בפועל, מחד לצורך הבנה האם תפקיד מסוים מתאים לנו ומאידך איך ניתן להצליח בתפקיד והחשיבות הגדולה ביותר באה לידי ביטוי באמצעות הבנה מעמיקה של מה מעניין את אותם בעלי תפקידים בארגון? וברגע שנבין את התפקיד שלהם ואיך הם יכולים להצליח נוכל להתנהל מולם באופן מיטבי בממשק המשותף עימם בעבודה היומיומית והן בישיבות הנהלה, נכיר לעומק את "השפה של הארגון" וכל אלו יובילו להגדלת סיכויי הקידום בארגון.

כיום קיים גם "עודף מידע" "והצפת מידע" ברשת האינטרנט ונדרשת יכולת סינון מעולה בכדי לאתר, לחקור ולזקק את המידע החיוני האמיתי, האיכותי וברמה הגבוהה "שלא כתוב בספר" אם קיים ויש גם דברים בעולם התעסוקה שרק מי שבעל ניסיון גדול פרקטי בארגונים בינוניים וגדולים יכול להעיד עליהם, שכן מכיר את המערכת מבפנים.



העובדות מדברות בעד עצמן:

לפי סקר שנערך בהתאחדות הסטודנטים הארצית, 43% מהסטודנטים לא רכשו פרקטיקה מעשית בלימודיהם.

בסקר שערך alljobs בקרב מעסיקים, נמצא, כי 84% מהמעסיקים מעדיפים לקלוט עובדים בעלי ניסיון תעסוקתי. ביניהם - גוגל, פייסבוק, IBM וטסלה.

בנוסף, גם אנשי אקדמיה לשעבר מעידים שתפקיד האקדמיה אינו להקנות הכשרה מקצועית, אלא ללמד לחשוב. פוליטיקה ארגונית היא חלק אינטגרלי ובלתי נפרד מארגונים וחברות בישראל ובכדי להתקדם בארגון לא מספיק להיות "אנשי המקצוע הטובים ביותר", אלא יש מארג שלם של אינטרסים וקשרים בינאישיים שעשויים להשפיע על החלטות וקידום אנשים בארגון.

סקנה

חשוב לרכוש את הפרקטיקה האמיתית, לרכוש ראייה מערכתית ולדעת להתנהל נכון במסגרת הפוליטיקה הארגונית בכדי להתקדם.



מהי תכנית הלימודים "פרקטיקום"?



- התכנית מיועדת למי שמעוניין להשתלב בעולם העסקי כשכיר או כעצמאי.
- תכנית איכותית ומשלימה לאוניברסיטאות, למכללות ולהתמחות שמועברת על ידי מרצים איכותיים שמילאו תפקידים מהותיים בחברות בינוניות וגדולות במשק הישראלי. תפקידה להקנות כלים פרקטיים של בעלי תפקידים בארגון "שלא כתובים בספרים" שיהוו **ערך מוסף אדיר בראיונות עבודה, בעבודה היומיומית השוטפת ובקידום מקצועי ולהגדיל את הראיה המערכתית.**
- התכנית מקנה ביטחון לתלמידים ומסייעת בהבנת הפוליטיקה הארגונית ומתווה דרך לתפקידי ליבה בארגונים שונים ולמשרות בכירות במשק.
- הקורסים הינם **דיגיטליים, דינמיים, צבעוניים, ממוקדים וכוללים תכנים הקשורים לעבודה יישומית בשטח, תוך שימת דגש על הבוקר שאחרי.**

מה נכיר בתוכנית?

- כניסה לשווקים חדשים, ביצוע מחקרי שוק, פיתוח עסקי, מכרזים, תחשיבי כדאיות כלכלית, בניית תכנית עסקית, משא ומתן וחדשנות **ממנהל פיתוח עסקי**.
- מיתוג ובניית סיפור מותג, פיתוח אסטרטגיה שיווקית, בניית תקציב שיווק, ניהול תכנית השקה ונקודת מכירה, התנהגות והעדפות צרכנים, עריכת סקרי שוק ומחקרי שוק, בניית תכניות נאמנות ומועדוני לקוחות והיכרות עם תחום האיקומרס **ממנהל שיווק**.
- תפקידי מחלקת משאבי אנוש, גיוס עובדים ותיאורי תפקיד, תרבות ארגונית וקוד אתי, כישורים ומיומנויות נדרשים לעובדים, כללי הזהב לכתיבת קורות חיים והכנה לראיון עבודה, כללי עשה ואל תעשה בראיון עבודה, הדרכה, ניהול, שינוי מגמה ותכונות נדרשות ממועמדים בעולם העבודה החדש **מראש חטיבת משאבי אנוש**.
- מנועי צמיחה מנטליים לעולם העבודה העתידי, יצירתיות, בידול בשוק תחרותי, התמודדות עם אתגרים ומתן פתרונות, שוק משתנה וכללי הזהב להצלחה ולקידום בעבודה על בסיס ניתוח רוחבי של עקרונות הניהול **ממנכ"לים של חברות וארגונים מובילים במשק**.
- מודיעין ממקורות גלויים המסייע בתחרות העסקית **מרואה חשבון**.



• קבלת החלטות והתמודדות עם קונפליקטים, תקשורת מיטבית אפקטיבית, ניהול סיכונים, ניהול משברים, סמכויות הדירקטוריון ואיך עובד צריך להיערך להופעה בפני דירקטוריון ובניית אסטרטגיה עסקית לחברות **מדירקטורים**.

• ניהול תחום התפעול, רכש ואסטרטגיה תפעולית **ממנהל תפעול בארגון**.
• שיווק דיגיטלי והקמת חנות אינטרנטית **ממנהל דיגיטל בארגון**.
• ניהול צוות מכירות, הקשבה, סגנונות תקשורת וניצול זמן **ממנהל מכירות**.

• קבלת החלטות מבוססות נתונים ובינה עסקית, הגדרת "אבני דרך" מדדי ביצוע להצלחה והכשרת משתמשי מפתח **מראש צוות ניתוח נתונים**.

• מפת הדרכים לטיפול עקבי והתקדמות "בסולם הארגוני" ופוליטיקה ארגונית **מיועץ ארגוני**.

• הקמת עסק מצליח מא' ועד ת' ויסודות חשובים להצלחה עסקית **מיו"ר ובעלים של חברה מצליחה**.





- היבטים משפטיים בדיני עבודה, שלבי קליטה לעבודה, חוזה עבודה, פיטורין, זכויות הוריות, הגבלת עיסוק "וכללי עשה ואל תעשה" **מעורך דין**.

- עיצוב, פרסום, מיתוג, בידול ושימוש באפליקציות מובילות לשימוש עצמי **ממעצבת גרפית**.

- פיתוח תכניות הדרכה בארגון- פיתוח אנושי, כמפתח לפיתוח אישי מקצועי, למיתוג הארגון ובניה של אקלים ארגוני מיטבי ולגידול בפריון ובשורת הרווח, **ממחנך, רכז "ומאמן מורים"**.

- שיטת "ארבעת השלבים להצלחה" לקידום בקריירה, קביעת חזון, הצבת יעדים, בידול ומיתוג אישי, התאמה לסביבה ותקשורת עם הסביבה החיצונית, בנית תכנית עבודה לקידום הקריירה, בקרה והתאמה, **"מנושא משרה בכיר"**.

- התנהלות פיננסית בארגון, תקציבים, תזרימי מזומנים ודוחות כספיים **מחשב חברה**.



- כתיבת כתבות המקנות ערך מוסף, ככלי לפרסום, כללי כתיבה נכונה ומקורות מידע שימושיים מעיתונאי בכיר.
- פוליטיקה ארגונית - ללמוד "לשחות עם כרישים", "דכישת מיומנויות אישיות", ניהול קונפליקטים והעברת רעיון ב"שיחת מעלית".
- העברת מסרים, הדרך ליצירת מצגות והעברתן, כתיבה אפקטיבית במייל וב-whatsup
- הפיכה "לאוטוריטה מקצועית", התקדמות בסביבה הארגונית, פיתוח מיומנויות רכות, מיתוג אישי ומיצוב בעבודת צוות, יצירתיות ובידול, ככלים חיוניים להתקדמות בעבודה.
- מקרי בוחן ברוח השוק והכלכלה הישראלית, לרבות שימוש בפסקי דין, המחשות של חומרי שיווק ופרסום, לצד שילוב של שחקנים לסימולציות, פאנלים של מומחים, משימות ליישום, תרגילי התנסות, תרגולים ומבחנים אינטראקטיביים.
- היכרות עם כלים טכנולוגיים שיווקיים פרקטיים.
- מענה על שאלות נפוצות שמעניינות את כולם.



ככל שהראיה המערכתית הולכת ועולה, כך יגדל הסיכוי להתקדם ולהתכונן לתפקיד הבא

אז, איך אתם רוצים להראות בישיבת הנהלה?

**למידה איכותית מאנשי מקצוע מובילים מהשטח -
זה הגשר מהתאוריה לפרקטיקה.**

וכל זאת ברמה הגבוהה ביותר לימודית, יישומית וטכנית.

והכל בעברית.

למה זה חשוב?

עצם ההיכרות עם המבנה הארגוני וניתוח עומק רוחבי של תפקידים בארגון וכפועל יוצא הבנת מיקרו ומקרו רחבה את הארגון, באמצעות בעלי תפקידים מובילים בתחומם על רקע מתן שלל **כלים יישומיים של הפרקטיקה האמיתית בכל תפקיד**, לצד **התקדמות במסגרת נבכי הפוליטיקה הארגונית**, תוך כדי **מתן מענה על שאלת השאלות- "מדוע יש אנשים טובים שלא מתקדמים בארגון?"** נבין, מה נדרש מהם בכדי להצליח בתפקיד שלהם? איך הם ממלאים את תפקידם שלהם בצורה הטובה ביותר על בסיס של רכישת ידע פרקטי שווה זהב ליישום בעולם העבודה והעסקים. מה כולל התפקיד שלהם? מה יוביל אותם להצלחה עסקית מסחרית? מה חשוב להם? מה מעניין אותם? כל אלו יובילו אותנו למסקנה **של איך אנחנו צריכים להתנהל מולם? בכל הנוגע לעבודה שלנו באשר היא, כל עוד קיים ממשק עבודה מולם**, בין אם מדובר על קולגה, בעל תפקיד אחר או מנהל, על בסיס הבנה מעמיקה זו נוכל "לראות את האחר" בקלות יותר, להבין אותו טוב יותר ולהשתמש בידע זה, כמתן מענה מדויק על צרכים בכל ממשק עם בעלי התפקידים הללו בארגון וכן "נגזרת נוספת" הינה הבנת מידת ההתאמה שלנו לתפקיד מסוים.

כמו כן, נלמד על עולם התוכן העשיר שמאפיין את תחום משאבי האנוש, התייחסות למנהל משאבי אנוש כשותף אסטרטגי להצלחת הארגון. יהיה בידינו סל של כלים יישומיים לשימוש בראיון עבודה, בכתיבת קורות חיים ולהתקדמות בקריירה, שנשאבו מתוך הבנה מעמיקה, מחקרים, וניסיון פרקטי עשיר של מומחים בענף מהשורה הראשונה. זאת תוך כדי רכישת **"טיפים שווים"** שרק בעלי ניסיון פרקטי רב שנים יכולים להעביר.

הכל, באופן שבו הנחת היסוד והקו המנחה הגורף הינם מתן מענה על ידי כלל המרצים, באמצעות תכנית הדרכה סדורה ומובנית מראש, על השאלה של "אם היו פוגשים את עצמם לפני 20 שנה בתחילת הקריירה מה היו מלמדים את עצמם?" כל אלו יעלו אותנו על "שביל הזהב" ויהוו "מצפן להצלחה" בקריירה.



מן הכלל אל הפרט

- "כללי הזהב" לקבלה לעבודה "וטיפוס בסולם הארגוני".
- כיצד ניתן לתרום באופן מיטבי לארגון?
- כיצד להתבלט באופן איכותי ואפקטיבי בישיבות צוות ובישיבות הנהלה, לרבות הכנה מוקדמת כדי שנסומן כמועמדים לקידום?
- חשיבות הפיכה לאוטוריטה מקצועית ובניית מותג אישי.
- כיצד לדבר "באותה שפה" עם סמנכ"ל הכספים, עם המנכ"ל ועם שלל בעלי התפקידים בארגון?
- מי האנשים החשובים בארגון? אלו לקחים ותובנות למדו? ובניה נכונה של אסטרטגיה.
- מהי כפיפות בארגון ואיך מודדים הצלחה?
- קליטה נכונה של עובד במקום עבודה.
- כיצד מתקבלות החלטות בחברה?
- מי נחשב עובד טוב בעיני נושאי משרה בכירים?
- איך מתאקלמים ברמה מיטבית בארגון? כולל החשיבות של הכנה מוקדמת.
- מהי הדרך הנכונה להתקדמות בתפקיד בארגון במרוצת השנים?
- מהן הדרכים לקידום מוצר בסביבה תחרותית? אילו אספקטים של ניהול מוצר קיימים?



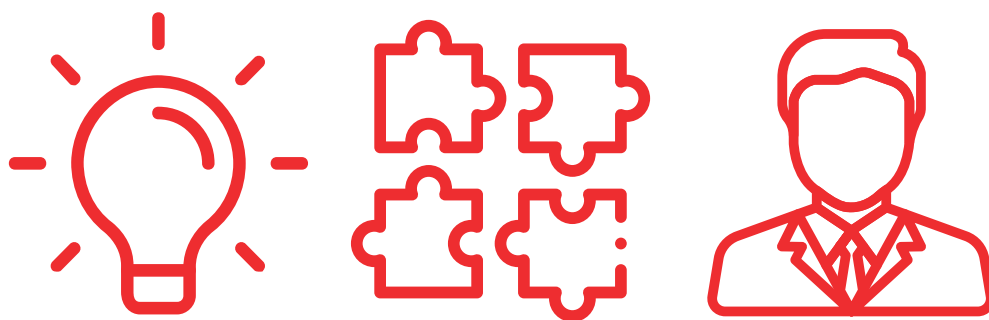


- מה המשמעות האמיתית של מחקרי שוק, וכיצד מאפיינים קהלי מטרה?
- אילו אתגרים קיימים בשגרה היומיומית בחברה?
- כיצד שומרים על סינרגיה אידיאלית בין המחלקות השונות ובין בעלי התפקידים בחברה?
- כיצד מובילים לחדשנות, לשיווק פרסומי, למיתוג, לניהול, למנהיגות, לצמיחה ולניהול ארגוני?
- כיצד מתפעלים ובונים תרבות ארגונית טובה וקוד אתי?
- כניסה נכונה לתפקיד, היכרות עם גבולות גזרה ותכנון.
- האם נכון עת כניסה לתפקיד חדש לפעול לשינויים מהותיים מהירים עם כל המוטיבציה והרצון הטוב שבדבר?
- איך מנהלים ישיבה באופן נכון ואיך מתכוננים לישיבה באופן אפקטיבי?
- מה המחיר הכלכלי של תחלופת צוות?
- קביעת יעדים ובנית מודל תמריצים.
- חשיבות נקיטת יוזמה, "טיפוח" יכולת פתרון בעיות והצגת פתרונות, ניהול משברים, ניהול קונפליקטים והסתגלות לשוק משתנה.

- חשיבות פיתוח "מיומנויות רכות" כמו יכולת עבודה בעבודת צוות, יכולת "עמידה בלחצים", יכולת התנהלות במצבי לחץ, יכולת "לרתום אלי", שיפור וחיזוק כישורים אישיים, תקשורת בינאישית ולימוד איך מתקשרים נכון הצלחות בארגון.
- משקל אינטליגנציה חברתית מול איי קיו בשיקולי קידום בעבודה.
- חשיבות הפיכה "לאוטוריטה מקצועית".
- זיהוי "גורמי השפעה בארגון", האינטרסים שלהם והתנהלות מולם במסגרת "פוליטיקה ארגונית".
- יצירת בידול בסביבה תחרותית כגורם מכריע שמוביל להצלחה.
- איך מעבירים מצגת מעולה בישיבת הנהלה?
- חשיבות התאמה אישית לפי סגנונות תקשורת של אנשים שונים.
- אינטליגנציה רגשית, ניהול קונפליקטים, ניהול משברים, גיבוש סיבולת מנטלית ועמידה בלחצים בעבודה.
- בנית תכנית הדרכה בארגון.
- יכולות חשובות שהתגלו בתקופת הקורונה שמגייסים מחפשים אצל מועמדים טרם קבלה לעבודה בעבודה בארגונים.
- מתי נכון מבחינה אסטרטגית לפנות למחלקת משאבי אנוש?

ויוזם של נולאים

וזאת מנושאי המשרה הבכירים במשק בעצמם שתרומו להובלת חברות להצלחה עסקית מסחרית.



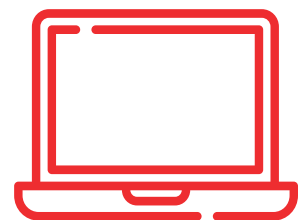
עם למידת הפרקטיקה ממומחים נשיג את המטרות הבאות:

- נלמד את הפרקטיקה האמיתית, השפה הארגונית והדברים שלא "כתובים בספרים".
- נגדיל ראייה מערכתית וסיכויי הצלחה לקידום.
- נלמד לנהל נכון קונפליקטים ולהתנהל נכון במסגרת הפוליטיקה הארגונית.
- לדבר באותה שפה עם המנכ"ל, סמנכ"ל הכספים ועם בעלי התפקידים בארגון מתוך הבנה מעמיקה את תפקידם, גורמים המובילים להצלחתם ומה שמעניין אותם.
- רכישת ביטחון לקראת ראיון העבודה.
- הגשת מועמדות - הבנת משמעות המשרות, מאפייני התפקידים והקריטריונים לקבלה.
- ניסוח קורות חיים בהתאמה לדרישות התפקיד.
- לימוד התנהלות נכונה מול מחלקת משאבי אנוש בשוטף.
- הובלת תהליכי עבודה באופן מקצועי ואיכותי, ראייה פרקטית ומקצועית.
- רכישת טיפים "שוויים שווים" מבכירים במשק הישראלי.
- רכישת "סל כלים מקצועיים" ליישום בפרקטיקה לקראת קבלת תפקידי ליבה בארגון.

"יחד נסאל את האל בין התאוריה לפרקטיקה"

אז למה ללמוד קורסים אינטרנטיים?

היום, בעולם שבו הזמן מהווה פקטור כל כך חשוב, קיימת חשיבות גם לקורס אינטרנטי. בקורס אינטרנטי ניתן להאזין לשיעורי הקורס **בקצב שלכם ויותר מפעם אחת, מהבית וכך לחסוך זמן נסיעה. אפשר ללמוד גם ממחשב נייד בבית קפה.** והכל באופן שקט ורגוע עם שליטה מקסימלית בקצב, בקשב ובתשומת הלב שלכם.



לימודי און ליין

- לימודי און ליין מהווים פורמט מצליח בכל העולם!
- לימודי און ליין חוסכים זמן רב!
- לימודי און ליין מאפשרים שימת דגש על דיוק ואפקטיביות!
- לימודי און ליין הינם יעילים, פרקטיים ושימושיים!
- לימודי און ליין מאפשרים קביעת יעדים ברורים, לוחות זמנים מוגדרים ושימוש בכלים שמקצרים את הדרך ומיעלים את הזמן.
- לימודי און ליין מאפשרים פעילות למידה אפקטיבית ושימוש בערוצים יעילים.

אז קבאו את

- ארגז הכלים האישי
- המצגות המדהימות
- המערכת האוטומטית הזמינה בכל רגע
- שאלונים אינטראקטיביים

כל אלה - יועברו בצורה דיגיטלית באופן אשר יאפשר ויהווה הזדמנות לכל אלו שרוצים להרחיב את אופקיהם בתחומי התעסוקה והעסקים.



מובילות בדיגיטל

מאפשרת לנו לתת שירות טוב
ללקוחות שלנו

יש לכם שאלות? צרו קשר

052-3428786 

1-700-702-777 

sharon@el-haneches.co.il 

el-haneches.co.il 

לשון זכר כמזוה כלשון נקבה

