

21.10.18

(שיעור 1)

מצגת 1

יש 16 מצגות שאחר שצביק אהרבים והן חומר יעיל למבחן
 הסופי. הבחינה היא אמריקאית.
 הנוכחה היא יש מהצין הסופי (מי שמחסיף מצל 4 פעמים
 יורד אף יש מהצין הסופי של הקורס).
 הקורס הזה הוא קורס קצם איש בו הרבה חומרים
 גיאומטרים, יהיו 2 סרטים במהלך הקורס (השני מופיעים
 בעיקר הסולבוס האמרי).
 חשוב אסכם במהלך השיעורים כי יאמרו מלא צברים שלא
 מופיעים כולם במצגות וזה חשוב לבחינה הסופית.

חקר גפיקיזם ואיוולס:

חקר גפיקיזם ואיוולס

הקורס מצגת על חקר גפיקיזם ואיוולס.
 חשוב להבין לערוקא חמילה "איוולס" זה מרביג הקורס.
 רק מצגת מספר 2 צבר על חקר גפיקיזם.
 אנחנו ואן צבר רק על איוולס גפיקיזם אלא גם על מיון גפיקיזם
איוולס = כאלו הם לקשור אהביא אה המוצגת, אמין אה
 ומהצב אה בסופו של צבר בארזון (כמוהן אה הוא הגבלה בסוף).
 איוולס זו חילה מאוד גדולה.

מיון = נניח ניקח אה פ חמילה, אה ישנה חמילה אהג בלבר

לצביק אהציה בה חמילה, אה אצטק אמין אה פלס = < זה
 בעצם הכליון של מיון. אהרזי צרק חמילה של כלי המיון
 של רק אה אהג לבאמת מחאיתיים וכאלו אהצליח בארזון.

חשוב לנו בקורס הזה אה אה צל מיון, כי גם אה אחר האחר
 אהגור מיון גפיקיזם. ואה במהלך הקורס על מבחן כול
 קונטייני, על מבחני ישרה ופאליגרל, אה על מיון גפיקיזם
 וס הדברים האלה של איק מחינים אהרזים (אפילו אהצליחה).
חקר גפיקיזם = זה בעצם איק אהג אה צריק
 במפיקיזם כלי אהצליח.

אנליז = הבר רכב קורסים והחילכו אהרזם אהג אהרז אהר

ארוזים אהג חמילה אהר שחילכו אהג אהרזים במחמלה.

וצריק אעשו מה שנקרא חקר תפקיד כדי להבין מה צריק
התפקיד שנקרא "רצף קורסים" כדי להצליח. **משל:** איזה
ידע צריק, כמה שנה ניסיון, אם צריק אישור מסוים, אם
צריק אישור ינאל מיוחד וכו'...
אך מה צריק התפקיד כדי להצליח עושים בתהליך שנקרא
"חקר תפקידים".

- * **מצגת 1** - מבוא ופגישה עם מטבחי אנוש.
- * **מצגת 2** - חקר תפקידים.
- * **מצגת 3-4** - עוסקת בקיום והתעניינות מטבחי אנוש.
- * **מצגת 5** - מבוא אמיון.
- * **המצגת 6 והלאה** - על מיון.

* **המורה מציגה תמונה שלב מופיע אצל מחויק, אך מהפנים**
הפנים שלו עצמית וצופית. (סוג של מסכה)
אחד הדברים שאנחנו רוצים לעשות במטבחי אנוש זה לראות
מי צומח מאחורי המסכה.

משל: אם אני רוצה להיות המורה בקורס שיהיה התיכונה
של כמעט אצל, אני אמנו אוליג או הפנים הני טאמג
שלי, אני אצטרך להתלבט, אני אהיה נציגה ואשגלף אהיה
אנטיאיקטיב ומהשמש בל המושגים התקבוצים ואהיה סובלני
וחייכני וכו'... אבל השאלה איך אני מחלה אם אני באמת
כפאל או לא? אולי אני רק נחמדה במיון ואח"כ אני אהיה
מחומרת ומצמרת באובדנים.

היטלנו ח"ה לעצוק את הדבר הזה, וזהו התפקיד של מטבחי
אנוש. אנחנו צריכים לראות מי צומח מאחורי המסכה.

אבלים זה ינאל אהיה הפוק! **משל:** שמיעה אוליג עובד
למבוא מפותח, רוצה, זמור ויטלה במיון עצמדה עם הניק שלו עם
התקליים והכפול יציים שלו אמוצג וסקורח מחב התל. אז הוא
מציג. משתהי למבוא לא כ"כ מצודד אסמור אך שיתגו וזה
קווקא בקול שהבאו לחול כי הוא נוכח מצב אך התפקיד הזה
אזה לא אמר שזה מה שהוא יהיה. לומר הוא מציג
שלהו אחד ובסוף הוא בן אדם אחר...

ואם נמצא מה שאנחנו רוצים וננסה לעשות והעיקר בחינם
אנחנו מקווים מי האדם האומץ האחרוני.

ניהול משאבי אנוש = Human resources management

ניתן לקרוא אף כמ = HR.

(Human = אנושי, resources = משאב, management = ניהול)

אם מה זה ניהול משאבי אנוש?

זה גורם של קבוצה התלויה בתנאים שונים, כמו:

- עיוס - הבא המוצמדים (איך אני עומד לעבוד ולתקוע
מוצמדים אחרים שאני מחפשי איך זה משתנה).

- מיון - לבחור את האנשים ולהביא את הטובים ביותר.

אפקטיב, למיין מי הם מתאים אפקטיב.

הרכבה, פיתוח והעמדת משאב: אפוא אנחנו מחייבים מילתו אפקטיב

שהוא רק סייה גורר רעיון ואין לו שום יסיון שליונטי.

אפקטיב אם אנחנו צריכים להכשיר את, אנחנו מודיעים

את, אנחנו מתחמים את (אם בנוצו מתחלים בכריס, ניתן

לשלוש אתם אפוא מתחלים). אורק ב. מסולו העובד אנחנו

מתחמים, אפוא אנושים נחמם לקראת פרישה אנחנו כמ

מתחמים אתם (מתחמים אתם מה צריך כשיוצאים אפוא,

איך הם יוכלו הם - לא אפוא יוצאם ולעסוק במשנה אחר,

איך אצטען לעצמם את מסולו הפרישה וכו...)

- אפוא מתחמם - אנחנו מתחממים ומתחממים את המשאב האנושי.

אפוא העמדת ביצועים. זה משנה למחשבות אנוש לעשים על

הים קבוצ (אפוא פעם בעתה), עוסקים במלביג שישי,

אם עובד היה לא מתושמם אז משאבי אנוש צריכים להיות

נכח העצמי השימוע, שביג אפוא, אם יש צורך בהעלאת

שכר וכו מיון צריכים כאלו ואחרים וכו חסך מן העובד

של משאבי אנוש.

משאבי אנוש כמ מתחממים את העובדי שולחים את איום

קיימים, הם איזון קצול יש מתחמם מוחה ואם יש לעובד

בליה אם עוצרים או (יש פעמים שיש כמ פסיכולוג שמתחמם

ניתן).

התכרה (היסטוריה):

המחצה מציגה תמונה שלכא כוונים אך המהפכה הגעשית, והרציון של משאבי האנרגיה מתחיל מתקופת המהפכה הגעשית, להתחילה לפני כ- 250 שנה (אמצע המאה ה-18). המהפכה הגעשית קורים 3 דברים מכבייה להצניח את משאבי האנרגיה.

1) מצטרף מפר אצ"ר.

לפני המהפכה הגעשית לא היו אצ"ר. אנשים היו בכפרים כי הם היו תקואים. אצ"ר מתחילים לחלו אנשים שעובדים או בכפרים ועובדים אצ"ר והם עושים לא גלוי (2) לשם עובדים. אך המהפכה הידנית מתקלמו ואצ"ר אמנוה בארצות/מפעלים. (3) האנשים האלו עובדים בצד משנה שהנו משפחה משנה שהנו מפעל/אקוון גדול.

דוקטרינת המשאב של 3 הדברים האלו שקרו:

קיצו ואנחנו חיים בתקופה לפני 300 שנה (עוד לפני המהפכה הגעשית) ויש לנו שדה של נמנה והאצ"ר מקורים שלנו הוא בהר באצ"ר נשומרון ויש לנו שדה אפסום הכמנה (נלכה ולא סיימנו עוד אצ"ר קטייל הכמנה ואנחנו ממש ארוצים. אמר קראו במצב ככה? קראו למשפחה. הדבר הזה קראו (פוט'צ'ס) (פוס האטינג = כב), שזה אמר שאני ממיינת ומצביה אנשים בתפקידים אפי קירבה משפחה, תורים.

היום נשמע אצ"ר (פוט'צ'ס) כמושך שזוי בגלל כל הסיפורים של מברג משנה, הנמלים והמכרה שלנו כיום נצד הדבר הזה כי אנחנו רוצים להביא אצ"ר אפקיד בגלל האישיג והכישורים שלו ולא בגלל קשרי המשפחה ולכן מתברר ציבורי יש תזבוא משמאגיא אצ"ר חוק שלא יהיה (פוט'צ'ס) (משנה) שממלאים אפס האק קיים קשר משפחה עם משנה באקוון

במחצה (אמצע):

אנחנו שחלק מהמשפחה האלו אצ"ר אי ויש אצ"ר אצ"ר מהמשפחה שניה קשה או קונקס באנג' יום אקום במקר ולבוא ולצ"ר אצ"ר העדה כמנה ובמקום אצ"ר בשעה 7:00 במקר הוא קיצו בסוסו במקר. אצ"ר מה אני אול נבה אצ"ר לא תורה כב, כי אולי יפקש אצ"ר הסגנו ונאט אחתה ממשפחה יחד

זמני 1) יבואר שהתמיון ארוך אך חוקי העבודה המוסכמים
בסוף המאה ה-19, התורה והיו איזונים מתמדה אצל
פרדיק טיילור (שיטת הטיילוריסם).

טיילור התמיה לחשוב שיש כ"כ הרבה פועלים וצריך להתמיה
אנה אבי העבודה, צריך להתמיה אנה אבי האנושים למצבים
המפאץ נכח 8-11 מנה ז'אז' אבי העבודה ולצטרף סדר ארזון.

דוגמא: הסרט של צ'כאוי צ'פלין המפאץ שהפא אפוד מול המטנה
טיילוריסם - תורת המצוי: תועשה היא מתכנסת כי מתגלים א
האדם כאלו הוא מתנה וחושבים איך אפשר שהפא יהיה יותר
יעיל (יעשה אבי הרברים הכמה לשמור זמן).

תורת היסוד: א טיילור אומר שפריון הייצור נמוך בגלל שהוא כושל
ואל מצוי של המשאב האנושי וצריך אנה אדם כמו מתנה
שמפאץ משימה.

* הוא אומר שהעובדים חומריים ועובדים רק בגלל כסף

* העובדים הם רציונליים ופועלים לפי היזון וכוונת כמה
שיוגר ושכר גמור כמה לשמור מאתל (הנצון של טיילור
אויק לקמוץ אבי תלכה הוא עובד שהמטקה שלו יותר זקנה
יקהל יותר שכל ולחפק).

אבי העצם אם זה העובדים מה שהם, אבי מה מתנה מתנהלים
צמיחה ולעומת

אנתוני צ'ריכים אמר אבי תהליך העבודה אל יסוד (יעור
מצוי מתקדם של מטלור. מה טיילור תביא אבי תבסס
אתר אפקידים (מה צריך התקיד כבי אהצית).

אנשלי: אפקיד שם אקזל תבוא מתקום א מתקום י אבי
אצ'ריק בין אדם זרור ותכח היצי אפקיד כפה.

- אלקמוז זה שיהי אבי האדם התמיה אל שלה
- הרצון היה זמ אהצריק אבי העובדים שהם יצאו אלש
אבי הרברים כמו לצביק
אבי אהם כלי עבודה מתמיהים.

אנשלי: סיוי עטי חפירה של אבי אהם התמיה ושימור
אתר

- אפקח אל התצבי (אבי המטקה ההצריכה, אלו צריך אהוא שהם
באז מו לצביק ובאלון בקיו).

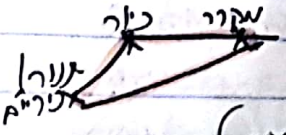
סיפור היה העצמו מהנזם ורואים את הכאון השיטה של
 של איך מסגרים על ס פרט קטן.
 משאבי אנוש אש היה נקרא התנעון (המנוה יש מנעון).
 ה"מנעון" (האנושים ששמו אותם האחרים על המשאבי אנוש) היו יצורים
 בעליים אג האנושים, והביא אדם אצור המנוה, אפקח על מה
 שהם צושים ושמ אג הנסל.
 מהקנינה היו צמחו עור היתה מאור קברים שלצד היום
 משמשים היום, אמשל: סרמוןמיה/הנזם אנוש (= תיננים הטענים
 והמאור השונים של התחום הזה של יצורים אדם אלים, אמשל
 ואז זה התחיל אש).

פנך ויליאן קולברט:

היו באוגמאן של סיפור החור של סיפור היה של הפנך
 אהיו שמוח הוק עם סטופר - "איך אקרה אג הפנך".
 פנך (אבי המשפחה) היה האבא פועל הנין ומכך התחיל אג
 ש תמסע שלו. מנה פועל הנין יש א מני פועל שפנך אצור
 אהכ מלס, אהצביר אג האוק ממקום ממקום, אקתחול, אקתחמ
 אצור א מני פועל וכל צביר כשה נקרא געולה.
 אש פנך כשהפך אהיו מנה אצורה החמרג הניה אחר "קדו
 אפשר איצו ואצור אג הדברים יוג כפן, הוא תשה אג
 אשים נניח אג המלס וההוק אחד איז השני וזה יחסק געולה.
 הוא פהוג יסג אג הפנך אלא יסג אג כהה שפחוג
 געולה (אג) צם סיפור ודמ פנך ציבו אג יעולה.
 אהקמו בכ פנך ויליאן הציגו יודנו כילצרים אהרה נקומה
 כז אהפחיה אג מספר הנועו ואצור אג הצבורה יעלה יוג,
 הם השמשו הרה פעמים הילדים שלהם כזו אהוג איך אצור אג
 הצברים כפן יגה.

איש דברים שלצד היום אהנו (הנים מהם האקבו פנך ויליאן.
 אמשל: אצור המכמת.

יש מקרה, יש כזר איש מורכבים. אחד הצברים שמוח זה
 שפניק אהיו הניהם משולש. זה נוצר האקבו
 ויליאן קולברט שאמרה שלפן מנחנח המחק
 הניה וזה יתר קצב ועלו. (א קומא איצול אנוש)



אצו צוקאן שקייטג צו היים: אחוה חדר ניצח. אחוה שמיאבא

אחנה צבחה שיהא ציניק.
(זו גם שיטה של יצור העוצה)

אצו צוקאן: פירוק הנשק בצבא העולם והצבא שלנו זה משהו

שברנק קלברט. צבא עליו.
אצו היים הטכנין א"ו הם מקום אימדי אחר שלמה הנצחה
אומרים "חקה למן יצירה" (שנקודת הדבר אומרים איך מפרקים את
הצבאים את העוצה) וזה גם חזרה לברנק וליאון קלברט.

סינים
אילוריס
ליאון
אפרה
קלברט

חשובה אהבין שהיו הרבה צבחים טובים שרם עליו האמה והחך
מהצבחים שרם יצבו לך הפחה למן זההתג עיפה, החחך
מן הצבחים כהר לא הייתה שחיקה פלוג וזה היה אטובים של העוצה
אבל מצד שני יזה כ"ו הוייז אה העוצה אמה היעולא והמכונה
שזה חפך את העוצה קצו ארובוט וזה שחך אים מהחיה
הז, אצורה יש הרבה פעמים ראלונה והוא חזרה אעלוג ס מיני
קברים אכ זה היצד אה הימלה שלו אחם מהחנה אחרת.

(2) הקנישה המאניסטי-צילג יחסי האונש:

הקנישה הזו הגחלה יחד עם מחקרי המורן.
המורן = מפאל באורה' אנוצני אוקטומניקה, בשנת 1927 מגחלים
ניסוי כ"ו אכאוו אכער ויא'צ אה העוצה של העוצה (הם היו
באצו אהעק הקנישה של טיזור).

משאל איך מהחנה גאורה הפכ פכאון מהחנה טמפרטורה וכו'...
אבל החיות המפאלי המען הווא שרם שונים אקדמיה והבקלים
שמילשו מהאקדמיה יווה אה הניסוי הוצה רח שונים אפרופסור אלטון
מאיו מאוניברסיטת הווארד הידעה באורה' מה שיהפוך אחר' או
הניסוי אהיו אחר הניסויים הידעים היגם בעלמא).

הימנון אה קבוצה העולאוי כמתחקה במפאל שלאו משנה מה עלו
(כיהו/שינוי אה היאורה, אה הטמפרטורה הנסתה שלן אהם ס פכמן,
בצבא אהמנו הוואים מצב שבו הייתה היג'חוסוד אפאלוג וכו'...
שמהפכה עלה (הזו) שפורה היגם שמהיחסי אלו והעצמיים הו)
ואחור-מכן הם העכו לך אקבוצה והיגם בעלמא אחרת שלאו
העוצה:

מחקרי הוגות היו עבד-הצדקה, וזהו הו"ו שנימי של ניסויים ולא רק
קבוצה הפועלים (הניסוי של הפועלים מאתידים הרעיון של טיפוח הספק
כ הצורה הוא יתר מחלפה)

מחקר נוסף: הקבוצה היקבירים.
הקבוצה הנשים ירעו שהן בניסוי ולא הפמן קיבחו אינן ושיגפו אונן
הל דבר בניסוי.

הקבוצה היקבירים זה היה אחרת תמי. למה ניסויי אצל
צפנת-ס הפמן איך הם מתפקדים (לא היה איגם שיה ולא היגם
מאורבות אמרו אמנה של אנה קבוצה קבירים "אם משהו שאלה
אל המסורה הוא יקרה יתר פרימיה" והמנהל אמר אז זה ורצו אצל
מה קרחה: בניסויי הפה אנחנו מגוננים אמושק של מנהיגה בלתי פורמליה,
ורעיון של קבוצה אבודה מאבר לקבוצה הפורמליה. (אם היינו חולכים אפי
טייור זה היה אמורה לעבוד כי הוא נאן שאנשים הם רציונליים ורובים
סק נסל נגעו פה רציונליה גיינו אמורים אסאל לקיבוץ ק" ורעו יתר
(מי שינה) אלה אוחוו נואים שמתקנה לא משתנה, אצל מקלים שיש
שם ענן של תפקיד בלתי פורמליה של אנשים מתוך הקבוצה הפו
שהם האצמ מנהיגים (אפילו שלא-אחד לא מינה אונס) ואמרים אנשי
המברכה "נקטימו, מה שיש פה זו מניפולציה של התנהלה ואמר אני אסכח,
ועקבתי כם אל-אחד לא מצלה אה התפקידה

מסקנות:

מה שאנחנו מקלים ממחקרי הוגות (קבוצה הפועלים קבוצה היקבירים ולא
שאר המחקרים שלעשה שלצם הוא לא מטנה אצמ הוא ציר
מורכב ממחנה הכישורים ומחנה המטרות. האנשים לא באים לקבוצה
רק להשליט פנסל, כבר יהיה קיים החברים מסביבה, הצרכה ואף הרבה...
ואכן יש להגישם אמלול וקורמים האנושיים שמלפאים א יציאה בני-
האצמ ולא רק דברים טכניים-פזיים, כשון צרכים הומניים.
ודבר נסל שנתלה זה שאנשים באים לקבוצה כדי להיות נתון
קבוצה. יש אה הקבוצה הפורמליה שהאנחנו מתלים עליה, אבל יש אה
הקבוצה הלא-פורמליה שהאנשים מתלמים והתאוד נתון לה.
לקבוצה האלו יש השפעה רבה מאוד אצ מה שקורה המקום הקבוצה
מה שהיה אצ "המקום" (אצל טיילור כם קראו לנשאה הנונה) הגמולו לקרא
זו "כוח אצמ" (שמה נשמע קצת יתר אנושי) והם אצמו כמו קוצם הקיום,
אנחנו אפיקוח אק צמ הכיסוף צרכים של העובד (אסאל ושלמו של
האובה, אקראו או ושיחור הצרכה ומצב אלו).

3) גאוריה א גאוריה י - גאוריה מקדונית

זו גאוריה בניהול ש-א אומר כמו טיילור האבדים רוצים זיכר
כסל ו-י אומר האבדים כן רוצים (התלמיד) ולחזקו כולם וצ'ק
אספק זהם ארצה.
הגאוריה היו צמחה באוגוסטן של מאפלי הוג'קן.

4) תולדה האוקרנית של משלה אנלי:

זו הייתה ההתחלה של הטעון המרכזי עקב הקנייה הוותיקים
ז'טה יחסי האנליזה וצ'ק הוג'קן אקטור האוקרנית.
כאשר יצאן התחילו להישמע אצ'קן אזה שמנהל מג'יחס יו'ם
עומד אצ'קדים ומג'נין בשלומם אקטור אזה שמנהל הבינה האבדים
שלום, לא אומר בהכרח שמנהל שונה אף היום המאוג המרכזי
בין מי שהם באלי הדעה (המנהלים/מאפלי) שהם אשים מה שהם
רוצים לבין האבדים הנשואים.
כאשר הטענה הייתה שצה שמנהל מג'יחס אזה ויפה אצ'קדים צה
לא אומר ששואל צה שונה משלה בהפרש הכוח המאוג
בין המנהלים הבכירים לבין האבדים ההשואים.
הרצון של הקנייה החזקה אומר שהאנחנו חייבים לענוה משלה
בהפרש הכוח המאוג הצה ולחזקו "כאם שה גו'מים רבי
שואריון הצה ישקט". (כך שבאלי המפא' הקינו אולי אק' אלא
האבדים הווא לא היה משקט ומצ'יח, ולכן האבדים הם
המשאב של האוקרן. הצורה צה המשאב המרכזי, הווא מה
שיעברו אוקרן לעבוד ולהתמסר אכן צ'ק אהמט' אלו כצה
הצמר הנוסל שמנהלים אסאן צה שאי-אפשר אהמט' א'
הנהלה אצ'קדים כי כאם שייכים אוקרן אחר, האוקרן הווא
ישאר בפני עצמה שגמם כיתר שייכים אוקרן הצה.
אם אונתן בצ'ק אחרים שהצבה הווא הכי חשובה וצ'ק אסאן
אולי כי באמצעות נדע אוקרנה אוקרנית, אף באי צ'ק אהמט'
אף הנשואים? התשובה הווא האבדים, כי כאם אלו שטו'ים
אצ'קם אולי אוקרנה אוקרנית אף אני צ'כיה שהם יהיו האבדים
הכי טובים, הכי מיומנים, הכי מאומדים, באלי יחסי אנליזה הכי טובים,
באלי יטו'ג מיוחד וידעו אהמט' טוב וז'ק כאוקרן אני צ'כיה
אהמט' בהם ולפתח אחר.

הקניטה (האמנות) קם מפהר א צה שיש קשר בין
האמנות אסביה (האמנות והאנושים או (מכונים בחסד ניק)
אמנות אם יש אצול ביקוש איזה מקצוע אם (נדום
אנו יואם יש מחסור גדול ויון היצא של אינשהו מקצוע
אז נקיש אג צה אנצטק אלשה מחליים בני אינשהו
אנשהו אג האנושים אצה הצורה יצירה.

אז מה ה-משאבי אנוש הפך להיות
היה אנו מקדם ¹ קיום, ² גמול ופיקוח שצה האו מטילור,
אתר הקניטה ההומניסטי. הוסיפה אג ³ סיפוק הצרכים
והקניטה האמנותי כהר הוסיפה אג ⁴ ליפור ושימור המשאב
ואז הגמול לקרא אצה "משאבי אנוש".

5 אנומו היום הקניטה האחרונה שקיימת כקצא שנקראת
משאבי אנוש אסטרטגיה - זו גישה של משאבי אנוש
עם אקסטרנה, עם הפן האסטרטגי.
הקברה **אסטרטגיה** = גופנה אנוש טווח של האמנות הושר אנון
שבו הוא יאצה בחוצקתו וחולשה הפנימית אכן (האנושיות איומים
היצוריים בני אשה יגדון גחמתי.
הקניטה הזו הנפסה היא של מה צה קלצא משאבי אנוש
אפה תל שינוי מאוד משמאצי (אצה מה שקורה היום) ויש בה
קיון שלם.

מצב אחר המשאבי אנוש אחתאי קם כן האסטרטגיה של
האמנות, הוא מהמובילים של האמנות, שומר יש מנה משאבי
אנוש שפוא חכר אינהלה אף צהר ואנץ והוא קובע ומנסח
אג האסטרטגיה כמו של חכר הנהלה אחר וניוון מילש
אוגה, צה האינדואל, אצה לא גמיז קורה.

צדאמא כחפי פורטר אמה מהפחלפסוטים עשיווק היצעים בינה העולם
קיבר על של מני אסטרטגיה כאשה אנומו רוצים אמכור
מוצב והוא קיבר על אסטרטגיה של אלה אנומה אסטרטגיה
של שנוג. אסטרטגיה של אלה אנומה שפאקאן מתוים
השלול אמכור ושרחף והרצוים הוא יאן אג האלוה הוב נמוכה
אואו מוצב (משל: ספרים. אג המיו או סופר נפחט על גדולו
ומטאע אלוה הסופר הוב צול). שומר האמנות יהיה הוב יעול אלה-מנה
שום אג המחיר הוב צול אואו מופר.

לצוות באר, ישנה אסטרטגיה אחת שנקראה אסטרטגיה של שונה - והיא אותה בדיוק הפוק. הארצון לא חצם את המוצם
הט על אלא הוא נוצר את המוצם הני ייחודי ואם המחר
יהיה בהתאם וכו'... הארצון מספק חוויה אחת ולקוח

אם ניקח את 2 האסטרטגיות הבסיסיות האלו (אחת שונה)
וכמה איך משאבי אנוש קשור בפנינו?

אם אני אלכו משאבי אנוש ואני צריכה לקיים ארצון שונה
אולי אסטרטגיה של אלו - אולי אסטרטגיה של שונה, האם
יש הבדל בעובדים שאיננו? כן, יש הבדל.

כשאנשים ארצון שונה אסטרטגיה של שונה מתחילים
אנשים יצוגיים, אנשים שחושבים מחוץ לקופסא ומשלו
בהם קצת יותר מוחמד וכו' ולשאר לקוח חוויה קצת אחת
שונה וייחודית, מציבה, אנשים פולטים שמתחילים אקטן אצל
אנשים כאלו לא נשברים הרבה זמן ארצון והארצון אוקה
או זה מתלבט, אנשים כאלו מיד מתחילים את הדבר הבא
המצב = מתחילים ל מני אצורים חזרים ולכן לא יחזיקו אורך
זמן.

לצוות אסטרטגיה של אלו או ייצור = הארצון יחפש
אנשים עם סובלנות ורצון להתקבל ולחיות אצל אנשים
שהם אידיאליים, מקצועיים, אנשים לשמים זה אפריים הני קטנים
והם אנשים שנישברים ואורך זמן, הם יציבים מבחינת העבודה
בזמננו: הסניף הטוען של איקאה הנאיה.

אפני כמה זמן הוא נשאר, וזה צב מוצה להעובדים נשאר
אלו עובדה המשאבי אנוש עשה דבר מאוד קטן והם
שינו אולי העובדים שהיו הסניף איקאה הנאיה אפני החזל
שקדוק (פגת הטוען אצון, בעצם הנאיה שמשאבי אנוש
עשה זה לבוא לעובדים שלו והם שינו אצלם ואחר להסניף
הנאיה שלקם הם חזרו אפני לעבוד בו, ואלו העובדה של
משאבי אנוש.

הרצון הוא למשאבי אנוש הוא הנוח מאחורי הדבר הזה (ארצון)
כדי שיצליח. ואם אנחנו חוזרים למשאבי אנוש אסטרטגי זה
אולי בעצם שאם אני באמת משאבי אנוש אסטרטגי אס
אני זק מנסה את האסטרטגיה (כוחה איפה גרמו גרמה הארצון וכו')

אם כחוקן לא יישם את צדקה
הקדשה של ניסוח ויישום האסטרטגיה של מה שנקרא
צ'וקה אונטריביג - כל הרמה הכי גבוהה של משלוחי אנוש,
(שהיא עם מנסחה את האסטרטגיה לצימ מילסאג אמה).
אבל כיום יש כל מיני סוגי אונטריביג ולא כולם הקדשו
לגישה הזו אלא פועלים לפי "המקום" כמו אצל שלאו
מאנין אומר מה עם הצובדים, ויש גם אונטריביג שהם
כצ'וקה יאגר נאומה, **אמשל; הצ'וקה הקדו כיווני** - שפה בצד
האמון (התנהלה הכאנה כלו משלוחי אנוש) מתחילה מה האסטרטגיה
ואז אומרים למשכתי אנוש ושואלים מה יש לחיה על קו
צ'ו. לשכין משלוח כבר ניסח את האסטרטגיה.
יש גם את **הצ'וקה החז כיווני** - שפה התנהלה מודעה
מה האסטרטגיה ומשכתי האנוש פועל לפי זה ואין לו שום
השפעה על התנסותו.

יש את **הצ'וקה הכי יחידה שנקראת** - **הצ'וקה האונטריביג** -
שפה מינתי בלבד, או אומרים אפילו מהי האסטרטגיה סילוו
למשכתי אנוש שיה פקיד קצת בכיר ומתקשים מתוך מה
ומה אים. אין למשכתי אנוש שיה יכלה השפעה והתנהלה
כלל, התנהלה מתחילה והוא רק מבצע את ההוראות.

* **השאיפה שלנו היא כחוקן והדיו אצ'וקה הכי גבוהה - אצ'וקה**
האונטריביג למשכתי אנוש עם מנסח את האסטרטגיה והצ'וקה
מיילס אומה

אז לאחר למשכתי האנוש אצ'וקה אנס את האסטרטגיה של
האמון עם שאר התנהלים ואז הוא מיילס אמה.
הוא מיילס אומה האמנצ'וקה כל פעולות משלוחי האנוש
שים אנו מינפולצ'וקה הקיום, מינפולצ'וקה המיון, מהצ'וקה, מההצ'וקה,
המנחם אובדים, הברוחה אצ'וקה...

אצ'וקה אם אמון רוצה והוא חברה משלוחי אצ'וקה מה
שמתחיל שיהיה מניסח האסטרטגיה, אז אומה מהקברים למשכתי
אנוש ינו איילס אמה, שם האמנצ'וקה גמלו קפוצ'וקה (חלו אב
אבז בנסח)

ולאחר היילס של האסטרטגיה בואים איך הצ'וקה מנפקדים

שהם המשלה של הארזון, חאים איך... הגפיד שלהם משלהם...
אז ביצו... הארזון: האין... הו'יצוים... אלו או'ורו ומה קרה... אלו
זה משלהם בחברה אז ניסוח האסטרטגיה וזה התהליך הכולל
של משלהם אנוס אסטרטגי (ישו גמסום במצב).

משלהם האנוס האסטרטגי י'צם או'ורו... קולמה אצל משלהם אנוס
ש'צד היום אנשים מתחבטים בה, צ'א א'ם נשאל סמנול: משלהם
אנוס (ש'צה ת'קידה ב'פר) הם מתקשים שיש להם 2 סמנים
לפניהם האיוון (כלול שהי'שה ה'ו י'סיה ח'צלה) אז י'ק'ו.
מ'צ' א'זה משלהם אנוס א'זה צ'ה'ו ה'מ'צ'ג של הצ'כ'ים
(כ'ע'ר ה'א'זה צ'כ'יק א'נה'ו ב'א ב'צ'יה ה'וא א'זה א'נה'ו א'נה'ו א'נה'ו)
ו'מ'צ' ע'ני משלהם אנוס ה'וא מ'צ'ג של ה'ה'נה'יה, ה'וא ח'כ'ר
ה'נה'יה ל'א צ'כ'ר ו'צ'נ'ן ו'ה'וא א'זה א'נה'ו א'נה'ו א'נה'ו א'נה'ו
ש'א ג'מ'ד הם א'ט'ו'ר ע'ד א'ח'ו'ן ה'א'זה'ים.

משלהם אנוס אסטרטגי המשלהם אנוס (מ'צ'ג א'זה 2 סמנים
ש'ק'צ' ס'מ'נים ומתקשים א'זה ע'ם ה'ש'ן. ומשלהם אנוס ב'א מ'ק'ו
ה'פ'ק א'נה'ו א'זה ש'ה'פ'ק א'נה'ו י'א'ג' מ'ק'צ'ו'י ו'י'ג'ר מ'י'ע'ל, צ'א
א'ז א' ע'וב'ד ש'יש א'ו ב'צ'יה י'ש'ר ה'י'נה' א'מ'נ'ל משלהם אנוס, א'ל'א
ה'וא א'זה א'נה'ו ק'ו'ב'ם א' א'נה'ו ה'י'ש'יר ש'לו ו'ת'ק'ט ס'י'צ' ב'ע'יה ש'לו
ו'ה'מ'נה'ו ה'י'ש'יר ש'לו צ'כ'יק א'נה'ו א'ז א'ז ה'מ'נ'נה'ל א'נה'ו ש'ה'מ'נה'ו א'נה'ו
ה'פ'ק א'נה'ו (ש'ונ'ק'צ'יה א'ס'ט'ר'ט'ג'יה), צ'ה י'צ'ם מ'צ'ב ש'מ'א'ח'לה' ע'ל
ה'מ'ש'לה'ה ה'א'נו'ש'י א'זה א'נה'ו ה'י'ש'יר ומשלהם האנוס ה'וא ר'ק ה'ק'ו'ם
ה'מ'י'ע'ל.

* מ'צ'ב (ג'נה ב'ו'א'ח'ו) (מ'ה'צ'יה ע'ם מ'צ'ב'ג) ע'ל ג'מ'נים ל'א'י'ר'יה כ'א'ח'ו
מ'ה'צ'ים מ'ה'צ'ניה ג'נה ב'א'ק'ו'ב' ה'מ'צ'ה ש'לה ל'מ'ש'לה'י א'נה'ו מ'ו'ד'ע'ת א'ס'ט'ר'ט'ג'י:

~~ה'מ'ק'ו'ב' ה'י'נה'ו ה'מ'ש'לה'ה ה'א'נו'ש'י ק'ו'צ'ר'ג של האסטרטגיה הא'נו'ש'י~~
~~ש'ו'ר'ה' ב'ק'ו'ב' ה'ת'ל'א'ו' (מ'ס'ח'ים א'ז האסטרטגיה ומ'י'ל'ט'ים א'נה'ו).~~

~~ש'י'ו'ר' ו'צ'ם - משלהם אנוס א'ז א'נה'ו ש'מ'י'ש'ו' י'פ'נה' א'לו, א'ל'א ה'וא~~
א'ז ה'מ'ן ב'ו'א'ק'ל'יה, ה'וא א' ה'מ'ן ח'ו'ש'ה א'י'ק א'נה'ו ל'ע'ו'ר י'א'ג' ט'ו'ב'
א'י'ק א'נה'ו א'י'ע'ל, א'י'ק א'נה'ו א'נה'ו...

~~ה'מ'ב' ג'מ'ו'י ה'פ'צ'ו'ל'ג של מ'ת'ק'ר משלהם אנוס ל'מ'ח'ים, ס'ו'ו~~
י'ע'ל ו'ק'ו'ב' ה'ת'ל'א'ו' א'נה'ו'ים א'נה'ו' ה'ו'ל'ה' ת'ה'ל'י'ט'ים ח'ו'צ'י א'נו'ן
כ'מ'ו' ר'ע'ש'ו'ר, מ'כ'י'ר'ו'ג, מ'י'ו'צ'ו'ים, כ'נ'י'ס'ה א'ש'ו'ק'ים ח'צ'ל'ים ו'כ'ו'ו'.

שיטת מחיקת אקוח - איתור עזיבה שיוקיי מחיקה - אקוח
הכחש פילוח אקוחו, יעני צרכים, יעני פגומי המוגמרים
אצרכים שלהם. המשאבי אנוש צריך אחראי יד על הדפוס
מי האקוחו וזה כולו אקוחו הפנים (כולו העובד עצמו).

יעיל גרפיקה - (יהיו גרפי הפעילו, שיפור מוחמיה איזוניה,
יעילות, כיווחיה, שביעור רצון אקוחו

המנהלים עצמם הכי אלו שמגבשים מנהלים האנטרפרייזים

גם העובדים צריכים את הפני מענה לפרמן אפילו שלום,

ומשאבי אנוש הוא זה שמאצל ונתן את הפנים האפשריים

למנהלים של העובדים.

איצור ומעקב - אכילת מה קורה בארון השאל.

28.10.18

(שיעור 2)

קצרה על שיטת קרפ:

דיברנו בעמוד שצבר על מה זה הצדד חקר הפקידים, מה
 (אשר הקונס) (הצדק) (למה או האיוש), חקר הפקידים לו רק
 מצאת את מין כלן שמונה (מה היום) (מציג 2). דיברנו
 על התפתחות של משלטי אנוש-אבק זה עבר מהתיאור/ש
 יתחיל מדעי לחסך לחמו יחס עם יחסי אנוש (לשטחים או
 הצדדים מה שלומם וט) אובחנו על זה שצדדן היה הסר
 משמעות בין הנוסח של הצדדים והשפיע אמן היטל
 של התנהלה ולמה צורך אי"צ מלחו. שחזה הצדדים
 קווקא משום האופן שהיו, הצדד שיש בפני עצמה (לשן קיש
 משאני האנוש ואז דיברנו על א קיש משאני אנוש
 אסטרטגי שלם אמרנו. למחנה משאני האנוש הוא גם זה
 שמנסה את האסטרטגיה ומילם אותה.
 דיברנו על זה שלא כל מקום שלם (כזה משאני אנוש
 אסטרטגי האול, לפעמים סמך נראה אינטלי מצבירה
 שהיה נוכח ומחצה אז אמרו זה ג'ואי או ג'יה' מנהל
 משאני אנוש והיו ממשיכים להיות מאוץ ומחצה אבל היו לא
 יושב הישיבה הנהלה, היו לא קיבלו או התעכרה והיו
 משאני אנוש אסטרטגי.

תחום החומר שלמה היום:

סימני השיעור שצבר על החסך לקחנו את אמה העינייה
 הכוונונה לה- 2003 החליטה להעביר או העינייה משאני אנוש
 קיזי זמשובי אנוש אסטרטגי. וראינו הצדד מה זה אמרו:
 אחת הצדדים שלראינו להצדד מ' שאמרו. אפילו על המשלה
 האנושי זה המנהל הישיר, משאני אנוש שמגאר 'וצדים וכאלה.
 דיברנו על הקושי והיוג בין שני כהלים: מצד אחד והיוג
 הקול של הצדדים ואי"צ אמר ומצד שני המשאני אנוש חקר
 והנה אז הוא צדיק זפטר ואעלו צמצומים אקצוזים
 וט מני החלטות או נציגו כלפי אנשים ואיפה זה מוצא
 אז משאני האנוש שהיו הצדד נמצא בין שני הכהלים האלו?
 ולמה נהפך הפקיד מאוץ לא העוס.

האקדמיה היה פתוחה האבולוציית היא של משאבי האנוש הצדדים הסגור שמשאבי האנוש וההתאמה של האנוש. הדעיין הוא שצריך להבין שיש את משאבי האנוש של אנוש. את הדברים האדמוניסטרטיביים (משל: קטן שחוזר עבודה יהיו חינוכים, קטן שכולם יעברו הלאה תפקיד, ושיהיה יום חיובי אם צדיק - זה פתחים עתה יותר אדמוניסטרטיבי), ויש את משאבי האנוש של האנוש. האמת אמת את החזון ואם האסטרטגיה והוא, יונק את כל חברי ההנהלה האחרים שהיה מקבילים יעדים אחרים - אזה מספר אחר 2 הטבאים שנהיו אנשי האנוש. (אנחנו נקרא כזה הדבר האדמוניסטרטיבי יותר גדולים).

2. תכנון בעלות תוכן וביקשה של ציד אג דאגתי הוא זה משאבי אנוש אסטרטגי או לא:

1) **תכנון וניהול - חברת הייטק:** זו חברה שיושבה בהרצליה. דבריהם הייצור שלנו המשאבי האנוש. הוא פיתח ואיצוץ סביבה התבונן אקונומי. כוח ערכי החברה גוף התמקדות בהתפתח היעדים האספקיים בצרכים המשתנים של הארזון והעובדים ובמיצוב וניהול. כמקום עבודה אסטרטגי, מאתגר ומוביל. מחלק משאבי האנוש נשגב מאנה מקצועי הנושאי הדרכה, דים, פיתוח אקונומי, כוחה וניהול מלככה הנידע של העובדים. זה אחר מהחידוש. החברה מנוהלת משאבי האנוש אשר היו שוגג זהנחה היחידה והפקידו אלוה ואסי"ע זמנהיום ואספקים כל (נשוי משאבי האנוש השנים, כגון: פיתוח צוות, שימור עובדים, נשוי פרט, מלכדים פנימיים ועוד...)

הסבר: אנחנו כן יכולים פה חברה לעברה משאבי אנוש אסטרטגיים. אנחנו יכולים פה שקוצם א הם מייצבים ומלווים ומסייעים ממנהלים איך לעשות את העבודה, הם מתמקדים בהשגת היעדים האספקיים, הם יכולים כל הזמן מה קורה בעסק וכוללים בהנהלה ההגשם. המשאבי אנוש פה הוא שוגג עסקי כי הוא פרו אקטיבי ויורם כמו כל אחד מהמנהלים בהנהלה האופייני.

2) צומחא מחבר ביטוח ישיר:

החפון האלף אנשבי האונש יהיו שגל אסטראלי מקול המשג
העדים ע"י חבלי והאמג אהליים הוהכים אהאסטראליה
החברת ארנצטאט הלבה אמעשה קידום מציונה אנדוני ויתו
הטענות האנדוניים, מקום אבדה אטרקטיבי לעומדים בשוק,
המשום האונשיי לחייה דאורכ זמן, ארובו אנדוניי מתקנה
עצמא, מקינה והעכבה מציונה אנדוניי והליכ משלבי אונש.
הסבר יצמ פה רואים אה גיש משלבי אונש האסטראליי.
המשלבי אונש הווא שגל אסטראלי נקינה.

כמוכן שגל הכבה מאלי אנדוניים (טוב) שאין אהם אפילו חפון
משלבי אונש, לומר אין אהם אה החנה שגם צריכים
מתקנה משלבי אונש, אין אהם מיטלו כזה באקון. ול זה ענין
ש (התחלה) כמה התורה צמחה, אהם היא בשוק קלובי וט)
תורה שגל בינאומיהו הן הכבה פלחים ח"בוג א"צ"ר אה הצבר
יהנה כי הן חלק מאסטראליה כולל, משל תחלה שגל אהתיקאלי
וט... אה יש הנמיה משלבי האונש השולמי שירי משלבי אונש
כארל (חלק הם פועלים דהד וחלק הם פשוט ח"מים).
משל אהם אה נטלה זה חברה שיועבור פה בישראל אה
המשלבי אונש שגל מקבל הנחיה בחלקו מחוץ ויש דהם
אה האפשרוג אעשו דברים ברמה המקומית.
משל התי מיון רשג "הוא"ן" אה הצבר.

(מבט 2)

חקר אפקיזים ואיוולס

המבט הצי מפרט על חקר אפקיזים (כאג מבטג מהואו).

אמזקים אמוני של פ מניי כבאים בא מיני סקנוניג

כל כובא מאפיין אפקיז. ואיוולס, ומחקר אפקיזים העצב עוסק ככה. המבטג הצי בודק איך אנתני יודעים מה צפיק באינטרו מקצוע כבי והצליח הו.

- עיסוקו סבג = אום אנתנו מטגלים אל; מקנסי, אחוה, חפאה, מרפג, זנו, קיילג ← כלל העברים האחד האברי (קטאים עיסוק ואנתליג זה סבג. זה מלוא מטגו למענוה דמיפיע אפוקה מסויים.

- אפקיז/משנה = אנתנו מטגמשים ככה כשאנתנו העברים אל עיסוק באופן מסויים, זמשן; אחוה הביס, אחוה בחבר ניגו, מרפג באקצמיי נמי. כחומר, באופה שהעיסוק נמצא, החיקים של העיסוק זה מה שחומר מה העפקיז או המשנה.

- KSAO = מאמרים מסויימים באנליג וטוה שנגה רק KSA
אמאמרים כגוה KSAO, (כאו אמר מוסים אה האו 0).

כ מה זה KSAO?

פשוני רוצה לפרט מה צפיק העפקיז צי והצליח אני צריכה זקבוע איזה KSAO צפיק העפקיז.
זמשן: אום אני רוצה לקיים מיטרו צריג אמכוי המדור בחינוג המלכה אל הנעלמים למחקרים אטונקלים אל המרצים כי רוחמה החליטה לציג מחופשה איך אני אודע זמי יהיה אה הנישורים, הידע והניסיון המגאים כבי זמשו אה העפקיז? אני צריכה לעקוב מה ה- KSAO שצפיק העפקיז. אחת העברים שצפיק אפקיז ככה זה להיות אלה מאלו מאלו כבי למחללים או ילרמבו ולשים זה שלפס כבו ומלאו אה טופס המעלה וט... אס צפיק אמרוה העפקיז, ואמרוה זה מעלה מאלו (וכס ה-0- באישיוה).

יגא - א } (ככה)
נישורים/מיומנה - S

יכולה - A } מולג - פוטנציאל
גביצא

יגא באישיוה - 0
מאטיגציה
עמרה

האגודה האו"ם מהשפדה האנגליה.

יבצ מיומנויות זה נכש. חמשו למדנו מה זה משאבי אנוש.

הקורסים הנוכחיים גמיה, סומר זה יבצ שרעשו.
חמשו נשמתי מחוץ גפורה ורכשתי את המיומנויות זאוק והתגמל
המכונה גפורה. או זימוד נהיזה שבו חושבים את המיומנויות
זנמוך הכנה.

יבצ צ" משבו שלומדים או מיומנויות צ" איוועשהי התנהגות
שחושבים אותה (זה לא קדם או מחשבה אלא משבו שפעשה
אוטומטיה הודע שבער חושבים את המיומנויות הלו).
יבצ זהו צ" חמשו מיומנויות - קטורה (זה לא ח"ה אהיו
מיומנויות שמתבטא במשבו פיזי).

יכולת זה העצם פונקציונל ביבצ, זה משבו שהוא כמיומנות
שקבלנו וצביק אלה או כזי שהוא יממש, אבל זה
משבו שהוא מולד.

חמשו משהו שהוא מוציקי. א אחד יטל אלמד בסגור (זה אצ"ן
ישל מיומנויות) אבל יטל מוציקות זה משבו מולד, כי אפשר
זקת ילד ולמד או מושנים א צביו שנים איך זקן א בסגור
למנו לא ינוה כמו בטוק או באק' וט... סומר, לא א סומר
יש את היכולת העצמא אייזר את המוציקה ולקן כמו ויטואול.
או חמשו טלנו יטלים אלמד. ממתיקה, אטלנו יש מיומנויות אטלנו
כזה ולמדק ולבצ מה זה פונקציה וט... אבל יטל מידה
שקשורה ממתיקה אין אטל או הדבר (יש יטלים שנוקדו
זהו אטל איינשטיין).

יטל זה הכנה פלמים משבו שאנחנו מקבלים הזנים שלנו.
ואל המודר (אישי/אחר/ממתיקה) - נניח אישי זה משבו קבוע
יטל ויזיה, אישי זה רובים והקדור אמה זה ממנה אישי יזיה,
זה משבו של איה. ממתיקה זה משבו שאפשר זמנה הכנה
פלמים אבל זה גלי האפים, אמה זה משבו שמועמה

יבצ זה באצד ה- KSAO שלנו ואנחנו צמיכים אהבין מה ה- KSAO
לצביק אפקיד פ"י זהבציות.
אז אטל אנחנו מטיילים אל העלוק הכנה של חקר גפקיד (חקר
הפקידים וניהול עסוקים זה או הדבר).

חקר
הפקידות
הגאון
הפקיד

הדבר הטוב אתנו צריכים לעשות אישנו מפרט של מה קוד
הפקיד הזה, מה צועים בו, מה הגאון שלו.
זה נאלץ גאון הפעילות וההתחזיות המבוצות הפקיד
וכן הלבים והצפיים המסייעים להיצע, כולל קוד אחיזה הפקיד,
יצו, סביבה אבזרה וגאון.

זמשי: אום ניקח מכירה אום אני אצטרך לעמוד אום
הפעילות וההתחזיות שלה: נקיחה דואר ושולח קוארן
הק-אופיס, אונמיסטרציה, איכות אומים, בואר אהמין ציור
זווערד, הצמח אולחור נסים וישיבה וכו'...
ואני אצטרך אכזה קוד אום הלבים שלהם יונטה מו
מחנה אכזה-שפה אום העבר של המלכה וזה הפקיד יש
אום אום העבר שלו).

אני אכזה עז כמה יש זמכירה אחיזה הפקיד, אני
אכזה אום סביבה העבודה שלה (האם היא יושבה המשך מחוץ
אום להיות יוצא זמור). כאן זה קצת מפרט אום הטהור
לפארם עונטה הפקיד

חקר
הפקידות
גיאון
עיסוקים

אני צריכה לקבוע מה צריך הפקיד כדי להצליח.
הפקיד שלי הוא בעקבות גאון הפקיד כמקצועני-הקוד
מה צריך הפקיד הזה כדי להצליח ולקבוע אום ה-KSAO
המגויים כמה שנוג יצא, איפה העבודה היא צריך, איפה היותנו
צריך אום הן אדם, אכזה ינולד, האם הוא צריך אישור
מאפיינים מסוימים).

זמשי: אטליס. האדם שיזא הפקיד קצת אום הגלל לסביבה
העבודה שלו. היא הרבה הקור ורטיבו, אום זא (קב)
הפקיד אנשים שהם עם מחזור אולחור (צוקו-מקום וכו'...)
זמשי: מקדם פיתוח באינטרנט חברה ואני מסגרת מה הוא עושה,
אני מסגרת מה המטלה שיש לו הפקיד ואני חאה של
הצמן הוא צריך אומר כיוול. הצמן המענה זו והאנטי לבתם
הוא מעמט.

אז אני אומר "אוקי" ומה שקורה הפקיד שלו ואני אהיה
חיה אדם שיש לו יכולת אמירה צמורה, אדם שמאזן
אשור שנויים מהויים וזה נהיה שיצטרך להגביל ה-KSAO,
שעיה אדם ינולד זמירה קבולה ובאינטרנט שלו יולד והסתגל מהר ונלון
אחשט ויפוסט אום הפקיד אני אצטרך אום הדברים האלו בחייו.

וצה בעצם מפרט אחר שבאקטור המפרט הסופון (איאור התפקיד) אינו מייצג של מה צריך הגפקיד כדי להצליח (יעלה, מיומנות, ידע ואישיג וכו').

דוגמא נוספת:

נניח שאני עובד בקצ"מ חברה והעריצתי ואני רוצה לשפר שירותי אדמיניסטרטיבי כדי זכוני מהני ציבור החלשים בשטחי המצויג. אני משאבי אנוש ואני צריכה אצג מה הפרנס בעיניו אצורק המשנה הזו.

הצבר המסופון הוא; אני צריכה להבין מה עושה אדמיניסטרטיון שלו המסייג; צריך להיפגש עם אנשים העירוייה כדי להסביר את האבוצה, צריך לתקן את המסמכים, הוא צריך לעסוק מוח הכיני העירייה, הוא צריך לעבוד מוח מתשפת אלו המסופון של האדמיניסטרטיון (צה תשלם ה-1 - תיאור התפקיד)

צמיג אני צריכה לתת לקבוצ אתרי לראיתי שאנו התפקידים/מסופון שהוא עושה מה הוא צריך התפקיד כדי להצליח. (צה תשלם ה-2 מקר התפקידים). מה אני קובע מה צריך להיות נטיג אדמיניסטרטיון כדי להפוך יצליח התפקידו יצג - שיפיה או תואר האדמיניסטרטיון מהארץ או מחוץ, אני ינסה קם אצחש יצג יאג מורחה (נניח השטחה ירוקה את אדמיניסטרטיון יצג בקנייה אקולוגיג).

מיומנות - אני אצמיג יעלה שליטוס (חמש דקיסיה) או מיומנות נמניג דגמים מורכבים וכו'...

יעלה - יעלה מאיה מחמיה, חמש.

אישיג - אצג עם מוח יצירי שחושב מחול לקובסא, מישהו שיש לו אצקור חיוניג, חמש.

המסופון של צבר זאור כל צה אני אפרנס מוצעה "צמיג" אדמיניסטרטיון העירוייה חברה. האדמיניסטרטיון צריך יכפה ניסיון, ככה תשפח יכו' תנאו כשימה שמהיה על מה ישהיה תשום ה-KSAO.

צמצום אסוקים - צה משתו שנתחד הנתנה ל המסופון או.

אחד הצמיגים שאנשים שואלים צה "קע! חמה הוא מקבל שבר ככה ואני מקבל שבר ככה". אחד הצמיגים שקובעים את העבר צה מקר התפקיד; מה צריך התפקיד כדי להצליח (ידע, מיומנות,

יבואר טיפוסים, הדבר הזה הוא אחר כיסוי עם אקדמי
הענין האופן מסוים.
שה אמתו מסתמים על העיסוק ולא על האדם שמוכר אולי.

* אצ כיון אגב כל ההנחה של חקר גנדידים ונשאלת השאלה
איך אני מנסה לתקון את האנשים שהם הכי מאמינים?
הרצת שאני אכניס אנשים שהם לא מאמינים לתקון הם
לא יהיו משואה.

1) אחרי הדברים שחשבו זהבין לנשואי אונס צריך לעשות
שה תראה את האדם מאמין לתפקיד.

2) משל: האם האזורים יגאים לתפקיד המסויים.
אבל זה לא מספיק האם האדם יכול לאור ה-KSAO שה
משא את התפקיד אלא אני צריכה לשאול עם האם התפקיד
מאמין לרצון, האם הוא רוצה.

משל: כי האופן עקמוני כל אחת מאיתנו היה יעיל זהו סיעה
הען יצרים, אבל לא כל אחת רוצה את התפקיד המוג
שיש את הכישורים.

חשוב זהבין נשאו צועה תהליך של חקר גנדידים/אסוקים
אמנם אני מודעת מה צריך התפקיד כדי להצליח אבל אני צריכה
לדבר שאני צריכה אוויר ולחצות חזרה אג זה המין שאני
איתן אולי לתפקיד ולכן חשוב לי להזכיר את התפקיד המדויק.
כ כזו שאדם ירצ את האם הוא רוצה או לא רוצה וכזו שאני
אוצ את האם הוא מאמין או לא מאמין אני צריכה לעשות
מה צריך בדיוק התפקיד והם כדי להצליח.

*** המצב יש גרסאות שונות אג זה בדיוק (אחרי 5) ***

כשר, כישורים ומאפייני אישיות (זה הלצמ ה-KSAO) ואמתו צריכים
לראות שה-KSAO הוא את צריכה ונתפיק. ה-KSAO שיש
לחבר תואם את ה-KSAO שאמתו כמותי של צריך התפקיד.
אם יש היותה ביניהם אם האמת יהיה מרוצה כי הוא תנס
מישהו שמוקד לעשות את התפקיד.
מקד, חשוב זמן עם זמאל שרצונו, הצרכים, השאיפות והמאווים

של העובד תואמים את מה שהארזון מסתגל להציע לו.
זמנאוי אפי' אני אצטען שחשבה זו אוטונומיה סוף אני צייכע
זמנאוי אפי' התפקיד מספק זי אפי' (לא בלי צימול צה מסגרת הנהגה)
אפי' ש צה עונה ומגויב אפי' ישנה שכיחוג רצון של העובד
נשל הארזון, ואפי' יש אפי' שכיחוג רצון מאחר הצדדים בסוף צה
משפיע וצה קובע אפי' העובד ישאר או' אפי' ישאר הארזון.

איזה שינושים אפשריים זניגות עוסקים/תפקידים?

- **מיון והצבה עמדים לתפקידים שונים בארזון** - אני רוצה זעע

אפי' מי להציה איה, אפי' מי זמין ומה העובד צייק.
צה שאני יוצג מהרצון התפקיד כפי' להציה בו' עוצר זי
אחר' אפי' מי זמין לתפקיד שאני אעשה מיון.

- **העברת עמדים** - אני צייכע זעע מה צייק התפקיד כפי' להציה
וצה צייק להיות באי' דידי היטויי ששאני אעריך אפי' העובד
אמתיי. אפי' צה מונס או' מצטיין (אפי' - אפשר להעריך אפי' משנה
שאי' לוונטיי לתפקיד).

כמה
תקנים
אפיוני

- **תכנון דימוי העסק** - נניח אפי' צה תפקיד שלי צייכע הרבה זעע
אפי' הרבה יתר השלטה מן הסגס צה מחולט בשנה. אפי' אני
צייכע אפי' התהליך הצה קפי' זקבוא אפי' העסק.

- **הרצה והעברת מיון** - אני צייכע זעע אפי' מי אני צייכע אפי' צה
צה העברת מיון. **צדמאניי התרצה** עברה: העברה שפעה עובדי סוציאליי,
והתרצה זא' זמרה אעברה סוציאליי וקבל שאפי' התקבלה לעברה הציא
אפי' אחר' הרברים שפעו איה צה לקחא זה ואחסיור צה
ואחרייק אונתם אפי' כמה דברים שהיא אפי' יצלה מראש.

- **תכנון מסולני קידום** - נניח שאני חצה להיות מנהל קבוא ואני
(כפי' לתקד תפקיד ואני אומר "אני רואה שמנהל הצדקה שאני
רצה להיות היא חייב גיור שני" ואפי' אני מעונה אעצתי אפי' מסול
הקייירה, ואומר אעצתי "אוקי" אני צייכע אפי' המיונוני הציא וההשלטה
הציא) (קפי' ארזונים כגמים אפי' מה צייק לתפקיד מאויי) ואפי'
אני אכונן אפי' עצמיי זמטרה אעצתי מניג לתקדים.

- **שיפור שיטות ומהלכי עבודה** - הרגע שאני הוקדמה מה צייק בכל
תפקיד כפי' להציה ואני מפרג אפי' הארזון באופן הצה, אפי' הרבה
פגמים יטלה אפיוני שיש פתיוני במסלול ואפי' מחליטה

למישהו אחד אחראי על מטלות ספציפיות ואולי אחר אחראי על מטלות אחרות ואז נוצר שיפור ויצויג בארצות.

המטה הבין ארצותי:

המטרה, השמירה והסגרה מקצועית - מטלות ייעוץ געסקי - יש סיינוס געסקי שעוסק אנשים למצוא את עצמם מחינה געסקי והוא יוצר זמן את אולם אנשים ע"י המתים שלהם עושים אפילו זה הוא יוצר מה ה - KSAO שלהם והוא יוצר עם איפה KSAO ציבורי הגפקידים השונים ולפי זה יחסי יוצר עניין ואע"פ את ההערכה היא. זה משהו שמעמיס אנחנו - לעבר הארצותיים.

סקרים ומחקרים (מטלות המוטג נכרה) - נניח שאני אחת

הבי"ה האם יפה החצר נעמי ויש ז"י מישהו שאני מכירה שהיא עם אחת חדר נעמי ונכנסו אפרוחת פהרית קה"ה מספר ז"י שהאלו זה את העבר ומספר כמה

א"י כאחור החצר נעמי משלמים פחוג ממנה, אני מפרגנת זה אבא אני עושה את אולגה (האבחה כמה ומקבלת פחוג הקולל זה אני הוסכר לבי המעפס והיא המעפס באפקיטום אונתו מקצוע את אולגה הגפקיד.

מטלות היה סיפור בארץ לפני הרבה שנים שהורצבה שאני הייתי שמפה זו. היגם מישהי שלצבה החניג האלקטרוניקה ושמה היה מימי נצם וזה סיפור שלפוסם באינט' וכו'.

הינא גבחה את המקום שהיא אברה ב"י היא אמרה "קצו אני אובדג עם עוד מוכרים שלהם דברים החניג האלקטרוניקה ואני מקבלת פחוג שלכ מהם וצאג אפניה הקולל שאני אינלה" וביג המעפס פנה אחיקרי גפקידים (שהמכנה שאנו בעצם זמניה

ואפקיט בצה) כ"י דבקוק את כל מה שהיו עושה ולכאול את כל מה שהזכרים החניג עושים כ"י אבאג האם הם עושים את אולגה הגפקיד באמג (אם הם עובדים אולגה דבר שאין משהו

שמקדיל בין העובדים (נניח השכלה) אם הם חייבים לקבל אולגה שלכ כ"י של חוק המדינה). גילו שנתו לא עטרה את אולגה הגפקיד; היא מכנה מוצרי אלקטרוניקה קטנים והם מוכנו מוצרי

אלקטרוניקה גדולים יותר ועם כ היו הבאים.

בעיות הפירוט בחקר תפקידים

אחרי כמה שחקר תפקידים זה מאוד חשוב ונחוץ אבל
המשק המון שנים פשוט כלנו את חקר התפקידים ולא היו
עושים את הכל האמצעים וזו כלום יש עם זה איזה קטע
בעיית.

ואם ינסה איך דבר שהוא כ"כ רב של כ"כ הרבה פרקטיקה
של משאבי אנוש - זה מה הוא בעיית ולמה לא עלו אמר
ונסה אותו איך מתקנים משה האלה.

1. אחד הדברים שאנחנו "בסדר, עשינו חקר תפקידים, ראינו את
המשאב וקבענו מה צריך באופן כפי זה צווח אבל צורת האופן
משנים את המין, אומני בעידן של המין קברים משנים
ועצם מן האלה הם אצל וזה יחס יחסים לכך שינינו חקר
תפקיד ושהוא עוד מעט כבר לא יהיה כלונטי.

2. הבעיה פשוט אצטו את העצמים האלה מאוד קברים,
כל המין אנחנו מה הוסק להשגנו בחקר התפקידים.

3. הבעיה התפקיד מתקרב רק בהתנהלות יחידים תפקיד
ומצאנו מהתנהלות שכן התקשר לתפקיד אך הן משתנה לא
המון. המשאב אנוני.

אחר למשל, מה אנה מסתכל רק מה צריך מהמין איזה יצא,
איזה מיומנות ויטל צריך מה עם הן אדם שהוא מצדד ראש,
שהוא עודר אחר צוות, שהוא עודר לקיבוש, שהוא מריס את
המורל (אלו דברים, להם יוצא ומיומנות ויטל אבל זה עם חשוב!).
הטלנה הינה כן. שיש מידי מתקנים בצמר חקר השה (KSA)
ולא כ"כ מסתים על האדם עצמו כי חקר תפקיד נענה צרי
תפקיד ולא צורה אדם.

3. הבעיה המאיים האדם עושה את התפקיד (אם לא יטל את אל
ואת תפקיד לא ישה מה שצריך התפקיד כפי זה צווח" לא יש
משהו שאומר השה אז הוא יצווח, כלומר, יש עוד דברים שאדם נשן.

הבעיה הרחיבו את הנושא השה של איך (מה חקר
תפקיד. היום כבר לא כלבים רק עם איזה משיור הוא עודר או
מה המשאב אלא עם סביבה הצורה ואילו אנשים (ניוחו אם
יש כיום קטוח אצל שהצורה יהיה ימלוצק ויצא על זה לפני שהא

נעם אפקיד). כמותו וניסו וזהרתי באור זה כפי שראוי
עוד דברים שצריך להצליח שיהי הוציא מאור חסוד או
אז אביר ליש דברים שיקר גפקיד עושה אביר שיש
מישהו עוד צביק אעשו.

כמותו אנתו מתגלים א המטאור הקשר הרבה שלהם
ולא נק מה צביק התחום המוחיג המאלר מצומצם.
היום החשק מתקומות אנתו לא אפקידים נק אפי' התפקיד
שנו אלא הרבה פעמים אנתו סוגרים כל מיני חורים,
הצורה נהיגה יותר פואידיג, קבולוג התפקיד הפני והיו
מאור אמורפנים כאלה זה עם נאן (פה למי האדם לא
נק המוחיג שלו. הרבה יאט הקדלנו עם אג התצורה
אז אג הרחה של חקר גפקיד.

→ (הקשר
הגלילי
3)

כוח העיסוקים מוכנים, אמה צביק אלעם אמת?

לא אמיד כל הזמן צביק אעשו חקר גפקיד או נלמ,
עיסוקים שידועים אין אמה אעשו.

אבל מה שאנתו כ מקפידים אעשו זה חקרי גפקיד א
עיסוקי זיהה. עיסוק זיהה זה אומר שבא ארון יש אג
העיסוקים שבלעדיהם הארון לא יכלו להתקיים. משל: האקדמי
מניה התקור מאור תשובה, הקפיטריה תעלה, המכונה
תשובה אלה היצר שהכי תענה מה זה המרכיב. כ זה
מוסד והעלה קבולה ובלי המרכיב אין אג המוסד הזה
(זה עיסוק זיהה - עיסוק שהינו המרכיב הארון).
העיסוקי הליבה כ צביק אפא עשה מעצם וראוי אג

(1)

פסקון -

הפער בין רצו אמצו, מה צביק להיות בגפקיד אפי'...

זה ענין נוסף שאמר זה ייש הרבה הטיו התפליק - אני אסגל
א גפקיד מסויים ואני אעשה לצביק בו מעה מסויים
מישהו אחר יסגל ויזיר לצביק מעה אחר.

(2)

משל: הצורה של המכרה שלנו עם הנעל הנעק
זא שפיסה אמה תענה שצביק עושה סוציאלי - (זה מה
שהיא עשה מחוצה (דברושים) ומישהו אחר היה יכל לעשות
שלא צביק אביר סוציאלי, והוחתה אכן היא לעומדה התקלה
ולא היה זה רצו הצורה סוציאלי כלל.

אם איך אני יסגל בעצם לעומת מה צביק בגפקיד (מה רצו

לפרצות כ"ט אחר חושב קצב אחר

הנציון הוא: צה"ן. לקודם הראו התנועה האדם זה אפקי, זה קוקאו טוב, זה לא אומר שחקר אפקיז לרוע כ"ט אחר זה משהו קצב אחר, אפקי! צביק אקחג אג ט לקודם הראו השונג האלו וצה"ן להפקיז הוא מוכנה ולהסגל עליו מכתוב פנים. צביק אהשגמט השיטור שכן מקובל, וצה"ן שיש ט מיני לקודם הסגלוג ולקחג אג היופי של זה כביי האוג - זקחג אה"כ מ'שהו שמאלימ אהפקיז, כביי אקבוע מה האוג. צביק אהפקיז הנה כביי לפרצות.

לפרצות

אנחנו עובד אומרים יאג זה אבל קסודם צבנו אפודם אהוג שיני מאור משמאוג. סומה, ער שבה חכרו עצה (לניגה אפקיזים) יש כבה שינים בעולם, האקונוים הרקוליסים (מאכט חינוק, מאלנה ובואה, מכרוב, שיווק) זה עוב אקל-המקומוג כמו הייטק החלק מהמחלקה הם לא אפקיזים אפי סבג (עיסוק-אוגל מטלוג) אלא הם אפקיזים של האקונו. אפם פרפרוטיקט. אג זמנאל: פרדססנימ. שאפקיזים עצמאיים ונקטים אכצע פרופיטיקט זמני האיטשהו אוקונו ואוצהים. האולם אגודה ימאוד משגנה וסא ידע מה יהיה האגיד וזה יהיה מעניין אראוג האגיד מה קורה ויהיו אוד שינים.

* במחצית הנצחה חקר אפקיזי שביצעה חברה בשם "צבן אור"

(כניס 6 ומנהיג הכדמל) שביצעו אג זה לפני כ- 5 שנים.

הם עשו אהליק על כל האפקיזים האוקונו. זמנאל: ימאוד אפקיז של אכברה ומאמג אבוגה פקמים החקר "צבן הטומה" (שהיא שייג אצ"ק אורג). ימאוד אהפקיזו צבן הטומה היא חברה קבאני-הוספק - שימוגים העמוג אשגוג ונהישים.

זה
זמנאל
שואקונו
נהנימ
הי'ע
חקר
אפקיז
אפקיז
הגג
האקונו
זה
האקונו
אוקונו

המכברה מאמג אקריה פקמים, היא הפונקציה האקונומיסטרטיגיה היחידה במברה, היא מכלג אג הטיפול גמס' אמותום האלי משהקל (ומנהל פרט) כמה; זיטט ומאום פקמים (אסר) זיטט קמוג אביאוג קטוח (50%) אקונומיסטרציה ומכברוג (20%). יש פה פינטס של ט תנוסאוג להיוצכברה

עושה.

חמש ריבז גיאום אגור הקחים (היסג מהמטה):

- קבוצת הפגנה אגורה מלקוח

- שיקור הקחים וסידור אגורה

- עצמנים שולחים

ועוד...

יש הממקד פיתח של כל מטלה ומטלה שהמכירה עושה. סביבה האגורה: המכירה כפופה לנוהל החברה, אין זה כפופים ישירים וכו'... יש פרוט אל ממעקים פנים-ארגוניים שלה וממלקים חוץ-ארגוניים שלה.

סביבה פיזית: אגורה המשרד ואפילו המכירה יוצגו אטח חמשיתו ארגוניסטרטיביה עיוני, שגור האגורה (משמורת, או משמורת), אז איזה מארג המכירה עובד (אקס, שרזוקס, ארזוקס, טלפון משרדי וטלפון נייד) וכו'...

כמה שיש אגורה מאונג-אמסה ושיש הרבה מקרי האמיה (זה יצתה מכירה שאמרה החצים) וכו'...

ואז לאחר ט פיתח המטלה, המהירה, תשעור וכו'... אשיו יתמו מה דמש כפי ארצות הגפקיד:

המכירה צריכה ניסיון ארגוניסטרטיבי קוצם, צריכה היכוח אורה עם מארג מחסה, צריכה גענו ספר ואנזון, ירצה אפטים וריוק (יש פה הרבה מה-ס של ה-KSA), אמריות,

אנשיה וימטה, כאיה מארג החברה, אגורה האמיה והמאוי אחר, נתינוג ומזינה מאלקים של טיפול, ינלה הארג מכה ומאן פתונג, ינלה שיפוט וקתלה כמלטה, אסטריביות, יחסי אנוש מציינים ומוסר.

כה באצם ט ה-KSA שצריך הטיפק'ר הזה כפי ארצות.

4/11/18
(עמוד 3)

השיעור נעשה סיימו עם איזשהו חיבון ומה שנעשה עכשיו
זה נראה איך נוצרים אג זה צפועל
שיעור קודם זה היה רק הקדמה אינטימי על הענין
ואכשיו (ראה איך אנשים אג זה האופן כללי) ואם שיטה
נטיית אלוא מה הרעיון הכללי של סדר הדברים שלפני אנשים
תקרא (תפקיד) ואם נאמר שיש סבביות

משא חבש:

דבר כושון שאנחנו צריכים לעשות זה לקבוע אם המטרה שלנו
זמה אנחנו רבים חקר תפקידים יש זה עונשיו על איך הוא
בדיוק יראה, האם יאני חבש חקר תפקידים הקלל שמשום דבר
מה צריך להפיק אף האם אני עושה או חקר תפקידים האקר
כדי שלא לקבוע אתם שכר אף האם אני עושה חקר תפקידים
כי האם יש הרבה חוסר יציאות ארקוניות וחסות ד' לעשו
(תהליכים יעשה בלי הכניה תפיסות ותכניהו בין תפקידים וחוסר
יציאות כאן-אומרת המטרה שלעשה אני עושה או תהליך חבש
למשימה על איך שלתוא יראה

בסול המצב - עמוד 22 יש טבלה של השיטות (יש יותר אבל חבש)
חברה ח 6

המחצה מתנה חנו 2 - דומאגו אומון אחד יותר תשובה זו היה
המתק והערכה אסוקים (קבוע הנכר הקבוע של העיסוק) דעומה
אראן אחד שהיה תשובה זו יותר דעג איך אמין תפקידים
אף איך להעריך תפקוד
מה שצריך להבין הוא שהמטרה שלי תהיה איפה סוג של
תהליך אני בדיוק יעשה (אנחנו זה חקר תפקיד אבל תכונה היא
זאיק בדיוק תהיה הפחצורה)
תהליך (אומח) ותפקידים:

- הדבר הכושון שאנחנו צריכים להתחיל זה לקבוע מהי המטרה שלי
- אמה אני עושה או חקר התפקיד הזה
- הדבר השני אני צריכה לקבל גענים כסיסיים על האומון
- זה כחובן אם אני יוצרת חיבונג, אבל אם אני עושה אג זה

הגוף משאני אנוש האומן מאיים אז אני כבר מכירה אז
האומן שלי אצל אום אני יוצר חצניי אני צריכה זהבין קצת
יותר אז אצל אומן מדובר.

• הדבר השלישי זה **זמנור אג התפקידים (אנשה)**

אחרת שלא עכל תקר תפקידים אנתנו עושים אז ל התפקידים,
זמשלו אני לא צריכה לעשו תקר תפקיד כדי להבין מה עושה
מכירה ל לונש ימים.

אנתנו עוסקים יום העיסוק לכה, אני הודקת אז החציו אומת
הרציו התפקידים מאוד מאוד מאויימים אמת... מגישה אני
אצעה אלף התפקידים (לא ל הזמן).

• אז אחרת שנחר אז התפקידים **ונצדיר כבר אג גציו**

הצטון כה עיסוק

מה שחשוב זהכאור צה נסאם אני יוצר לחלטה זהיו
אצעפה התפרמור ענידי שמשו הולק זהלעני התפקיד הזה
אז אני אומת ממשל "אוק" כמ הנהגמור הענידי
אוד שניים כבר תדקו כבר שזה אז העיסוק (זמשל).

כאג-אומת לפי שאני מתמלה אני יוצר משו הקלו שאני
מבנה משו לקי האומן אז אני מתנה האצה תפקידים יש
יום התפתחיוג והאצה פחור ונני כבר מצית אז הזמן

ממשל שלצדק זהעמ אז העיסוק הזה מתחל ואצטוג או תקר
תפקיד כדי אודא ששם הוא לונטי.

התהליך הזה שאני עושה לא תקר תפקיד אני כבר אומת אמאם
אחרת ליכאו... אני ז' שקובע מנ (מחונש) זאור הנהגמוריוג
התפקיד הזה והצה לעשו מתחל שוב תקר תפקיד.

זמשל: היום השוטרי אנועה או האצה תפיקוח איווני לחולטים
עם מסופונים כאזה.

פלם אלא היה אז הדברים האלה ושוחחם היו טקנים דומה
יבנה ז' דומאן לצה לצפו לכן שבאזה כזה שלנים אמדים
זהנים המסופונים דרש לעשו תקר תפקיד מתחל.

אמת הדרישג ענשו היא אצל אמאל מעשיר אלקטרוני ולא רק
זכניה דו"ח, זה דוגש משו מה צדיק התפקיד הזה
כדי זהביות. התפקיד כזה זמשל, לא יקחו אצל שחוא טכניקה
או אחרת שלא יוצר אמאל מעשיר אלקטרוני.

הדבר הכי חשוב שאנחנו צועים עליו זה **מטרים** אולם החומר אינו הפקיד.
כשאנחנו נכנסו לעבודה או שאנחנו נשארים הפקיד. אנחנו לא יכולים לדאוג
סתם עם איזה כל חשק וקווי ששכר או כל מה שצריך
כדי להסגל עליו! אלא אנחנו מייצרים אולם שמשקל או
כל הפקיד/העיסוק. הטיפוס הזה בעצם יוצר זה לאור הקיום
אם כי המשוגר שהפקיד, או סביבה העבודה, או שאר העבודה
ואם הצרכים האלה. ואם בסופו של דבר התפוקה של הדבר הזה
היה שאנחנו צריכים לקבוע את צרכיו העיסוק: איש השלטה צריך
מה נסיון צריך, האם צריך הנסחה ומאיימג...

אחרי שיש לי טופס ואני מוכנה והבנתי מה הפקידים שאני
הולכת לקבוע, אני צריכה בעצם **אנשי אזור** או אנשים כדי לומר
אם **הפקיד הזה** אנשים האלה יש שם מקצועי וזה הקראוין
Subject Matter Experts = SMEs, הגרמנים זהו **המומחים**
המומחים העוסקים המסויים הזה

אנחנו צריכים זמנה ושיחה של מי הם האנשים שבעצם אלה
אנחנו הולכים לשאול על הפקיד הזה.
זמנה אם אני רוצה זמנה זמנה, ויש זה שאולי אולי העיסוק
הזה ואני רוצה זמנה מה צריך הפקיד הזה כדי להבין
אני צועה חקר אפקיד על זמנה ואני אשאל מפקיד על
הזמנה, אני אשאל זמנה וקראו ובעצם נסיון זה גם הריש (הם
גם (מבאים מהמשקל!))

אם מזה ה-SMES או אופנה נעים, אבל לא רק מהם.
אני יכולה לומר לעשות גרפיקה, זמנה על זמנה אני אראה מה
הן עושות בלי לראות אפשר לקרוא מספר מקצועי, אפשר
מניסיון אישי שלי. המומח אס יש או לא, אפשר זמנה
מחוקרים (אפילו בארץ אחרת) שמבאים את העיסוק וכו'...

ואם אני צריכה לעשות את הניגוח ולוודא **המומחה** כדי לקבוע
איזה סמך צריך כדי להבין הפקיד.
דאור כל מה שמויג וכל מה שניצבתי ונישאתי וניחתי
ואם זה אני צריכה בעצם אצרוק את המומחה והקיד
מה בעצם האור הפקיד (כל המשוגר של הפקיד) וקבוע את
הדרישות (מה ה-KSA) כדי להבין הפקיד הזה
טופס - **Minimum Qualification = MQS**, שלם צריכה

כה אומר לפעמים יש גפקידים שאני יכולה לזכור אותם •
לזכור יצא כזה, צריק (ישיון כזה וכו... אבל אני מנסה
צמיח סל - נאווה - שאם אין את צמיח הסל השאר לא
משנה כמה המוצגים יהיו מוצגים בשאר הדברים אתם אדם
זא יוס זעמל הגפקיד.

זמלני משלוח פשוט. אחד הדוילים שהוא חייה זמור
'הוקי, או - אפשר זקנה משלוח פשוט שהוא לא יחזיר.
זו צמיח סל!

או זמלני צילג אוויר באו-על.
הדברים סל - כה לצילג חייה זמור - קובה מאוים על-מג
שגל אקצז למצבים מצל המושבים המטוס וגם אסזור
אג המצבים האלה לפני ההמראה.
מישהו שלא עמה בקובה המטוסים לא מקבל.
זו צמיח סל.

הדברים סל אמורה להיות לא שחורגה אלא משהו שבאמת
קטור המפקיד עצמו. אחד הדברים שנפרד עליו בהמשך הוא
שחלק גדול מהגיבור הביג הדין לפני עבודה נבאוי - מאיבשה
צמיח סל שקבעו אתה, שהגיבורים טולנים לשאר לא צמיח
שהוא גיטימי המפקיד.

• אחרי שכבר את כל החלונות על המטק הזה שיקרא חקר

מפקיד אני צריכה לומר את המורה.

הכי אני באה או הגיק משאבי האנוש או הגור יוצר חיבונים
ואני צריכה לזכור. שבאמת כולני את הדברים נטן, שבאמת
קלטת את המפקיד נטן, שבאמת קלטת מה צריק בו, מה
המטוס שבו והדברים שקבעו האמת הן נכונה - המפקיד.
וסך אני מציקה את מה שצמיח לפני כמה מהצלי המפקיד
זמלני הפני צנוני או הפני המקומות אחרים. בשביל לזכור שאני
הכני את הדברים נטן, אפחות את הדבר אפילו זמקונים
אם צריק או לא צריק למן.

• אחרי שבניתי שצמיח עבודה איכותית והכל בסדר ואפשר להקיד

שבו מחזר, אני צריכה להמציא את השני.

זה תמיד את השוני זה גם לא צבר שהוא כ"כ פשוט כ
אז עשוי היו לקיים שהפקיד מאים עושים ככה ולא עשוי (אחרי חקר
הפקיד הזה) המאום צריך זהרזו או כולם האורזן שהפקיד הזה
עושים ככה (מאום הונסו/הורזו עוד מסוג ויש דרישה נוספת)
אני הצבר צריכה זה תמיד את השוניים האלה האורזן ולוודא
שמקלים את כ הצבר משק אחר ע איזה הדבר (אשר, מה יהיה
ההצבר הפקיד וכו'...

6 שטח זמנה ציסוקים:

1- שאן נענה הפקיד (שטח - PAQ):

PAQ - Position Analysis Questionnaire (שה כח צדק הפקיד או מסרם)
אנחנו השטה הזו היא כמו השלוח צריך אכזה ע"י הדבר בני אורזן שבאמת
הבינו מה שאנו השיטה הזו הם הצבר אמר "כאן נחשוב על הפקידים
שקיימים בעולם (מה איזה מסוג יש הם הפקידים שקיימים בעולם
זו משנה את זה נעץ קטר או פסנתרניג או מורה כה"ס, מדובר
בה על כל המסוג שיבטו זהו זה הפקיד שהוא ולחם און וכו'
את"כ עשו צבר שקראו נענה זמנים. את המסוג הפקיד
נענה זמנים - זה אוקה הרבה מאוד זמנים ויוצב מהם אשכלול
זמנה: אצור, איצ, והסביר וס הדברים האלה נמצאים את אשכלול
שוקרו: הקטור
דברים, אצל, אסוח, אקסור וס הדברים האלה זה את אשכלול שקראו
צברים שהם פזיר
כאן - אומרים דוקחים את כל הדברים האלה ומקטלגים אורזן איטלנו,
ומקטלגו הוא/אשר האופן מחותם ע"י הרקטיקה סטטיסטיה שקראו
נענה זמנים
אז השיטה הזו באמת זקנה ואת כל המסוג האפשריים שנרשנו על
ס ציסוק שהוא אצור מהם קטוריות
הקטוריות הנצרות הן:
• גשומה מידע - איפה צדדים מקבלים מידע, מאיפה מקורו
כל הדברים שהם אני מנישה את המידע. מה סוג של מסוג
של אוק אני מהיאה מידע.

• תהליכים מחשבתיים - עובד סוגי מסלול שראו בו כגון קשורים אלהיים
מחשבתיים: האם אני צריכה להתייחס או להגן או לקבל החלטות
הצבחה שלי ואור.

• תהליך מפורק - איך אני משיגה או הנפקות האם אני צריכה לעשות
איזהו פעולה פיצול, האם אני משתמשת באינטרנט למטרות
אליהם ואור.

• קשרים עם האחרים - איך אני עושה את הקשרים שלי קשורים, "עושה
אני..."

• הקשר הצבחה - האם הקשר הצבחה שלי באמצעות המידיה הצבחה שלי
אורגן, ואני...

(SME) - Small Medium Enterprise

אל קצומיה מחשבים צפן ופנ, ניצב פרופיל שאופייני לתפקיד.
השאלון הוא כלי אלא התפקידים (כל המסלול קיימו ואני פשוט
מסמך מה קיים בתפקיד שאולי אני חוקר) מני שלמסמן את כל
(או המסלול) מה המומחים בתפקיד (כל ה-SMES של התפקיד המסומן
הפנ). אמר הקשיים מה כל שמאור קל זמנשים זמקור מה לא
צבוק התפקיד ויום קשה לקבל הסמך של כלם מה ק צבוק
זמפקיד.

* המחבר מציג את השיטה הפנ הדקאטא שיש סמכג *

אנחנו מסתמך בקאטא הפנ אל קשרים עם אחרים - אל קשור
בנה האם - RELATIONSHIPS WITH OTHER PERSONS. והמחבר מציג הפנ
מה סמכג - רק אל קשור.

ואחרים שמו החשק הפנ הולק לדון באינטרקציה עם אנשים אחרים
שאת פוגש הצבחה שלק.

יש שלם כל מיני סוגי קשורים (יש שלם 1,1,1,1 כל או משהו לכמה
כפול, כל כמה אחרי שמישהו מיפו). אמלה האוסס מצד ימין זמלה
יש קוד... ואני מראה מה כל מיני מסלול שיש בתפקיד והאנשים
(המומחים) שאחרים זמחז אולי אל התפקיד הפנ אמורים לקבד -
ארום את הקוד זנד כל מלה ומלה.

2- נתיח עיסוקים פונקציונלי (FJA)

השיטה הנכונה ביותר היא שיטת האוסף והמיון של עיסוקים (FJA) - Dictionary of Occupational Titles = DOT, שמה מילוני. יש אולי גם בארה"ב (מילון העיסוקים של ארה"ב) המיון הזה של נתיח עיסוקים פונקציונלי הוא נמצא ברשת הגלפסקה: עקרונות:

1- שינוי השפה אחידה וגמור סגולות העובדים - הפעילויות שיש בהן מוצגות הם רק ה-3 מישוריים (בשיטה הקודמת הם חשבו 5-194). **3 המישורים הם:** או שאדם עובד עם (אנשים), או שאדם עובד עם אנשים או שאדם עובד עם עצמים.

2- התייחסות למה הפעולה - הם אחת מ-3 המישורים האלה יכלה להיות מה פעולות נשנות. אם אני יכולה לעבוד הרבה מאוד ובזרימה מאוד אינטנסיבית עם אנשים או שאני יכולה לעבוד מאט מאוד עם אנשים (אני יכולה רק לדבר איתם שפה יש לי נחמק אלוהי מהם איך הם רוצים אותם שפה יותר קלה ומתונה מאת המורכבות של הפעולה).

אז כל הפעילויות מתחלקות ל-3 מישורים אבל מישור יש לי מה רחב פעילות. השיטה היא צריך שתהיה הרבה ככה מתחלק ל-3 מישורים בלבד. **יוצא הניגוח הוא העצם ה-3 ספרים** למחאה או המישור ומתחיל (ה-O*NET (למקום עם הטכניקה) העצם מתחיל את ה-DOT מילון עיסוקים וזה מאפשר לנו לעשות נתיח עיסוקים פונקציונלי באינר עצמאי.

*** במידה מסוג קומא אפילו השימוש ה-DOT:**

צמצמו לפקיד של הפיננסי אומוני/אנטי-למה מסוג ה-DOT בקוד FJA-הערך הזה מסוג החיפוש ה-DOT על מה מסוימת של אנשים, אנשים ועצמים; טעם גיאור מילוני של מה אומר העיסוק. כל שיוכדים המספר המילוני ה-DOT למה המורכבות דווקא אלה, פומר אמתה המורכבות היא דווקא ימים ה-O (שה יום עצמאי ומורכב ומתונה הפעולה).

מילוני הקוד של הפיננסי האמוני/אנטי-107:

בהגדרת המישור העצמיים - ביחשו שהפיננסי האמוני הזה מצורה האופן מנימלי ביום בהפעלת עצמים דוממים, במקסימום הוא מטעם אטמום בגלל שזה הציון הוא צמורה (7) ואם למה המורכבות היא נמוכה.

שאלות באג יש זו תורה קלוהה יש קיום קשר עם השור האנשים
אצרכך יעל הנחיה ואלה המיטות הלה הוא קיבל ס וזה מחאה
אל רגע מורכבוג אצבוגיג מורכבוגיג
ובהגיהם חמישור נגנים הוא אצין הנחה שפורה וקול א
המספר 1 - הוא מאם, קובע שן, מיקום וסדר בעלג א סמך
נעה מיצל.

וחל מהדבר הלה יש מאור מחוץ והסגר מפורט ומדויק א
מה לונה פסיכולוג אמוני גלטיג.
אסיכום, השטה והאג אני יוצר אישה ארן המיון (ה-דס)
שסגור זו מה צריך ומה עושים המפקד הלה ומה שאומרוי ג
אחז מה צריך המפקד הלה כדי זהבצית.
בה נעמ אסוקים פונקציוני, שאג אומרוי של אחר מאינו ז
יכול לעשו אג בה, והיטוי שאנתו. הלאו בה באמצע המיון
כ גמ המיון בני אפי השטה של נעה אסוקים פונקציוני
אחז הא פ נעה אסוקים פונקציוני מצריך שיחש המיון הלה.

המיון והאג והשטה והפונקציוני והמיקום והסדר והנחה והקול והמספר והמחאה והשור והאנשים והקשר והתורה וההגיה והחמישור והנגנים והאצין והנחה והשפורה והקול והמספר והמאם והקובע והשן והמיקום והסדר והבעלג והאסמך והנעה והמיצל.

3) מספר (עמך עיסוקים של פלייטמן (F-JAS) =

האולגו- זה מאור צומח זשטה הקדמה אבל זה שונה, F-JAS
ה- F מתחלה עם התחל מסמן או הפלייטמן וחובה זשט אזה זה
הפלייטמן זה חקר עסקיד שממקד רק הדבר אחר ה- A של
ה- KSAO. מה שאחר הפלייטמן זה שיצאו חקר עסקיד שבדוק
איזה יכולה/מיומנויות צריך, זה הבסיס.

השטה היא בודק אג כלל היכולה לצריך באוג עסקיד (חוא לא
מגיש כז אידע).

היום בן ננס אפלייטמן זק מהמסביב קצת של ה- KSAO אבל עדין
הבסיס הוא היכולה/מיומנויות וזה מה שמייחד אג.

אז המטה היא אגור עיסוקים בתוחמי יכולה הנדרשו
לביצוע. אוננו ינעוים אכא שישו

- 12 ינעוים קמנטיות - כמו הבנה מילולית והסקה אזה...
- 10 יכולה פסיכומטרית - כמו זמן גזובה, זכור אצבא אזה...
- 9 יכולה פ'יית - כמו קודינאציה, סיבולת אזה...
- 12 יכולה ג'יסטל גושה - כמו רזישו שמיעה ואיורן צבאים אזה...

1-12 יכולה הין אישיות - פון זה זק יכולה אזה לא רק, חנכו כון
 אוד דברים כמו שלכע, מישו במה אזה...
 הם הגתו כיכולה והם הגבתו כ זה הדליו אהנים אזה דברים
 של ה- KSAO אנה העיסוקים של פלייטמן.
 סלחור הדיוח מפורים זה א יכולה הנורה.
 יש פיכוס מושגי אזה יכולה ואיפה היא נדרש ואסילו החמתים שילמים
 זמש כזי אכא אזה היכולה קיח אזה לא.

ג'מרה מצקה פומא (מדובר זה א יכולה באבד) שנקרא: Number Facility

היבור, חיבור, כפל וחילוק. זה נמן שלכע אחר או המיומנויות אבל
האם כלם אעלי אזה יכולה ואנשים אזה האלה מהיה אזה
מינחם אצויל זה משמעי לא.

היכולה חיבור חיבור, חיבור, כפל וחילוק אולי זה אחר זק הבנה
מתמטי אזה אחרים אנו גקשיו החיבור, חיבור, כפל וחילוק זה
שמה צומח אבל זה שנה חתוכו מהבנה מתמטי.

ואם נחמדים לך את הכול כפי שהיא ואת אופן איזה לחיות
ככה. את זמנך המקצועי שחברתים נחט והיכולת הפא
צריך כמה שפה 1 וזה נחמדיק אתי שיוצא אהבה 2+7.
ואם אתה צריך כבר לאן. מאן אתה כבר צריך להיות
כמה 2 - אסמס את כל זה אעומת אסמס את כל זה

לכאן - מי יתן.
אם אתה העיסוק שלתורה גצמק יתן צמנה, זמנך אתה גצמק
לכאן גשלותים.

ומקצועי - עוז יתן צמנהים לך זמנך טיים: שטיים (כן ישים או
אם ל המשימים האלה ומה קורה אם קורה לעשו משהו החתם
ולחט המשימים? הטיים צריך להיות עם יכולת כפא צמנה
כ הו צריך באוויר בו המקום אהבה: את האקורדינטא
אמה צלן יש זו ומה ספינים ומה מפרט... הכל הוא צריך
אעשו הכאוס האולד קצת במצב חירום (הוא צריך כמה 7 ישהין
(חשבה מאוז צמנה).

אם אתה צריך את כל זה אתה צריך את כל זה
אם אתה צריך את כל זה אתה צריך את כל זה

(מצגת 2)

מצגת בקצרה על מיעור קורסו

18/11/11
(שיעור 4)

אנחנו במצגת היחידה שהיא על נושא חקר גפרקידיים.
ובשיעור קורסו התחלנו ללמוד על שיטת של איך נעצם עושים
חקר גפרקידיים.

חקר גפרקידיים - זה הפרוצדורה שבאמצעות אנחנו יוצאים מה
צביק עובר כדי להבליח בגפרקידי מסויים, מה ה-KSAO שהוא
צביק כדי להבליח בגפרקידי בשאנחנו בחקר גפרקידיים קובעים
נעצם את הדרישות הנחמאג'מה השלמה הוא צביק, כמה שנה
ניסיון, איש אישיו. הוא צביק ופנה
ובשיעור נעבר עם אנחנו 3 שיטות:

אנחנו את ה-PAQ, את האינוריה ה-FJA ופנאט סימני את
את פלייטמן (F-JAS).

PAQ - השיטה היא אחידה נעצם נענים אנני השיטה של נעצם
שיטתיהם שהיא בגפרקידי אפסרי ואנחנו נעט מסתנים ומקורדיים
מה צביק בגפרקידי.

דימנו על האמירה של השיטה הזו קם.

FJA - השיטה הזו היא נעצם על נעיה ציטוקים הוקצונוני.
השיטה הזו יש אינוריה אחידה של ההגייחוסה שלפיה אנחנו
בדקים את הציטוקים.

פה מקדימים את זה על נענים, אנשים וצמחים.

כל שדעים נפסי נעלה זכיון ה-0 הגפרקידי הוא יגם מוכנה.

אנני קם את ה-Net*0 שלפני מחלי אינוריה או

ה-FJA

פלייטמן (F-JAS) - פלייטמן החטרה שלו היתה לראי מה צביק
בגפרקידי מסויים כדי להבליח מהחנה היכולה. התיקוד השיטה
הזו היה על היטעו, נחמח שאנחנו שלפלייטמן קצת החרה
קם כדי לראי ה-KSAO את עצין היחוד שלו זה שהוא ממקוד
אנני היטעו.

והקחנו את פלייטמן על ההסתברות של חמור, חיבור, כל וחילוק
של נעצם היכולה הנחמטי.

הכינו כמה פלייטמן הוא נעצם ככה מסורס שהוא אומר
"אנני ל היכולה שאנחנו מחבלים עליה את יש יכולה דומה

שהוא יטען מתמיד וזה לא מה שאנחנו מודקים ומטוים
של ממש מה היטען המתמיד והאיזה עיסוקים היא נדרש
המיוחד.

חמש אור צינור אלו $2+7$ שנה הייתה הכי נמוכה,
אז זה משנה משום היותו כמו מוכר בסופר שלם
ככה המתעב אומר זה כמה עובד היא צריכה לנהל
דקות.

אנשים **(חמש)** אחד הפנים שבדקים המיונים אלו זה
חול מלאך אוך אתה עם סימולטור שמדמה חק של מטוס
עושים מתנים החישובי (זה לא הקנה ממשיג, פומר זה
לא מצביק איזה פונקציה) אלא זה כמיה של ציה ממטיקה
אבל החישובי היא מאוד חשובה כיון מהסיבה הפשוטה
שם קורה משנה אטלונים במטוס אז הטייס תיה אהיו
עם יטען חישובי מאוד מאוד מהירה של כמה דברים
מתקופת זמן מטיס (צריש כמה מאוד מאוד זמורה ישל
יכול חישוב.

המשק השיטה של פליטמן (F-JAS)

השיטה של פליטמן מאוד מדויק לבלצם יש את ההקדמה
לא מה זה אומר הדיוק היטען הכאן של חישובי...
זו היטען ה-10 אצל פליטמן וישן עוד יבלע כמו יטען
כאיה בצאיה, כאיה מרחביה, יבלע שמיעה וכל...
אז בחינת עדיקים אה זה לא יטען חישובי-אונתו חאים
אז ההקדמה ליטען ה-10 ואילו מטען נכסר לענין הזה וצריכה
אז היטען הכאן.

חשבו חישובי ריבוי, און המסלולה יעשה כמה יצא התחמון...
חשבו שליוק מורכב מהרבה מאוד מטען ומחאים און הה באיה
מטען אדומאן צינור אה היטען הכאן ובאיה אדומאן (עיסוקא jobs)
היטען הכאן היא חשובה ומחיים און ככה הכאה שלם נרצה
חמין משהו עם הגומם הזה/אז הענין הזה של יטען ככאן
אז מצעים און סידי מתנים אלשו אומם...
לא זה ככה עם הפנים אמיון אפילו מה שלא ראינו הלכה.
הניעה עיסוק של פליטמן אנתו רואים לוחו ככה מחיים ארחה

מאורז צברים, הוא כבר מאוים אמון כי אנחנו יוצרים כבר מתק
זה לא צריכה מתמנים לצבא, הוא מאוים אל מה שהיה קודם
אם לא צריכה - גפיקר כי אני יוצר איזה יכולה להיות אני צריכה
אחרי, זה מאורז מתוקה.
אין אתו מתון מוצר אל העיסוקים גם אם לא צריך העיסוק של
יכולה תסבוג אני יכולה להענייה או התחמן חסה אם אני חובה
עם השיטה הפאו - נדרש הצרכה.

4- DACUM (Developing A Curriculum) (ניתח עיסוק ע"י תלמידים)

השיטה הפאו היא כבר אחת-אחרת כי יש כבר לו שיטה
אחידה השיטה הפאו נקראת צאקום - גננה אימונים, כמו גננה
אב... השיטה הפאו היא יחידה, מתוקה לעיסוק מסוים, היא
כבר לא אחידה כמו השיטה הקודמת שמאומה אל העיסוקים,
אלא אב - צאקום (DACUM) אנחנו אשים על עיסוק בנני
מנצח.

ניתח העיסוק לעק ע'י המומחים העוסק עצמו אשר עובדים
כח משימה המבנה סגור והנחיה מנחה יש צורה
המנצח או הנחיה.

הנחיה

אנחנו מציבים לצד מה צריך העיסוק חסה של יומנה אשכ
תצאוקה כבי. ארצות הו.
אב הנחיה נדרשה מנחה אשכ אצוקה מל. האוכל (אשכ-אנחה)
וקטנה מל האוכל) והם ישבו ביחד וחשבו מה צריך הנחיה חסה
כבי ארצות הו.

הם קודם א שרואו אל ה מלחה של צביק ואכ הם העצב אחר
מה צביק ימש ומה צביק בחור, האיזה לכתוב צביק אלמלא
אמה מלחה, מה תקושי של א מלחה...
הנחיה. הוא ישל אל עיסוק יושב קבוצה של מומחים אמיתיים -
רק לעיסוק חסה. יש מנה רק כבי שיהיה סבה, ליימנה לטמס
מקורים וממנים... אמנה אין אישנה ידע מקצועי אלמלא הוא (מנצח)
כבי אנה אל הנחיה בצורה מסובכת.
אב הנחיה של הנחיה הוא שרואו אמנה אמנה מנחה אמיתיים
יש זו יכולה הנחיה קבוצה, והנחיה יושב עם ה מומחים

והוא הצמד אשר אתרתיק כדי להוותים יוצא אקונצוס מה
צבוק העיסוק הזה (מה המטלות) והאקטור זה עם מה צבוק
אתר העיסוק כדי להציות.

המטרה אפוא היא מנהל אשת העיסוקה:

ישנו קבוצה של מנהלי חשבונות העוסקים אזה מה שהם
הוציאו התחילק שלהם (מחיצה המצג טבלה) הם כמו אורט
אחומי הפעילות העיקרית של מנהל אשת העיסוקה.
א. חנבל, והצריק לפקח אל העבודה הסניג
ה. איצור ועקיים קשיים עם העוסקים.
ז. חטפס בקורשי עבודה עם העיוג יחודי
אורז...

ועם תחום פעילות יש שורה שלטו מפנטג אור המטלות
שקצבו תחום הפעילות הזה.

אמשי:

תחום פעילות אחר, והתחילק והפקח אל העבודה הסניג זה
אחר שהמטלות הן: אבנן ומאמן אור - עבודה הפקידים, אקטור
יצדים אביצור, אהצריק אור העובדים... אורז... עם מה שמופע
השורה.

אור אחרי שישנו הוותמים של העיסוק וטוו, ואחרי אילו מטלות
צבוק התפקיד הזה ויצר אובנה אומוד (קוריקולום) / השורה שלה
של אחומי עיסוק עם המטלות שלהם.
ואחרי שהם היוצו להסכמה שלטון המטלות לצבוק מנהל אשת
העסקה... אטמו מחילים המספרים (המספרים מחילים רק אחרי
שהוותמים קבאו אור המטלות).

אם מטלה כבא יש צמספרים: הספרה המטלות - אומוד
שכחור היצור המטלה (מהם פלמים אין עונה מהמטלה הפלמ).
יש מטלות שאני עושה רק פלם בשנה ויש מטלות שאני עושה
שם יום... (6-7) שכחור קבורה של כמה פלמים כיום א-1 זה שכחור
אומוד של פלם, החודש אור יום).

הספרה האמצעי - זה מה חשיבות המטלה כדי להציות התפקיד,
המספרים נאים בין 6-1. 6-15 חשיבות קבורה, א-1 זו חשיבות אומוד
הספרה הימנית - זה אר כמה קשה ללמוד את המטלה... המספרים

לפי פה (אין מס 6 א 1. 6 - הרמת למידה מאוד קשה 1-1 הרמג
למידה מאוד קלה.

שנייה הדברים האלה מאוד חשובים והסכמה (מכילה) שלהם
מטרה אני כבר משהו אל ענין ערבי, אל מה הדרכה אני אוצק
כשאני מכינה משהו לאיסוק רצה.

כל שהמכילה של שלושה המספרים האלה יחס קבועה ככה זה
אומר שיצטרפו יחד הדרכה יחד שלשן לאיסוק רצה.
שלש: בטבלה 14 - המספר הוא 66.

זה אומר שהמטלה היא רצה - גשה בטבלה מאוד קבועה, היא
מאוד חשובה וחסה קשה ללמוד אותה.

עצומה 31 - הרמגן ציור, המספר הוא 11 וזה אומר
שלושים אג זה בטבלה מאוד נמוכה, המטלה היא כן תשובה
וקח מאוד ללמוד אותה.

יש פאנים שהמספרים הטבלה מופעים בסדרים - זה סהרומחים
ישבו ועשו את הרמגן הם עלו שנתהי לשהם גדולה (למשל: כמו
פגם גדולה, גא, חיפה. ארם גדולה הם אפאנים פאנים נכונה קצו
שונה מאשר נתהי לשהם געסוקה של מקום קטן (למשל: ירוחם,
דימונה, קריה, שמונה). אז כן הם עלו הרב הין אלו שהם
לשהם קטנה לכן אלו שהם לשהם גדולה.

אמרי שהמחמח יולשים ורונים את הטיול של הענין (קוריקולום)
נענים למחמח אמרים באיסוק את מה שהמחמח לילבאו וכן
את הטיול רצה וברקים הוא האמ - זה מאים אכלם,
אנשים זקנים, שנים, הצומ - אצו מוציאנים זרסה סופה.
מה שצוד מיוחד ברמקום זה לשאן חיימים קונצצוס, ניד
השיטה ה-1 ה-PAQ אמנו של אתה משהו א - הרבין אצו
אנשים מחונצ, אצו השיטה רצה של הרמקום זה אצו הרבין
לשהם הרמקום מאוד מסוים (יולשים המחמח... מה חייבים הרבין
קונצצוס, חייבים הסכמה של טלם.

אז הרבין הסופה של הקוריקולום מוציאם רק אחרי שלב מי
שלב רצה את הטיול לפני כן הסכים לאלו האמ - המטלה.
אז איטום, השיטה רצה היא כבר לכו אחידה כ זה אכל

אסימון מסויים הנפדה עסק העלור הוא יקרה (גמיר כסאונט)
מפתחים משנה עבור אסימון מסויים זה יקר.
וכל שאני אעשה משנה שחובי יגד מחקר אסימון ככה ילם
קס עי לצדג אר מי צביק אמין, איצה. הדרכי - צביק ואיק
עליק אר העקד של האדם.

5- שיטת האימוצים הקריטיים: (CI)

למ פה השיטה הוא יחזיר אסימון מסויים.
אנחנו כבר לא ינסים להשוו בין אסימון של נזר אסימון של
רקדני כ זה לא אר אומ שאלון, הם מרגלים אר דברים
שונים והללו זה אני יכלה. אעשו אימם פרקטיקו. להן מאוד
ליווליוג זגים משהו עמפקיד, אמין משהו אהל אי-אפשר להשוו
בין אסימקים.

זו שיטה למאוד נפוצה זמ היום והיא השיטה שממנה הכי קל לבטל
אסימון. אצורה.

כאן אם אני נוצר אצדג מה ושאול כסאני האה. להאין משהו
מקום אבוד הכי קל יהיה לי מתק האימוצים הקריטיים.
אז איך העמל פ הנושא הזה של אימוצים קריטיים?
אז-אחד לא אורה למחנה אהל הגמון הזה של המשל
אנוש והבאנוניג אקונוית מאוד מפתח הולחמות כ אס בצר
צביק הרבה אנושים זגים אמר ואמין אמר ואיזה עמפקידים
אז...

אז הנושא הזה של אימוצים קריטיים העמל הולחמת
העולם ה-2 שמתח - המריג - היו צביטים זגים ומחר איסום
והם ניסו להבין איך הם מקיימים אר הט"סום המאומים.
ואחר הרציונל היו עזבר עם מצביט טייס ואמאנוני. הם
יודעים מה צביק העפקיד הזה כפי אפציה ואז שמו אר אצבר
מאוד מעניין: משאלו מצריק בקורט טיים זגיד מני מליון העפקיד
ואז של מצביטים למחר "הוא לא הייגר או מטייבצה והיו
כאלה שמחר "לא הייגר או מטייבצה כ כשהיה סדר שטח
והיה צביק מתנדבים ושאר האולוקה הוא לאו העזבה? מה
ההבדל פה? הצר הכאונן אמר לא הייגר או מטייבצה זה

כאילו פלו, איזשה אמינה כלליה מצורפת.
השני בצדד נגד מקרה אופייני וזה איזשה גרעיה

ס"א אינו קריטי שה משנה שקורה, שה משנה שיש לו
המשנה אמרע וסוף שאננו ינאס צדור אמר, שה משנה
השליטה המועמד, שה משנה שניג אמר וזה לא משנה או
קול...

אננו ינאס אמר מה היו התוצאות של האירוע ולשייך אל שה
התנהלות של אמר מועמד.

המטרה פה היא לאמר קראמר של התנהלות האירועים קריטיים
באיוסוק/באבזה החשובים לתפקוד בתפקיד ס"א ניקח מלא אירועים
ונראה אף אנשים מתמודדים אליהם וזה בצדד מה שקרה לנו
מה צדיק בתפקיד כדי לפלו.

אנשים גרעיה בר"ב בין 50-100 אירועים קריטיים.
אוק אננו מתמס אמר?

כמה אירוע המוחמה (מי שאמר אמר אמר) יעדיק אל קריטיים
של 1 עד 7 האם התנהלות שאמר מועמד הי"ג אפקטיבי
או לא אפקטיבי לתפקיד?

משל: זה התנהלות אמירה חלוש שאמר בקורס טייס וזה נדע
כדור ס"א (התנהלות או אפקטיבי כ שה מוצע מהצטיי
המייקור של התנהלות.

כל האירועים מקובלים אקטיווי התנהלות (מי אמר שה בין 50
5-100 וזה יוצר סדר ושלא נק לאימה) ובכל קטגוריה הקיבל אשה ע"פ
כמה אפקטיבי שנוג.

צימא לתקד גפיד ע"פ אירוע קריטיים שמשו לתקדני גליחוי רבואה:

• נניח לקוח שאל שאמר והוא ענה הבאנו אמר (קראמר לאיחוד),
לקוח אמר גרעיה רנה וניק אמר השיתה (התוצאה) - הקטגוריה זו
שינה לקוח והתקדני הוא מוחמה וזה התוצאה אפקטיבי ואם הוא
קיבל 6 מתק 7.

• לקוח מחר והתקדני גרעיה צמיה שחציה (קראמר לאיחוד),
לקוח אמר אני מלא לקוח תודה שהקטגוריה זו קיבלה רנה
(התוצאה), הקטגוריה התנהלות שה שינה לקוח, התקדני אקטיבי

ויצוה מקצרה - ההתקדמות והוא אפקטיבי והמוקדני קיבולת 7.
הלקוח ביקש את האחריות והוא אמר לו שהוא היסטרי (צולמא)
אוימוצ), הלקוח אמר ג'מיוזי או את זה שמאליק (אז הגיבושה).
המוקדני מקולל את הלקוח - ההתקדמות או אפקטיביהם.
המוקדני קיבולת 1 (שיק) מתק 7.

הקושי שיש עם אימוצים קריטיים זה שמוצב אתה ממש
קטן בצבא מזה שבאיונות (אפשר לקחת את הנשימה הלאו
ואצטרף מה זשאוד הכיוון למורה או המוצמד ולכאלו או
הגיבושה של המוצמד הוא זה אפקטיבי או לא), הקושי
שיש זה חולל מזה שזה יקר זה לבדכך שאנחנו עושים
אימוצים קריטיים אנחנו אוקחים את ההרים שלהם או
השיקרה ואז הרבה פעמים אנחנו מתרשמים ממה שקורה
המצבי הקיבולת או אם (כאין משהו עם זה לנקוד
יכול להיות שניקח משהו שאולי יודע להגמור את מצבי
הקיבולת אבל השיקרה הוא לא ככ מפקד.

6 - PBJA - שיטה מאפייני אישיה:

יש צימודים שלהם מאוד יחודיים שאין אנשים במצב לצבאים
זה אלא הם באו יש אנשים שזה הציוד שלהם.
זמנל: נניח שיש חיסור או שיש איזה פיצוץ טורח יש
מישהו כזה ששולחים להוא ממנה על המסלול ומתק
מזה הטוריסטים, זה ציוד שאין אתה הרבה אבל הוא
קיים.

הציודים האלה מאוד קשה לתכנן, מה צריך התפקיד
כדי להצליח.

התפקידים הם חוצי פונקציות (זה לא משהו שנויה רק לתז
הזמנה) וקשים להדגה, קשה למצוא מחנכי מטלוג פשוטה
או KSA מתחן.

ואז אמרו איך נצטרף מה צריך התפקידים כאלו כיו
להצליח? או מי ישאל?

ואז אלה זמישהו רצון להצטרף אנשים לנצבאים התפקידים
האלה ניצ שאלון אישיה ורשאלון האישיה זהה יש את

חמש הקדושים.

זקנו אגה - 5 פוס כפיס ומנו לאנשים למתנים התפקידים
האזהרה הייחודיים אמרו שאין לקשור האינדיקטורים שלו זה אפי
ה - 5 פוס.

האנשים לא אמורים אמרו איזה אישיות יש זהם, הם לא
ממלאים אגה זה לא עצמם הם עצמם מתקן ההתנסו
שלהם התפקיד אומרים איזה אישיות צריך בשביל התפקיד
הזה וההבנה עצמים החיסרון הוא שהם משלימים עצמם אגה
האישיות שלהם על התשובה.

ואז עושים איזהו מחוצ של התשובה ואז יש איזושהי הבנה
של איזה תכונה פונקציונלית את התפקיד הזה.
השיטה הפשוטה היא ייחודיים לתפקיד, היא צורה בקול שיש אופס
שפשוט ממלאים ועושים מחוצ.

איטלקי:

כל השיטות נלמנו ואז התאחרו מאוחרות אנחנו עסוקים.
כל שיטה נענה אגה התבט שלה זאת. יש ממלאים אמון,
אחד יש ממלאים והדרכה וכו'...

ההשוואה לכך הדבר עצמים השלח הפועל (ראה שמשלים
קצת בין שיטות אגה לעושים בערך אגה שלוקחים קצת
מפה וקצת מפה.

יש היום כל מיני גימגומ שאפשר לרשם את אגה אגה
עצמו חברה פרילנסרים לעושה אגה זה והוא עצמם מאפשר
זמן צריכתם זה שזה עצמם אנשים לעושים זמן אגה אפי
אגה השיטות התכנס אגה הניעה של התפקיד (הם עושים אגה
כל התחילת הזה של חקר התפקיד).

העשרה:

• ה-KSA הנדרש ל"מבצע אגה קטנה": כישורן טיים (מי שאנשה אגה
זה ערכה זה טיים קרה, למשל) ומיומנויות קורדינציה, מיומנות בטיסה
המבנה סימן, מיומנות הביהוי לעננים.

היכולת הכפיסית היא יכולת פיזית אגה מנה שיהיה אפשר להשלים
אגה זה מה שקורה במאוס, יכולת מרחיק מאוד טובה לחברת עננים
ועכאוו את ההבנה והדקויות וקצת יכולת החתונה (האישיות מצריכה מילה
אגה הדבר מאוד חוסן נפשי ואומץ, משהו שלא מתפלג תחילה.

מצגת 3:

תכנון משאבי אנוש:

למה צריך לתכנן? הרי כפי הנסמן העולם משתנה.
 אם נכון להעולם הוא כל הנסמן. משתנה וזה נכון שלא
 תמיד אנו מניחים שישנו העולם של היום. אלא צריך לעצב
 מה שיתקיים. אם אני חושבת על כל האופציות והאפשרויות
 ומכנה אותן מניחה ואני עושה תחזית יעילים ימים כי
 מעצב התכנון אני עושה בדיקה ואם אני עושה על כל
 מניין העניין אחרת.

העולם מודרני שהתמחה הוא עם ככה חריפה והכל צריך
 להיות מוכן. אם אתם מוכן אתם מוכן אתם האחרים
 אעלה את הדברים מהר יום, יסעף העבודה מהירה יותר.
 אם אין ביכולת, אלא לתכנן עם אם או להתחשבו כל
 התכנונים. יש לזה חשיבות גדולה.

אנחנו מתכננים כמעט כל דבר במשאבי אנוש. הן אם
 נניח הארגון, שלע חושה: איתנים לעוקים חדשים או הן אם
 נשים שהולכת לרבות לחישה חזרה וצריך לתכנן מתי יבואו
 המקומה והן אם זה מתלכס אסטרטגיים כמו אסדור
 מקומה אם ימה נעשה עם הכוח אדם ולכן נעביר את
 זה הכלל דבר של תכנון.

אם מה זה הצד התכנון משאבי אנוש (HR planning)?

תכנון משאבי אנוש הונו אצל התכנון האסטרטגי של הארגון
 הן נקבעים התפקידים או המסלול הנדרשים או שיצורו
 אורזון ומתקבלה התלטה כצד הן ימולאו.
 אני מעצב צריכה ארצות הא קע נמן כמשאבי נמן הארגון
 יהיו את האנושים שצריך כפי לקיים את הארגון החדש
 בצורה מוצלחת והכלל זה את חייב לתכנן.
 התפקיד שלי זה שלא יהיה מחסור, שלא יהיה עודף, שיהיו
 האנושים המתקבלים כולם... יש זו תפקיד את חייב
 האחר לתכנן אולם כחוקן שאתי התכנון אני עושה את כל
 הדברים האחרים כמו: את מי אני אצייס, את מי אני אמייץ

לפען אסטראטגי צה איבערן חפן שהיא ארוק טווח צה ברחה
האסטראטגי. אבא להחמה האסטראטגי. היא היתה פעמים שטעם
כ צה חפן שהיא ככ ארוק טווח שברור שדברים
משגים אבא צדיק אפעס ברחה הטקטי.

והטקטיקה זו **רמז תבניות (טווח תיווני)** - איך עשיו אני מורידה
אל החפן הזה איצדים שהם קצת יגם ברו הסטרו
קרוכה? הדיכ צה היו שנה עצ 5 שנים. מי שמעמ
אל הפען הזה צה מנהלים בדעך תינים, הטווח הוא תיווני,
סוף הגען הוא טקטי (צ"ל הפועל מה אני עושה במשואי אנוש).
נושאים לציאטא: גען פרישה, קניא תמונה אחריה, גען השיר
למדה ניתוויג. וצוק...

זמטא: הנושא של האוניברסיטה.

אחד מהגעונים שהם יתר טקטים צה להביא מרבים
שהם לא רק מתמידים אלא גם חוקרים.
בתחום מדעי ההתקדמו שלנו רוב המרבים הם חוקרים,
חלק מהם גם באים מהטטה אבא חלק גדול מהם גם
חוקרים. אוניברסיטה היא מחקריה ובאעל צה רק אוניברסיטאל
מיצבוג גארים שליטים (דוקטורים, אנשי מחקר) ורק אוניברסיטאל
מיצבוג אל עצמן אהוציו לא רק אנשים משלימים אלא
גם אהוציו אל דור החוקרים הבא לעם הינו מקבילתקציבים
מהמשלה.

ויש גם אל **הטווח הקצר** - שצה עצ שנה
מי שמחסיט צה כאמא כה מנהלי גיוס, מנהל
הדרכה, רכב גיוס... ס מיני אנשים שהם כהר יגם
נמוכים בהיררכיה הארגונית. סוף הגען פה הוא שוטף.
הנושאים לציאטא: אה משמור, גיוס עובד לתפקיד שכבוע אנתני
יצדים אול, מי שיצא לחופשה יציה אל מי אנתני מהאיים
שיתויל אולם, גען יצדים תפקודיים אל עובד (האכרע תפקוד ומה
היצדים של העובד לשנה הבאה) וצוד.

זמטא: הנושא של האוניברסיטה
אל השיעור צה אהוציו סמסיום וטעונו אולם וכל פלס
עצקן אולם ושהם יעמדו פס התוראוג של המלך.

אזי נכנסו חכמי כהן המקדש והאזהרה של ג'ונוסוולוגיה (חקר הארבעות)
מה שלפניו לא היה כל האולפוסיה.
היום יש גם אנשים שמתייחסים רובאיתם (לא ב רובא).
זמנא, הסרטן העור הביהו של ב. מיני (קוקו מן) ושומר להולכי
שהיו סכנות. אנשי רפא עור הד"ר אמגל הכבד מידול
ומצ"ר איך שלפ (מה...) אבל תמיד עם היום האופן טעניתי
אפשר זקמא הרבה תינוני של הרבה שומר של הרבה. לאור
אנשים והמנה אומר מה הסוף זה מנוחה ומה לא, והיא
יכלה אל סתק ב המיליוני מקרים שיש זה אחר זה הצב לשם
משייר שמצב אג מה אג השומה זקק כבי מנייה הו
משנה עם אשה אלפי המקרים ומשה האם זה מנוחה אף לא.
באופן עקמוני לא צריך רפא אלא יהיה משייר שיצא
אג הפעולה הפאזה.

אז מתמים. עובד ומחזור האובדנים: מה קורה? האם אני
צריכה לצמצם אובדנים? ואם תסרים זו אובדנים. אז איפה
אני אשיג אותם?

אני מניחה 'עדים אפטרטיים' וניח אסטרטי - אז מי
האובדנים. שאני אצטרק.
ניח בין הקונס והיצע עשיגי ניחתי וכו' איפה אני אשיג
אג האובדנים שאני צריכה, לון אני חלכה ומה אני עושה.
אני עושה ממל ניחתי אסטרטי מאיפה אני אביא אג האובדנים.
דמא: דמאן מאור יפה של יצירה תוכנה שהיו העקמו
האסטרטי של מי האנשים שאני אצטרק, צו יצירה תוכנה
שנעשה הרפא.

הוא עשה צדד מאור יפה. גם קיבאה אל זה פנס של גנו
משיבה האונול. מה שהם גילו זה מצלמים. אלקטרוני (משנות)
למחם משייר וכואים מאו קווים כאלה קטנים. למסודנים, מין ילוח קטן ככה
שיש במצבים משלמים. והוא עשה יום אחד מחשבה והוא גילה
דבר מאור מצפן של האנשים שהם הונע המצלמים (יש מצלמים
שהם ממל מחוקים שמישהו הונה אמם והם. לא מוצרים הפס יצור)
גיש זה הם מאור המוצרים וגק א שנים לא יהיה לה אג-אחד
בגמון והצטרף לא לומדים אג זה. דמאן ארבע אסטרטי

והם הבינו שההצעה היא שיהיה הרבה ביקוש לאנשים כאלה ושא
יהיה כשוק היצע של עובדים למקבילי הדף ויש לה סדר לצדק
אשר אין וזה הזיכוך יצא אסטרטגי. להם חייבים לייצר אמצעים קבוצה
שמה שלו אנשים כאלה שיהיו הפוטנציאל והם יצרו אתגרים אך לעמוד
אגדה. והגנע הצדק היגה שהם יצרו בים משלהם אבות האלים.
אוקטומנים, והם אטכניו וביקשו סטודנטים אטכניו (טכנין זה בחיפה וזה
קומה יחסית) והם אמרו שלא יהיה ההתנסו התקצועי והם הביטוחים
עבודה אתי שלווה אג - המסלול.

ומה מזה הם פנו למשרד העבודה ואמרו לנו שהמקצוע הזה הוא
צדק, ואז עם משרד העבודה עזר לנו אישור והיום הזה פועל כבר
יותר מתחילתו אחר.

אז ככה אנשים אג המכון ואנחנו רואים פה שיש הרבה פרטים
איק לאס - את המיצע: עם מהסביבה החיצונית וקם מהסביבה
הפנימית - ואיק אנשים חיצוני. שהוא הרבה יותר מפורט: עם כלפי
עם שיווקי. חיצוני הוא דבר מאוד קצול ומורכב. צריך להביא
הכל מזהב המסכים והעיוני.

ואז באה אנתוני רואים איך נעשה את החיצוני והאיצה שיטת
נשמע: מה יש לנו, מה צריך להביא מביתנו... ואז אנחנו
רואים מה קורה אם יש ארגון עובדים, מה קורה אם יש
מחזור בעובדים ומיזמים אונת - פעולה.

אנשים בקומת של רפאל גאור ביה"ט הזה יש ארגון לא צריך
כך הרבה עובדים כאלה. ואכן יצרו אג הגנע עם משרד העבודה
שמשרד העבודה יבא הצדק לייצר אנשים האלה שהביטוח. להם צורה
מקומה אחרים.

לומר, זה חיצוני לבאו מצד אחד הגוף המחזור בעובדים ומצד שני
הגוף הפנימי - ארגון והיוו ארגון ובעקבותיה אג מיזמים אג
הבאנים/אג האיוני.

מצגת 4

זיוס:

הקורס הוא חקר עסקי ואיוולט.
מה שאג המזה איוולט?
כא מה שאנוני נראה כאן: זיוס, מיון והצבה של הצבא האנוני.

איוולט (Staffing) - זה העליק שיעודו לאור אל העובדים (זה מלמדים כשה זיוס חוצני ואפשרי עם עובדים אם זה זיוס פנימי העיק הארזון) בעלי הסיכונים הטובים ביותר והרבהם העסקי מוצרך. כא איוולט של הצבא מוצא אג האנשים, אלוה אום העליק מיון ואת' עשים אלוה העסקי המוצרך, כא העליק הזה של איוולט.

זיוס (Recruitment) - של הצבא. הדרך של זיהוא מלמדים. זיהוי שלעטיי ממען משלבי איוולט ואני רואה לחסרה לי הרבה מוקדניו לירוי. אני רוצה לעיץ זאנשים שהיו פוטנציאלים אהיו מוקדני/מוקדניו לירוי. והזיוס אני הצבא מוחפש אישה החקים שאני אמצא אג ה-KSA שאני צריכה.

זיהוי

של העליק בו הארזון יוצר מאר מלמדים הווא יחבר אל המלמדים לעסק מסוים. העליק זיוסי אני צריכה לראוץ שאנשים זישו אל המלמדות שלהם, עהזיע אל מיון אנשים או עם אם לא והזיוס אג המלמדות עהזיע לזנשים שאני אולל אהוצע זהם שהם אישמו פוטנציאל שלם אני חושבה שאני אולל אמצא אל הזנשים שאני צריכה לעסקי.

מיון (Selection) - העליק של מיון אני מתחילה כמו עם נהר לרוב אנשים מה מני סימול שאני מוצא שהם לא מלמדים זעסקי ואל אני מלמדה ומלמדה...

הצבה (Placement) - אחרי הוצבה מלמדים והניסוי אחרי ולסרתי אלוה חובה (החלק של הזיוס) ואל אני מלמדה אלוה העסקי. ע' בעודה של איוולט העסקי המוצרך המלמדים הזיוס הזיוס המלמדים.

זה העבר יקול מאור' המיון אני מוחר אל הטובים הזיוס, אבל חלק מהטובים הזיוס כהר סמרים עם מקומה אחרים... כא הם בסוף לא יזיעו לעסקי. אל הצבה של הצבא אל מ

מבין המצוינים (לא בהכרח באלי המצוינים האזנים / הפיזיקאים האחרים
אשר ציינתם בגופיך) שיש לו את מי את יחסה / יחסה אחר
הגופיך / הגוף / הגוף.

8101810
(שיעור 5)

(המשק המצטבר)

תורה קצרה

המצטבר שלנו היא על גיוס.

איוש-הצבא מסע גיוס, מיון והצבה. ליושם נחשבים את-

איוש גפקידיים זכאי זה נקטו חקר גפקידיים ואיושם.

גיוס זה הצבא התקף המושון שבו אנו מביאים מועמדים

זאמצעהו מאגר גדול שהיוו הארון שלנו, המכנה המרכזי של

גיוס זה פהביא את המועמדים.

צומת באר התקף של המיון זה התקף שבו אנו מביאים אומרים

זה האנושים שהתקפו למאגר שחלקם הם מאומים, זאכ

מי שהגיע מועמדות הוא מאומים. המהלך מיון אנו מרכיבים

ומנפים את המועמדים עד שאנו מביאים לאיושם קבוצה

מסוימת שאנו אומרים "הם מאומים" אבל אנו נכנסים עוד

חלק קטן של משהו שנכנס בגיוס כי מבין אלה שהם הכ

מאומים והם מוצמדים המאום: זו מלה שהיו בהימיון, זאכ

נמצא עם מלה כי הוא קיבל הצעה החלו וזה המורים שלו לקוקים

הצעה שלו וזה זאכ מאומים זו אכשיו כי הוא מתחיל גאר שניס-

זאכ אחר כי מי שנמצא במיון מאומים למפקיד בסופו של

יום אנו לא נבליים מסקר בהכרח את האנושים שהיו הכ מוצמדים

מוצה. סקירה החצה זה עוד משהו קטן שנמצא בהחלק

הגיוסי, הווא ממש בין הגיוס והצבה.

ומה שקורה בהצבה בסופו של דבר זה שאנו מוצרים

חוצה בגיוס עם אנשים מסוימים שנראה שהם יובלו זהנים

דומקים וזכ רצו להינס למפקיד ואנו מוצרים אתם היקל שצמק.

החשוב הוא אישים זה להצבה זה לא כמו במיון שזה

בהכרח אלה שהם היו הכ טובים אכא מבין אלה שהיו צמנים,

אלו שהסכימו חתום איננו חוצה ובאנו עוד חיה עם שקיבלו

חשובה (כי ירצו שאנשים מבאינים במנה מקומה בו צמנים).

באחר, אנו יוצרים מי הכ מאומים למפקיד אבל לא בהכרח

הוא יסגור איננו חוצה זכס והצבה זה בין אלה שהם

צמנים (הם לא בהכרח באלי הסיכויים הכי טובים והבליים

המפקיד אכא זה מבין אלה שהסכימו חתום על החצה איננו)

לפגעים זה אפילו יהיו כאלה שהם המיון היו זה מה מנשנים.
קיום - זהו עומדים ומעמדים בטנצ'ואים וקיום לעבודה ע'
הארזון. הגרעין כולם בחירת מקור אספקה של כח אדם
בטנצ'ואי אספקה שהארזון יוכל להשגתו מה הצדק.
המטרה המכביה של הקיום זה ע"צ אישורו מאת של
מועמדים שהקנינו זמן קורות חיים או יכאו כדי ליהיה ז'
מנו זמורה/מיון אחר מאין מיון הלי שיש קיום.

* **היום נעבור על אישורו מאת שמקור על קיום של הכרים (אויק
מקיימים מנהלים הכרים) אבל המרצה הוסיפה דו עוד מה
דברים מסבין ואז זה עושה אה זה בצורה של שלבים
זה (והוא נותן * המאמר של ארכיוו ואמיג, 2009)**

המטרה שלנו הקיום זה לראות איפה אני יכולה זמנא אנשים
עם ה-KSA שלהם יכול להצאים זמקיד, כומר חמשה איפה
המאזר של האנשים האלה שאני מתפעל נמצא ולסוג משם צמחא
מועמדים.

אז איך עושים את זה?

1) **הצבה הסונדן - אני צריכה להיות פרו-אקטיבית ולצבור
מכאן את הצרכים.**

הקמתה - משל: אם יניח יש פה הרבה נשים צעירות אז אם בלנה הקבלנה
עכשיו זעבודה יש מצב שמסקן יהינה בהיניון עם המון (וצה לא)
משהו שאני שואל הכאון) אבל אני צריכה שיהיה לי מאזר מספק
של אנשים מתחילים.

זאת שאם את אני עובדת בארזון שיש ליאלו מובילים אז אני
צריכה לעצמן מסוג את הקיוסים ולבור אסא שיתלפו את הפרטים.
אז אם אני נמצאת במידה שיש זה בקציה מאוד גדול ואני מתנה
שפתק להתקציה הזה הוא השפיל להתחלקה וזאת אצמא מה
שאתר שיצטרף עוד אנשים ואני אצטרף אליהם אולם
אם מתקור שיש בהן שיצרו עציבה מאלה גדולים אז אני
צריכה דמקון זמנה העציבה דם צריכה לתפן לצדק אליה של
כאופן קבוע.

ולא הכונה להיות פרו-אקטיבית, אני כל המון צריכה מסוג עצמון
פא שיהיו ז'. **אני כל המון אמורה לעבור ממאמר כנה אנשים**

הקמתה - משל:
שלה ר:
צ"ה
מכאן
של
הצרכים

אני אצטרך ואיזה אנשים אני אצטרך כפי שאני יפגעו את
אתר הציור של מנהלי זיוס זה שהם אומרים אונחנו מצולמים!
כל המון יש קיוסים - זה שאומר שזה מנהל קיוס טוב, זה
הרבה פעמים אומר שזה מנהל קיוס או מוציא להורג מקיים
אם האנשים הללו נכונים ואז כל המון הם מתחילים או שהוא
זה צלפה את הקיוסים מהוא ואז הוא אשה את תוליד
הקיוס מהר מאוד ומקיים אנשים לא נעים ולפקיד.
סומה, זה שמנהל קיוס כל המון מקיים זה ממש זה האומדן
זאת והמקצועית שלך. מנהל קיוס טוב זה שגם כגז נען
יש מועדים מאוים: ש"א יש שורה נאום בארון ויש הסתברות
טוב של מי יכול להפיל.

כשיש תקופה של מימן או האיה המסק אומרים הפסדים כפי
זה שבבזבז כספים ול"שר את המאן שלהם. הכי קל לפטר אדם
ללא הטוח שזה הכי נכון. הטבע של השוק זה שיש תקופה
של מימן ותקופה של צמיחה אבל כשיש המון תקופה
של צמיחה אדם אומרים שניטחו אובדים מהנים. שאין זה
אובדים ואז הם הלחץ הקיים אנשים הכי מהר שאפשר שלא
המכרה או אנשים שמאמינים לפקיד ובטח שמדובר אז
יכול יותר הכי ואחר הדברים שמנהל משאבי אנוש טוב
צריך לעשות זה שאם לפטר את האובדים גם כשיש
תקופה של מימן ויש דברים לעשות אז זה כמו: הפתח של
נספוג, מי השלגה וכו'.

ולעיתים תקופות משבר הם קווקא. מכה צרה לקיים אנשים
ש"א כשיש תקופה זו טובה במשק הרבה אנשים טאקטיים
לעיתים רפטיים החוצה לכאבלה ואו הצמנוג כל אובדנים אתרים
לקחת אנשים מועילים בסכום סביר. ואז צריך למהר להסתברת
מאבדים, אובדים יש גם לבנות מאוב טוב כי אם נפטר
מאוב או יפה יום אתר אצטרך את אומדן אובדן ואז לא
הטוח שהוא ירצה לתור את לא הטוח שמוא יקיד אלוק לתת
טובים ואז לא הטוח שמתחילים שלך להתבררם שלהם ירצו
פרא...! אנשי משאבי אנוש צריכים לדעת קודם כל אנשים צריך
דעה איך להתנהל אינם גם אם צריך לפטר אז לעשות את
זה כמו שלצריך.

2) כפי לקיים אני צריכה לדעת מה צריך מתקין כפי להציל
(ואמרו הנוצח ב דיוק את התפקיד).

שלה 2:
הזרה
התקין

כפי לקבל את מי אני חובה לקיים אני חייב לדעת מה ה-KSAO
שהוא צריך כפי דפולית ואני צריכה השביל זה מה לתקין
זמנתיים, כמו לתקן ומה הוא צריך: שזה כולם הקצב
כשעוברים טכנים והיו אישיים ואישיותי: אני יסיון... כל מה שצריך
ה-KSAO שאנחנו מביאים להיווי את'ר האינטרנטי מוצאת דחשוק.
ומעבר לזה דווקא על זה שאנחנו מרחיבים ועל מנגלים רק
אשר ניסיון הוא צריך אלכו מנגלים יצא האם הוא יוצא לתעבור
המבנה האקדמי, מול אשר מול הוא צריך לפעול, האם הוא
'צטק' לעבוד זה אף בצורה וכל הדברים האלה שלם קצב
'אם נחמם אבל אנחנו היום הוציקים אנשים על חקר תפקיד
ואנחנו צריכים אתם כשאנחנו מתייחסים לתפקיד כולם הבאה
מבנה אקדמי. אם זה אכזרן מאוד מאוד פוליטי האם
הקו אצרי הזה ישיר הפוליטיקה הזאת כי לא כלפי מנגלים
זהם. לא אני צריכה לדעת הרבה מאוד דברים מעבר לתפקיד
אשר עובד יוצא לתפול אקסל אף ווארד אלכו אני צריכה לדעת
אף התפול: הבאה לתקן, האישי של האדם, התאם, הסביבה
ואלכו.

3
שלה 3:
פיתוח
המאגר

השלה הזה מעבר על פיתוח המאגר.
פיתוח המאגר זה אומר איך אני כן מרחיבה מספיק כדי
שיטכסו הרבה מועמדים ומצד שני יאלו מרחיבה יאלו מידי
כי אף איך אני אטפל בהם המועמדים האלה.
לא שאני אני נחשב את המאגר הזה זה אומר שאני צריכה
לעורר ולשכנע אלפי אנשים ששולחים חי קומה חיים ואני צריכה
לחיות עם מנוסר ועלונה לעם ולתקן את נלם בין אפיצה
פיצה והיו אם זה מתעסק בתקוה, אנחנו לא ינלם להתלל
מנוסר הדברים.
אנחנו צריכים לתת מאגר שהוא מספיק גדול שאני אול
שמכור בתפול המיון את הטובים ביותר את מצד שני לתמאגר
זה יקול מידי שאני פשוט טובה בעצמי וזה המיון של
פיתוח מאגר גדול.

אז מ' כול' אהיה במאמר הזה

המאמר הזה ינטיח לפניו הרבה מאוד אנשים:

קודם כל אנשים שהיו בפנים - כל שהיו כבר בארון.

האנשים האלה עמו היו שיצגו במידה שני אספו הם היו של

הארון אלה מתחילת / צוותים / חטיבות אחרות.

חמש: כשמישהו מרבים, חמסות, מדעי והתעסקו המפלגה נענה

אז לקחו את עצמם שלאחריה. כמרכז הפקולטה מנהל עסקים

זמנו זמנך עם המסלול מדעי ההתעסקו. (זה נקרא פנימי-תיכוני)

אנשים. המחול. ופה יש כמה אפשרויות:

הכח יצאה זה הצומח, אחרת - זה אומר שלפגאט משהו

הכל ממנו גלשה אחר.

חמש: אונת מוצים נשטו אחר אמללה. אז הצומח קרובה

זה אומר מאות תמוס גלשה, אז זה נשטו שיבואו

ממללה אחר או מאוניברסיטה אחרת

הצומח קרובה - זה משהו שחייב מאוד תמוס גלשה

אזומה כל הצומח טמורה - זה אומר שמישהו הכל

הא ממנו גלשה אחר. קיד והנשיא המדע. שנהיאו יהיה

מנהל עסקים חשבה: או מנהל ACE. כלומר, תמוס שהוא

לא אורו תמוס גלשה.

אז חיצונים פנימיים - זה אומר שהם כבר תיצוניים, הם לא

מקבלים משהו מהארון שלו אבל יש זהם או היה זהם

קשר הארון: או שהם היו אלהים לעצמם, אובדי קב"ן, יוצרים

אמזוניים, ספקים של. יהוצקון, לקוחות שהארון מכר.

פיראט: (חמש: תיצוני-פנימי) כ' יש זה קשר הארון אבל או

הכסל הוא מקבל כשיק ואז כעווס מן המניין כמו של

העובדים.

יש גם את הנושא הזה של ח"מ המיון חב"ל שלמה עם כן

מחול הרבה העמים אבל זה המחול של מישהו לפנים

מול העם מספר אז הוא כבר שמוע ומכר את הארון עם אם

הוא אפילו עדיין לא אלה מ' אל-פעם. אז עם ח"מ המיון

חבר"ל צ"ד דרכו מעולה והישהו וצ"ד דרכו שחולב חב"ק

וכ' הפק' פ' הויג פ' י משמעותי. המיוס. אבל יש עם ס' ימים

הנושא שאמורים להגיד איננו יתקנה וזה כעב לקרב המוצם

זה משגה בין 3 חודשים ל-6 חודשים והסמך הנוס יבוא
עתידי עד בני ארמים.

איכות מעסיק קבוע - מדבר אל: נניח שיש אימוץ שאנחנו מוציאים
חמוש איזה משגה מיוחד ורבה פעמים נחטט משהי שיש
זה עיבור מיוחד, ובכ"כ יש זמן של הראשונה יכול להיות
מקום, תבטיח, נצאיים וכו'.

פומר, השם של האקרון הזה הוא אצלי שורה עקב יאויטר ולכחון
למנוצר הוא טוב ומשגה עם סטיל... וזה נקרא ברנז/מוג.
ובה הרעיון של ברנז/מוג - זה אינשהו משגה שיש זק
מתעבה מאוד בקורה אינו הרגשה זה יוצר אוישים
איטג יש זהה.

חמשו: קורה - קורה בפסוקים הסלון שלה זה "קורה" תורה זה
שלם החיים - הסלון זה האינשהו אומרה שמתחילת אר
המוג וזה מה שקורה - קורה ניסגה ו"צרה", כאן שאם אתה
שורה קורה - קורה זה שאם כאלו התאיים החתנים של
החיים.

אוק זה קטור ארזון בעצם?
כשאנחנו מדברים על מועג מעסיק (חמשו מוג - זה איך
אני ממגד). זה בעצם איך אני מ"צרה" ומעסיק ארזון
אינשהו של ארזון ששורה זההוד כו, למשל משפחה
בזמן, שיש זו אומה אווירה, שאפשר זהקדם ולהפגם
כו.

הרעיון הוא שכדי לקיים אני חייגהו מועג מעסיק קבוע.
כאן יש אומנים שבלמים זההיא אר כל האנשים האלה
פנימה הם בלל. כאן צריכים חשים מודגג. דחשים כ
המיעז שלהם הוא כ"ב קבוע ושאינשים שולחים מעצמם
קורנה חיים וזה אומר לשם ארזון עם מועג מעסיק קבוע
חמשו: יוצג, ומיקומם.

ואם באיני תואים - ארזון שיש זו מוניטין זה ישורה כסל
למחכים חברה שיש זהה מוניטין אתה מוכפ זכו רק
אר המכונה והמבנה שלה אלסא אתה מוכפ אר (מוניטין)
אר השם שלה יישו זכו ערק.

ומיגו טוב מאפשר הצב הרבה מאוד אנשים שיכנסו
פנימה. והאנשים האלה ששולחים קורג חיים ומבקשים
זהו מועמדים הם נקראים מועמדים לא-קראים".
אם צבנו כוונתו בגוף הארון שיש לו מיגו מעסיק אתו
(הארגון לא פוסח, מוצא פרושים והמאמץ הצבאית מתכה
מוצא פרושים שמפרסם ומצא מוצא את עצמו והג)

שימוש ברשת חברתית כה משהו מאוד חשוב.

הרבה מאוד המעסיק שרצה לעצו זה **ה: לינקדין - LinkedIn** -
זה דומה לפייסבוק ואוויר ולעוד רשת שאנחנו מכירים אבל
בא רשת עסקית והמטרה שלה היא הצב לקיים אנשים
אמצע עבודה יש מושג שנקרא סורסינג והוא מקצוע שעושה
סורסינג נקרא סורסה (סורס = מקור), האדם שעוסק בזה
שייך סמחוק קיים והוא כל הזמן ניצב המקומות של אישה
אפשר למצוא מועמדים באפייסבוק, איקראין ועוד... סורסר
הגפיקו שלו כה חשוב כל הזמן ברשת ולחפש אנשים
שעוד ילא הישו מוצא את האדם או מאים הוא לנסו
אנשים אלה ולהציע להם הצב עבודה.

הלינקדין הצב מאפשר מעט Network עם הרבה מאוד אנשים
שיכולים להציע לי עבודה או לייצו שאני מחפש עבודה או
שאני אהיה מקשה הצב לא מיני אנשים שיש להם מאגר
של הצב עבודה. הלינקדין = כל רשת חברתית שהמטרה שלה היא
העסקית והרבה המעסיק שאני אשים כה את הקרוב חיים שלי
אפשר סמוך האתר הזה עם החברות שמחילים עלי.
סורסר אחיד פרופיל שהוא חכם ומחכם. עם מצב מי
צפה הפרופיל בשבוע האחרון ועד שהוא עם שלישי אקרוצ
מסוימת. יש חץ אופציה עם לחפש עם המון אפשרויות
משום שאנחנו רוצים, ודמ מה לינקדין יש קבוצת אחרים
(כמו הפייסבוק ואינסטגרם).

אחר שירות המעסיקה - עוד מקום שאנחנו יכולים להצב
הוא זה שירות המעסיקה. כעלמ המעסיקה באים הרבה
מאוד אנשים מובילים. היום לא חייב להיות מעסיק מעסיקה

פיזיקה כ' יש זהם אגרונום יען אפס משמר.
ובה חסך מהפזר המוצר בין אום הלכיה אלכך המפיקה
פיזיקה ובין אום נכסיהם עמך.
כל אגרו חמור ההשמה (פ' דקור-מאסר, קור-ט, אור-קורס
זכור הרבה) - בעלום אתרים שלען עראו משמר עמ
מועמדים אדם כאנשי משורבי אונש יען לשים לשם בקוטר
זכורק קיום מועמדים.

מונאי חיפוש ומאזרי (מונים) - כנוו קולן יש מונאי חיפוש לשם של
מאסוקה, אנשלו מונסטרה.
מונסטה סה מונע חיפוש של עמור - הרחבי העולם (זה עמ
עמנה).

יש אגרים יאקים עהפזר חמור חיים.

יש אגרי קייטונג - סה בעצם אגרי שיש בו מונע קולסיה
עמנה. ליים שלען רוכה חמורו עכשו מיישרו עמנה
הייטק אב איני יטעה עפנוי חמורו חייטונג לשם למונטיס,
אנשלו: אנשלי הייטיק הם הרבה לעמוס איוקים כאסה לעמנה
כל מוני מאעמדים כאסה אב אמרים שלעמ חמורם ע מוני
מאעמדים סה משהו שיטע לויטי ושל איני יטעה עמנה
ע אכר משהו שלען רוכה ומחמשה.

אור אנשלו: אורי מחמשה עמרים בהחום מאוים אב אגרי
The Marker אפשרי של אפרס אגרי המוצר דומים ע
אני יוצר להאונכוסיה הפא בהסמרה עמנה חמור חמור
הבה ויש זו אבנה הייטינג עמנה.

יש - מאמונים עמנה שמאמנים יש אגרי און מנל עמנה שלע
הם מפרסים מוצרו עמנה.

יש מוסקור עמנה עמנה - סה עמ מקום לשם יש זו
הרבה העמים חמור השמה במלך געיה יש עמנה א
כיון לשם יושבים בגיק האקדמיה
יש עמ ימים טוול. ממוכים לעמושים בומוסקור אהלענה עמנה
שים קונטי שישבים בהם ממוכים וכו עמ סנה עמ
חיים מועמדים (במלה סה מקום קטן ואין אגרי המקצוע
שמחמדים אב איניבסיטה סה מקום עמון יארה ועם יש יארה
מחנה).

ימונה ומסורה של מקור הקיום:

קיום מבפנים: ימונה

יש הרבה מאוד אנשים שהצפה שלהם זה לגייס מעק האקיון, והצליח אנשים מבפנים ויש זהה ימונה ומסורה. קודם כל את אתה יוצר שהולכים לגייס נניח למטה ניהול מעק האקיון אז יש זק מסיבציה עבור כי אתה יוצר אינטרנט מסוף ואם יגה ממונה.

צ"ה
מחויבות
עובדים

דבר שני זה שבה מבנים אתם את צריך לבטל להגותו המוציאו מלאו כספים על פרסומות ואז כיוונה עבורה לכן העלו של הקיום והתיוון מוכר.

עלול קיום
ומיון נוסף

העובד הזה כבר מכר את האקיון ואין לו איש העצה, הוא יוצר זהה הוא נכס.

הכר
האקיון

האקיון מכר את העובד ואג היכולת שלו.

הכר
העובד

מסורה

הרבה אנשים לא רוצים להתקדם בעק האקיון כי נוח להם במקום שלהם וזה עם יוצר מקום שלהם ככה הרבה פעמים אתם יוצר שהיה כוס של אנשים שהוא כבר עבד אתם ואם (אם זה המתקדם אחרת אז פחות אבל אם הקידום הוא באמת המתקדם אז יש זה הרבה בעיניו), וחל מה יש הרבה פעמים שאנשים לא רוצים להתקדם כי הם ממחנכים על המערכת האקיון שלהם.

מכר נכס
אקיון
קידום

מישהו שלח מעק המערכת זה מחויבותו. מכר והרבה פעמים כ"ח" אצדק עליה אתה והוא הרבה פעמים אתם יכול להתפטר את האקיון, שמתוכו אתם.

כ"ח
אקיון
האקיון

והרבה פעמים אתם מי שצוה. זמנה. זה כח אצדק. שתוקי, כ"ח מיני קובעים שלהם היו על הפנים. אבל לא יוצר מה העשות אתם מהם את הפנים והחלטו להעלות אתם זמנה אז אחרת הוא לא יעשה (כך באזור הזה, וישנאים את זמנה חושבים שאלו יש זמנה (בקידום). הוא יצויה).

כח אצדק
שתוק

קיום מבחוץ:

כאשר האקיון מציג מוצרים מבחוץ אז זה בקיור ופוק:

מבוא

זה גיוס אנשים מחוץ אב בודאו שיש הגדלים הארץ
הוועד החקק מידע עם סתריקו חידשו וניסיון חבל שקוא
כאה, יאב אנתו העצב מקהלים הרבה ניסיון וידיע מחול
הוועד ירע הרבה פעמים ינה אושים הארזנים מתמים וכו...
וכה מחבל ומרעף אג הארץ.

התקלה
באזון +
מאכב
קנימי
אמנתה

מבוא

אהל החסון המרבי פה זה חוסר ירע בארץ כי אם אנחנו
מקיימים מישלו מחול זה אומר להרבה פעמים שאנשים
כאו אג עצמם כוועמקים פוטן צאלים אומ אפקה הם
זא קיגו אג העקיד הסל - והם הפסיק ומאוסים והרבה פעמים
עצבים אג הארץ.

חוסר
ירע
בארץ

הוועד החקק שהיז הרבה פעמים מכיל חברה משוי שני
לחם הכלל מונע אב יש אן עוד פחה ירע וקס העל
שהאב החבל שהיז זא ממש מכה אג הנפשו הפול
אג פ חיי אנשים שאין חתם הרבה ירע מתק הארץ יכלים
שהקד זו כן אן היי המוחה (לשיי כן יכך) וכי אלו
באומ נון והם יכולים להטעור.

המחנה
ע
מחכים
מבטקין
שלא מתי
הכוחה
איננה

ע שמורה מחול הרבה פעמים ככה עלה אג זה נאכר
הישיב עמיה שחול אכן מחייב ארזנים. והוא חלק לפי המטה
והוא לא התכח מחוייב ארזן שלו וככה העוד כמה זמן
הוא יחפש זן ארזן אתה.

חוסר
מחוייב
אודק
זמן

יש פה עלוג פנסום קבועה כ גיוס אלה הרבה כסל ול
המקור של החיפוש אלים כסל (פנסום מוצע, פרסומה,
פנסום הארי השנה וכו).

עלוג
פנסום
קבועה

ניח שלצה זנו מנהל אפעול כ האויקהו הצעה יתמיטובה
בארץ אחר. היקצ שאני מפרסמה כפי חול כ אין די ניח
מאונקים מתק הארץ זה אומר שהמחכים שלי ירעיים שאני
מישיפה כרע, שאין די מישלו חול מאור בארץ ויש פה מיושנה
אלמנט של חשיפה אופיה הנקבוע החלשו של הארץ והקצ
שהוא חולל בעיקר משהו כחמו לחסותה
אם זה משהו יגז כטחיל זהפק, קווקא החשיפה שאני
מפנסמה הרבה זה כאילו אני צמחה.

חשיפה
כפי
מחכים

שלב 4:
הבזיק
ההצרכה

כשאנחנו אחרי השלב של פיתוח המאגר השאנו את כל התהליכים האנושיים והשיו צריכים להעריך אותם כי הם באים אנחנו התהליכים מיוני

ויש 3 תהליכים שיכולים לעמוד בניקוד לעיתים זה עם זה

1) הצרכה המוצמד - אם המוצמד חוש ששופטים אותו וכל המצא

מסתובב עליו (אודר ראיון מיוני ואודר ראיון מיוני ובוחנים אותו כמה התשקנוג רבה) אז הוא התלהבות שלו נפוצה כי יושבים זו על הוריה על המצא ממנים אותו ובוחנים אותו.

צריך לפעול איך לעשות את ההכרזים איך לשיוק שבה הנציגות כדי לא לפגוע בהתלהבות וההסתמון של המוצמד.

2) מכירת המשכרה המוצמד - כשאנחנו ממנים מוצמד אנחנו

מספקים לו על האקוון ומודים שלגוד מה האקוון והמצב אנחנו קים בן מוכרים זו את זה קצת, אנחנו מייצרים מול המוצמד מיתוג מצטיק וייצרים מה סוג של מכרה.

אבל קים מה צריך להיות קולו קים אם אני מאוד צקוקה אעובדים אותי לא יכלה שבה יראה מתעניינות כי אז זה

לכאן שהאקוון הוא "נטול" ואז אם הוא ירצה להקצות הוא יוציא זני אצל הנשמה עם השלב ולא התאווים.

מכרה המשכרה צריכה להיות הרמה מכרה ומחירה סהירה!!

3) יצירת קונצרט באקוון עצמו המוצמד - הרבה פעמים

אין הסכמה על המוצמד. לניח אנחנו מצאנו 3 אנשים ואנחנו צריכים למצוא את, אבל האנשים האקוונים לא מסכימים או את אחר אומר ללצא המוצמד רבה מאוים ופעלו של מילתו אתר "המוצמד השני

מבאים וכלי ואז יש העייתג שלמנסים לייצר קונצרט (שגפיה הסכמה) אבל להפיל זה מה שמעק ומשק ומשקנה

ומבאים אנשים אחרים לעזור ולהבין את עצמם ואז זה יוצר הכרה פוליטיקה ומתקום עמחור מקצועי לזכר מצב של

בחישה ומריחה פוליטיה בפנים והאקווי זה תפליק הקיום מממשק מאוד המצא ואז מוצמדים עצומים לפנוש או כי

המצא הופק לאתק מידי והדבר השני זה העניין של הקייקרטיוו, הרבה אנשים מחפשים עבודה אך כדי שהם

עובדים במקום מסוים אחר.

התחנה של שנה לבו

מטע מכאינים (שאו אג פל: העולם), חובה האישות של...
שהיה המנה הישיר ומאוק מנה משאבי אנוש והם
צרכים אחרים העלי מוסיבה, ומהכיר אג המפקיד אחרים
יצויים קשים (ואו אצה מנה כזה שמחזר אחרים אנשים
שיעלו אלו כי הם יהיו יחס טובים מחנו).

סגירת הערכה נכונה זה כל הליים שנמצא במיון, פותר אלו
השיטות המהימני והתקפות כדי אבחר אג האנשים.

אם זה מילשו שנתנו מקייסים שהוא בכיר שנתנו חייבים
במיון אית אלו מילשו אפלו מילשו שהוא מאוד בכיר
(משלו) אג המנ"ל שיבאו לכאן אג המועצה הזה ויצחק אגו
ואה גם ענין של אג מילשו הפך העבודה האקוון (ענת המנ"ל)
כבוד, ככל שמקייסים מילשו בדרך אחרת יגרו אגו-אופטר
שמן כזה משאבי אנוש אראין אגו.

אם הפנתנו אחרים אקוצצוס (הסכמה) וטלס אחרו"זה האדם
המגוי"ט אג זה פשוט וופים
אבל אם אין ממיות צעים (אין הסכמה) הפחטה הסופה
צרכים אחרים היקוי המנה הישיר כי תזכו זה שיצטרך אחרים
אם המילשו הזה כל הזמן.

התחנה של שנה לבו

[Faint, mostly illegible handwritten text in the lower section of the page.]

18/11/25
(שיעור 6)

5) שפה 5- סגירה העסקה

אמנוני שגיוס זה מה שמביא את המוצגים ואז יש
שפה של מיון שפה מנצחצח ונשארים זמן האנשים המאמינים
היוגם אנה קים דיהנו על זה שלא כלם יסזרו אינו עסקה
כ חסך מסיבות כאלו ואתה לא יממשו את זה שמה
עברו את המיון שאז המופו של דבה צריק לעלו עם
אנשים עסקה, עם אלה שהם מאמינים היום ואנחנו
רוצים "אמנם"

התחשבה לסגירה העסקה היא נקבצו בקול כשל הוא
מתעבה שגויה וזה כבר שנים הוכח בחתקרים לאנשים
לא סוכנים במקום אלוהה בקול כשל ולא סוכנים בקול
כשל... לא מדובר זה על הפרשים של אשונה אלפי שקלים
אלו בדרכי ההבדלים הם: לא כאלה שבקלסם אנשים לא
סוכנים עסקה, כאלו ההבדלים העכר הם לא כאלה שבקלסם
אנשים לא סוכנים עסקה.

אז מה כן יצרום המוצג הטוב היותם, למה שאלותנו הכי
רוצים לקבל את העסקה?

פה צריק להתעבה ה-3 דברים:

1) Perceived Organizational Support = (POS) - צי אמיכה

אמוני- נפסג אמיכה אמוני נפסג זה הפגש הקשר הקטני
שנוצה בין הממוצג והאמן המפליק תמיד זה המדה עם החויות האמן
זה מה שאזר לטנע את המוצג, והיוג האמן הזה
אמיכה אמוני נפסג נקרא קים המדה קיישג אמוני, והרעיון
הוא שכלאני מפיצה לאישה אמן כמוצגת אני עוד לא יודע
אם אני אסגור או לא את העסקה שלם אבל מה שמתק מאלו
זה שאני אראה או אחוש שלאמן האמ אכבר ממני שלם
אם אני לא אסגור שלם את העסקה אז לשאמג האמן חזק
חשוב לעזור או לקבל את ההחלטה הנשנה היותם והטובה היותם
קם בשבילי (שיש מי שמענין, שיש מי שמתקן למה אני)
וכה מה שקרא אמיכה אמוני נפסג והיותם שאז לא

סדרת עסקה עם האמין ואיור שאני עוד לא אוהב לו
אמין האמר אכפר ממני והוא נקט בצדדים שמאיים שאכפר
זו

② Realistic job preview - המשמעות פה היא הנחה

מציאות של העסקה. נניח שאני אכשיר הנחה לאתקול אתקיד
של ס"ע לא צופא שיניים וההנח פחות או יותר מה צה אומר
אהל יש הבדל בין לתקין משה שאני קורא משהו צבין למשהו
כאמר אומר זו "תקשה" לפעמים יקיצו אנשים עם פה שהוא
טוב לתקין ולפעמים יש יעדים שצדדים - זה ממש לא כמו
אתקראו.

והציון פה הוא זה מי שנמצא אינו התפזק (זה שמקום, זה
שצומח וסדר אינו אה העסקה שהוא הצדד יהיה התנה הישר
שנו) הוא האמר מוצר זנו הצורה מציאות אה העסקה
עם התבוננה ועם התחוננה וכל מה שנדרש העסקה:

אנחנו נמאילים או כמי שמאמנים על הצדד העסקה אנחנו לא
צדדים העקיד "משמא" זה העקיד צדד ולעקיד רק אה העברים העקיד,
אלא אנחנו צדדים לעקיד אה העברים הטובים אהל עם לתקיד
עם צדדים מציאותם כדי שהמואמר לא יקבל חשם לא נטן וכל
הוא יטו לעקיד ויחול שוק.

אם אנחנו לא מציגים אה העסקה בצורה מציאות אהל
האנשים שמתמילים לעקיד הם אצבים מהר והם לא מחויבים
כ הם לא הסכינו על מה שהם חשבו שזה ואם יוצא
מצב שכלולו יתו אהל, וכן עם הסיבה שהאנשים האלה
מאצים אולי לא מוכנים לעקיד כי הם מודעותם אל משהו מסוים
והעקיד העצם קונש משהו אחר והם יכולים להיכנס עתידה הכלל
לפני ולא יודעים כז מה צדד. ואם כפי שאנשים ירבו לעקיד
אליהם אה העסקה צדד לאטו הצדד מציאות של העסקה
כ זה עם מפתח חזרה וזה עם תקיד מחויבות.

③ הבוס - הנה תלשי עקם אצל הצדד העסקה עם המוצר זה שהוא

הוא שמנהל הישר עם מוצר ולא רק משאלי האנש צדד האמר
משמאלי המוצר שהוא ראה מי התחנה הישרת
אם אנחנו מקיימים מנהלים הכרים (משאלי) סמנ"ל (גבעה) גמיר צדד
שהיה משהו בפר יום המוצר המאין גמיר צדד אצל העלה

לכבוד אג המועצות אנו צריכים להביא מילה. שהוא גם הכיר יתר כדי שהוא יבא מה הפנים של הארון כאן נשלי ושהוא יקיש לחשיבה וארון יצאים אג האנשים הטובים ביותר אג המנהל והכיר פינה צמח מהולץ שלו ולשוחח עם המועצה.

יש אמונים היום שחמש אושים אג צה, **אמיל:** הוצבו - שם המנהל או משנה האצה מקום הוא נמצא בעולם, הוא אהר מקבל ויקאו עם המועצה כדי לאחד לו הפתח ול... אום המועצה מקבל אג חנו מקבל מיל אישי מהמנהל ויש כזה איזה משנה שזורים לאנשים אהדים טוב הארון הזה ולראו שיש הארון הזה זכור יתר מקבל ומכבוד אג העובדים והמועצות שמציעים אלו.

6) שיחה ראובן החזק (על 6)

השנה הזה הוא שצריך לשלם את העובד החזק הארון וחור משה שהוא מקבל מיל לרוק הבא.

הנה מאלו העובדים אמרתי להם יתקבלו ולפי אג ב הגלובל של מועצת הם עוצבים מהר הקלף חוסר הסגולה לארון ולכן חשיב זהבין שפה לא נזמר בשלף של תיוון. זה שצדנו עם מילתו עסקה זה לאו מסיים אג התפקיד שאנו במשאבי אנו, אנו צריכים לראו נבאומג הוא יסגל והוא הבין ויש זו מילתו ולשוחח אנו שהוא יודע אמיל בהפסקה ולמשל שהוא יודע איפה מקבלים אג גלושי החזק ול... אג-אומה צריך לראו שהעובד החזק באומג יסגל לחקום ופה תענה מאלו להשגשג המתור (ישאמונים לקוחים אזה האדי) והליון של זה הוא לעובד חזק לא נכנס לארון חזק הני שמישהו מקבל אג של יש אמונים שחמוש יש מיישהו שמתקשר לעובד אומר לו "הרוק הוא אני אתה לך בשלף" והוא אומר זה עובד החזק סויר הארון... לומר זה מילתו שאזר לעובד החזק לארון וזה מאלו חשבו לאג יצאה של משאבי האנוש. **המשיג:** המשיג האנוש זה צריך לחבוש להעביר חזקם יצע ויקיד יקלה זו ואני לא מסגל" אלכו להפק! משאבי האנוש צריך לעשות האופן יצא אג המהלכים האלה ולפניו לעובד ולראו שהם בסדר והוא מסתדר ואם לא אג מה הוא צריך.

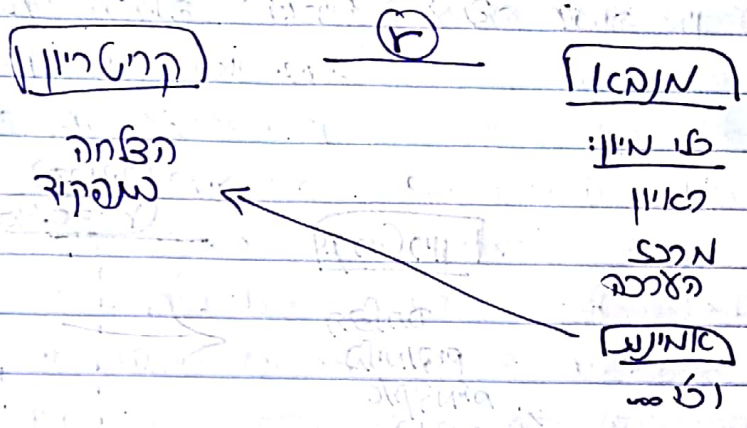
7) שלם ד - בקורב ובחינה מחזק:

כל הגלויים המשאני האנוש גמיר צריכים לשמוע גמיה בקרה כדי לראות האם פאלו נכון או לאו פאלו נכון. כל אשיו תהאק גיוס וצד סגור העסקה האדם השלחן אינו נצבנו אולו התקד האם הוא האמת התקד כמו שצריך לשהאור רצוננו ואם לא אב אולו משהו לא היה הסדר גיוס ולא היה הסדר החיון... כל אונתני כל המון צריכים להבין עם עצמנו עם שיטת גיוס שלנו, אג שיטת החיון שלנו ואל כל הגלויים של משאני האנוש אונתני צריכים לעשות בקרה מיישאתני על גרתיק גיוס דם החתינים (מפיון זה כהמשאני שהאו מחיון) ואם אונתני רואים שמחוינים מסוימים אינם הם מחוינים ונראה לאו עושים אג זה בזרה טבה או ממשאני מחוינים חיוביים ובסוף הצוכים שלם לאו עוכים טוב אם אונתני צריכים למה על זה אג הצד והטיל צורה אינשהי אחריו אם הוא שרם לא ימיון או שרם יחזו איך לעשות את זה... אנשים צריכים לדעו שיש בקרה גם על זה שאומרים "טאו קהל או לאורזון" - מישהו יוצר מי קיבל או האדם הזה למחיון. כשנו בני אדם ואלו קורב אבל צריך לדעו שישנה אחריו ושצריך לעשות בקרה. אם יש מישהו שהוא מחש גרוע ואושים או הערכה התקד ומחוינים בפניו אבל אחרי שנה אים הוא צד לא העשה כנראה שהוא כבר לא ישפר וצריך להפיד מחנו.

מהו ה-KSAO של צביק המפקיד כפי שהצליח והגדליק המיון אני
 מצהירה את כל המוצגים מתחנים ואני בודקת לאי האמנה יש
 את ה-KSAO שלטעמי של צביק להיות המפקיד הזה, מי האמנה הכי

מבאים למפקיד הזה. **ישנם 2 נושאים שחשוב להכיר שנקראים "מנבאים" ו"קרטיונים"**
תפקודים:

המנבאים - אלו הצדדים של המיון כמו: כאון, אבדה, מרד, הערכה,
 מתן אמינות, מתן יחס - קאנטיבי"א וכו'...
 כפי המיון נקראים "מנבאים" כי הם מנבאים משהו לגבי. הם מנבאים
 את מה שאני רוצה לקבל שזה הצדדים הצלחה במפקיד. "
 המיונים אחרים "המנבאים" בודקת מי מה שאני רוצה לקבל.



נניח ואני סתמתי מתן אמינות ואני רוצה לקבל את עמוד הצלחה
 במפקיד, אני רוצה לראות האם הוא האמנה מצליח לפרט על אי האמי
 ה-KSAO (מתקרה הזה אמינות) הכי קבועים במפקיד וראוה שזה האמנה
 קרה עמוד אנשים שאח"כ יצאו במפקיד ואני אראה את האמינות שלהם.

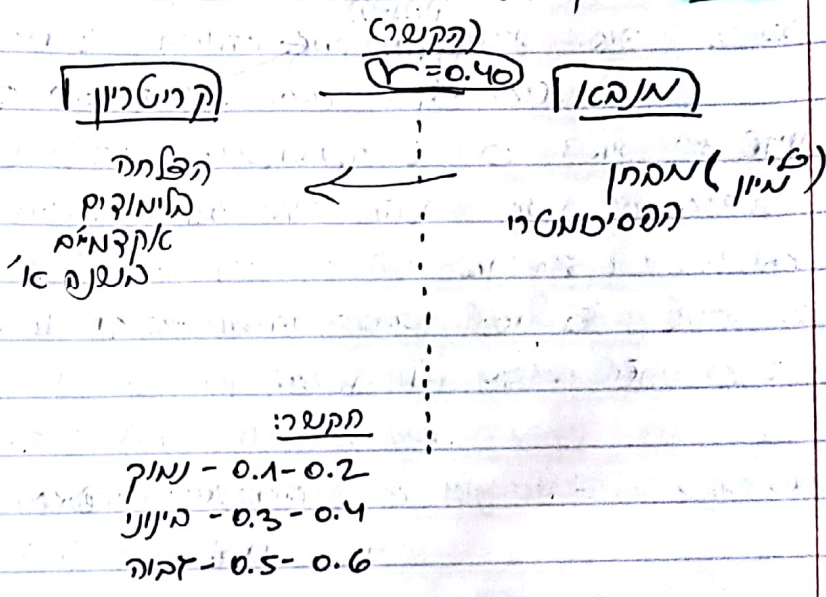
כל כפי המיון שלמחרת זה מה שאני הצדדים לקבל, אני חצה
 זכור אתם לראות שהם נקראים:

ואיך אני יוצג ישרם נקראים:
 אני הצדדים בודקת את הקשר שלהם (אמינות - י) הנייהם לבין
 בין שאח"כ כאון יקרוני יטע שהקבל במפקיד.

איך אני יוצגת האמנה שהכל נשפיעה שזהו כפי הנוצלת:
 אני צריכה לקבל, אני צריכה זכרון את העקרון של הדינה יפה
 עקרון אומר שאני בודקת האמנה או זה שאני רוצה עבודה, שהתחנן
 הנה ובודקת האמנה את מה שאני רוצה לראות מתן אמינות את עבודה

שהוא בדרך כלל באחד או שני האמצעים ולא דברים אחרים.
 זכר כפי המיון הזה שהוא נובא (מבחן האמינות) ואני צריכה
 זקוק אותו מה שיקרה אחר באמצעות.
משלי צדקה עקב אג כל היתר והצדקה זני אג מבחן האמינות
 החדש ואחר זקוק אג כמעט ואיננה עסקה וכאשר שנה נמצאה
 בעקבות אשור אג הממונים ישנו מה דג האמינות שלנו.
 האם מאלו האמצעים, האם מילוני האמצעים וכמה הממונים שלנו חושבים
 שאיננו אמנים. וצדקה צדק שלמאג כל המיון שלה הוא זקוק ע'
 זה לא צדק המאג (ה-ר) שהיא ענה זני אגין הציון שהממונה
 עז זני ההצדקה בעקבות יהיה צדקה, מה שיש קרוב ל-1 (אני
 בודק אג הציונים של אנשים בממאג) ואולי אחר אג הציונים שלהם
 שהם כבר מפקדים בעקבות ואם יש מאג צדקה בין הציונים אז
 אני יודע שהמבחן הזה הוא זקוק.

משלי מבחן הפסימטרי.



לפי הצדק שנצט"ם העמידו הפסימטרי חזק עם חזרה וה-ר לפני זה
 היה 0.4. וזה אחר שהמבחן הפסימטרי (לפי החיבור) הוא מובא
 בצורה מיונה, הוא יכול להסביר אס"מ מהשונה בהצלחה בלימודים
 אקדמיים ו-1.6 מוסברים ע' מהענונה מוסברים ע' אלוהים אחרים
 שאיננו לא יכולים & מאג אגין המבחן הפסימטרי כמו המשל והמדה
 השקעה, נחישות...

קריטריון = זה המדד שאליו נמדדה ההצלחה של צדקה בעקבות.

על צפון אג הקרוטיונים במס אפנים יחודי אך טלפני, אטווה אוק
או אטווה קצר וכו'

עניי אחר, ענה - זה אטווה קצר

ועניי אחר, ענה - זה אטווה ארוך

מובן שהקרוטיון צריך להיות גל - צריך להיות משהו שהוא חסר
זנב ושאר חושבים שהוא יכל לקבל מאחר הצלחה במקרה או בשל
המקרה. הדגש האחר, מקוד של מחונים, של אמיג וקרוטיון טלפני
זה משהו שנחשב כיצד טוב

וכמון שהקרוטיון היה אחר עם התימוג - בומר, הציונים שמתעדים
הם צריכים להיות מהותיים, כ"א או שפעם אחר מקרה או האובד
וקיבלו 90 ופעם אחר שמצד אחר קיבלו 20 ומקובל על אלו
מצד (זה אחר הפיו עקבי ביחס לאות אחר).

אז כי היון צריכים להיות מהותיים וקפויים!!

ככל שהקשר (ה-ז) בין המבוא לבין הקרוטיון צמוד יותר כך זה
אחר שיש יותר השמחה ופלי היון גל י"ג.

הגוף - משקל או ה-ז, אג הקשר בין כלי היון לקרוטיון,
אנחנו יודעים שמהותנו זה גנאי הכבדי אבל או מספיק לקבל
כי מבין אלו יכל להיות גל אחר מהותנו: אם אני מצליחה
מבין אמיתי (אמש) אצורה ופעם אחר יוצא על ציון 90 ופעם
אחר יוצא על ציון 20 אז משהו לא מהותנו היה כי אין ציון
המדידה לפי אחר שיש הרבה טעויות.
מהותנו אמנם מצפים לאחרים י"ג צלוחים - מהותנו של מבין
שהיא סבירה היא מ-0.8 ומעלה.

אז קיבלנו קצת על הפסיכומטרי

אנחנו חאים ששחוב מנוחה בירבויים שהיא היגה חסך מן החלק הזה
של הפסיכומטרי. אומרת: פרק ההבאה היש לקבוע של (של הפסיכומטרי)
כמה מבוא (זה בקיור מה שאנחנו יומרים. עכשיו). המונה הוצר
אז מה שהיא אמורה אפיקוק (מה שאומר גוף) ואנשה או זה יוצר
האורה היוגרי - מה שהיא אמורה היה זה שמצד 0.4-0.5
שקיבלו עליו, פרק ההבאה (זה שצריך לכתוב חומר) הוצר מוסר
אפיקוק (עלמה אג הקשר בין המבוא לקרוטיון) ומהות אג המבין לקבל

יאר. ועם זאת מהווה סוג' מיוחד בייחודים כי התנהגות לא
מקבילת הפלחה והתנהגות האימוזים בצורה אופטימית. אצל טון לישנם
זכריות אחריק שנושפים על הפלחה האימוזים את קשה יאר לראו,
טון: הקדש צמח אמיצה. ← תמיד אתנו ניע אמשו שיהא לא
1 כי אי-אפשר לראו אג ב הדברים.

אז איך אתנו בצפן עושים את זה?

תשובה אהדית שאנתי טווחי משהי אונש. עסא ככ נשה או
פדברים יתאלו, כי אתנו נקב כר מחן שיהי כגה עלו להיקל
שלו הוא ככה וככה אן יכלי היקניו שלו הוא כסא וכסא...
מנהלי משהי אונש הצר' עסא מהמים כלים וצביטם לקל
אמר, הם הצר' יקנו כהר מחן קיים שמישו תקל אונ
הצבר.

אבל אתנו עומדים בקצרה חן כפי שרבו איך את הכלים שאם
אתנו נכנס עברה הארצון שלנו אז שיהי נשמש איך יקפו
את. וזהו תשובה שרבו את הרעיון העדתי איך אונש את זה
מה זה אומר כי שאנתי (צסק אהלים האצה לי מיון אהמש
אצובדים שלנו תשובה שרבו מה זה היקל שנהברים עסא, מה
הלי מיון מודק וכו'.

**אז איך בצפן עושים את המבוא? איך עושים את העלוק הזה?
יש 3 דרכים לעשות את זה:**

1) מודל הנכחי ארוך האות - הוא נקרא ארוך אונ כי הוא לטון יאר

ארוך. המודל הזה לקחים מואמרים עסקיה (ב מני מואמרים
שהביעו העניינות אמת אתנו רוצים לנסה להתקל לתקיד הזה)
ומקבלים את כלם. כפומר, אונשום ערס מחן אכל מתקבלים
את כלם עסא כי קשר אצון להתקל. אהשקול של המבחן מה עושים
ומשל: סקיד הבנק.

עניו ב 30 המואמרים שחוצים ערה סקיד הבנק עתים מחן
אמיני (המבחן שאני רוצה לקבל) ואז אני מקבל את ב ה-30
מואמרים שלי ואלו קשר עצון להתקל המבחן האמיני.
וכאור שנה (באש זה זה ארוך אונ כי זה ארוך צמח) אני חאה קוצם
ע מ שנה את התקיד ואם יש נייטרו שיהי אהקומה כן

העיון אצל לפני, אני נראה מה המחנה כזה על העומדים ועל מה הם אמנים ואז היו הארבע העקרונות של המחנה לבין המחנה ששעה לפני שנה אני עושה הצלחה ומהגה או המאמץ (א-ה-ר) ואז אני יכולה להגיד על כמה מחנה המחנה היה יקר.

המחנה ה-15-16 גם פה את העקרונות של המחנה במרכז הנה עושים

הן העקרונות מסויים.

המחנה הקודם זה הכבוד משקלים ושל וגם לוקח הרבה זמן ולכן אמרו "הואו ננסה לעשות משהו אחר שיקדם את המחנה ולכן מצביק למיני ערכים כל מיני אנשים שהם אולי מכוונים למחנה ולעולם העקרונות ואז רצו לעשות משהו אחר וזה המחנה ה-15-16.

המחנה - זה אחר שהבואו המחנה, האמת זמן את עושה 2 גברים. ריכזנו על עקרונות המנה, את המנה זה מחנה אובדים מחנה עקרונות. כל מיני עקרונות וזה אומר שיש אליהם כבר העקרונות העקרונות של מחנה, את המנה של א ניקח את העקרונות שכבר אובדים ככך ושיש אליהם העקרונות העקרונות. אלקים מהם מחנה את המחנה אמרנו ואז אני אעשה מחנה בין כל הצלחה של העקרונות שכך אובדים המחנה אמרנו לבין הארבע העקרונות שיש זי אליהם כבר כי הם אובדים כבר העקרונות.

מחנה:

אני הצלחתי לוקח אנשים שהם כבר אובדים ושיש זי אליהם כבר העקרונות העקרונות ואני כבר לעשות זמן אחר, אלקים את המחנה המחנה יטל שהוא עובד שאלה זי שנה אפילו... ואז אני הצלחתי בדרך את המחנה בין הצלחה שהם קיבלו המחנה המחנה לבין הארבע העקרונות שמחילא כבר יש זי אליהם כי הם אובדים העקרונות.

המחנה הזה זה מצב אחד נשמע חסכוני ונפלא וחוסר המחנה מחנה ומשקלים אבל מצב שני יש זי 2 חסכוני עיקריים:

- אמרנו שאם המחנה "מקור" זה אומר שאנחנו נרצה להתמקד בו מחנכים ליבואו העקרונות וזה אומר שהעקרונות יהיה מאד צמודה אם מי יבית שהקבל העקרונות הזה

אנשים שכבר אובדים העקרונות הרבה זמן הם עושים עקרונות מסויים הרבה יותר טוב... ואני הצלחתי המקור מחנכים מחנכים מחנכים של מחנכים ע"י אנשים שאובדים מחנה שנים העקרונות ושיש

אדם כבר ניסיון זה ואם תניחוג יהיו זכותוג ומאצתה תגש אלכו ניסיון
יהיה זו סיטי ייקולושו מאיז אצמוד הנרחה של המבחן.
המבחן השני הוא שהרחה שלמים הערהית הם עצמותים ואומרים
"כץ, תץ אני עינד פה תחון שלנים מה עצשו הם באים אולי עם
איזה מבחן? אז תרהה שלמים. העובדים האלה לא יאששו. למתנים
המחשבה של אחינה כלפיהם ואז הם יכולים לעשו קווקא. אסו
יאר, כלומר הטונה מלכפילה כי הם לא מהינים למה קטאו לרם
עשו או המבחן הזה והם חושבים שזה אולי מניפולציה של
ההנהלה ואז הצצם העובדים האלה עלוים לעקב אחר ממה שהם
מפקדים הדרת פני עשו מניפולציה עדיג. מהנהלה והעקמו. כן
ניצב מצב שלם פה הנרחה סאו משקפה אר האמינה.

3) המבחן הסינטי

המבחן הסינטי נקרא כבר על הכעיון של
משח או טבאי. יש עקידים שליון מהם תרהה - למשל עקיד
הבוק ייש מלא סינטי הנקים וזה סא הציה עקל אר המבחן כי
ט יש מלא מעקיד אחר, אבל יש מעקידים שליון מהם תרהה
אבל סאו אני רוצה לעשו מהם מבחני מיון. והאלל שליון מהם
הרחה אני צריכה בצורה סינטי/בצורה מלאכה עקרה סוקים
שונים של עקידים והצצם על כלם ביתר עקל אר המבחן
המיון (זה לא עקיד אחר אלא זה כמה מעקידים. עונים ואלוהם
עקל אר המבחן המיון).

אבל זהה אני עוקה אר פ המפקידים האלה שהם עונים?
כי אני מאמינה שאפשר יהיה אצל כלם עבחון אר מה שאני
רוצה עמדוד: אסו. זה אחינה או סמא אצבאוג אוו ראייה
מרחביה או אמעקה. וט... ילא משנה מה אני רוצה, אבל אני
הצצם צריכה להיזר כל המפקידים האלה צביק אר המאפיין הזה
שאנו אני אהיק המבחן.

דמשהו אני רוצה לבדוק ראייה מרחביה.

דיון הרחה עקידים שאני צריכה בהם ראייה מרחביה ולכן אני
צריכה סאסול מספיק אנשים ולעובדים בעקיד מסוים שבוהם
ראייה מרחביה... ופה הצצם אני צריכה לעתה סל של מה
עקידים שכלם נצטרך ראייה מרחביה ואז אנשים
בעקידים השונים לעבור אר המבחן שאנו אני רוצה עקל של

כאשר מתחיל.

אני הצורה סינטטי/מלאכותי אסמט ומ' בעלי גפיקים להחמיר
לפני זה שאני מנסה שלפני יש את המאפיין הזה שאני
רוצה לבדוק בלי העיון שאני צריכה ואני פשוט מציירה את
את המבחן זה לא מיוצג טוב כי יכלים להיות שינויים בין
גפיקי לגפיקי אבל אני זה הרבה הירוא.

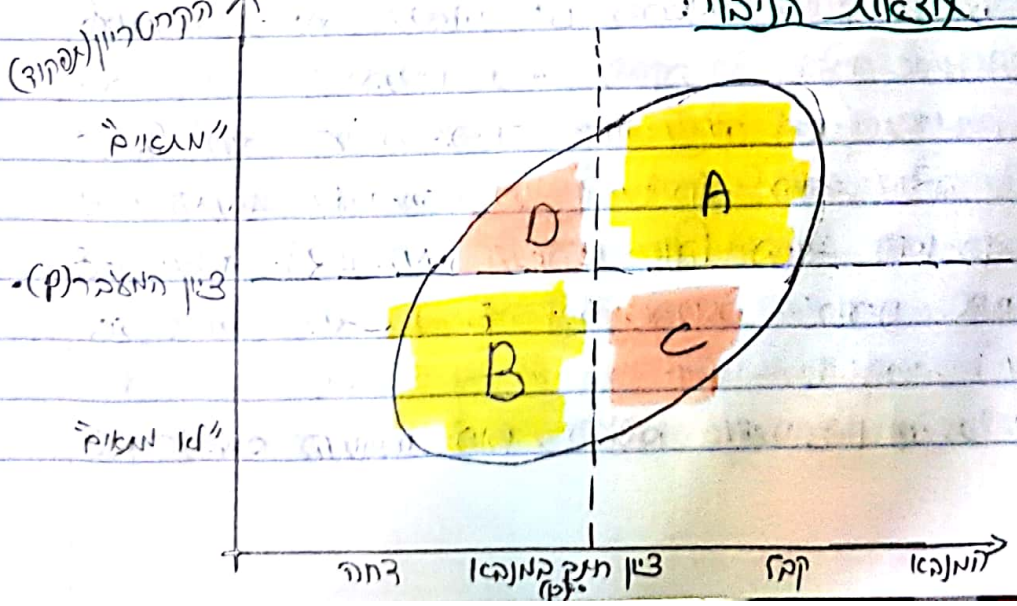
המבחן 5 שקל 7 מוצגים 5 דפים של סטטיסטיקה עם
מאמ ונקודות שמחה על המתקשר:

תקן-צורה זה 0.6 - 0.5 בין כלי מיון.
בצד קל אם נניח שהמבחן גוף שזה לא יהיה 1, זה לא
אומר שאם מוצג קיבל 100 המבחן מיון. הוא קל יקבל 100
הפצת גפיקי, אך אמר שאם הוא מקבל 50 המבחן מיון
אז הוא יקבל הקיור 50 ההצרכים גפיקי וכבר זה אצל סטטיסטיקה...
זה מיוצג פחות או יותר ולכן אומנו בצד לא נראה שאת 1
או 2 שלמחצאים למטה - אומנו לא נראה קשר אנאכי במה
בצד מה שנראה זה סך של ענף כמא, ש' אומנו רמים
שיש קשר בין מנבא ולקריטריון אולי הוא פחות או יותר נ
יסבוב אצטרו קו (כמו צדל 3, 4).
זה 5 - זה מראה על העצר מאמ וזה אתה שהמבחן הוא
לא גוף ולכן אומנו לא נשמע קו.

תהליך המיון:

שלאומנו אולים את תהליך המיון יבואו עמוד 4 אפשרות:
אומנו (סביר את האפשרות עם ה - A, B, C, D -

קרטסים גוצואו הניבוי:



אמנו שיש מנהא וקריטריון (גסקד) ומה ינסל לכזו-אנו?
עיה סקנו משהו והצטרע-עו מהמן מיון וישען 4 אפשורוג אן
שנדחה אמע כעל רצון שהוא קיהל אן שקבל אמע, ובין אם רחני
או קיבלנו אמע מה כפועל הוא יכל לעשו? האם הוא האמר

זא מאים או שהאו מאים?
כא ינסל עהיג מצב שהעבה הביעל לא עבר אמע מהמן המיון

אבל ינסל עהיג שהאו כן היה ינסל עפליח מתקיד.
פעמים ינסל עהיג שהקבלים אנשים אחריו כמה שאל-מסגר

שהם גרועים.

ואלו קראו טעויה מיון. וטעויה מיון זה אומר שרתינו משהו שהאו
מאים (שפה D) או שקיבלנו משהו שהאו לא מאים שפה (C).

ואנחנו רוצים לעבר למינימום אז טעויה תהיו הכול (א-ב-ו-ד)
שקיבלת אנשים לא מאים או שרתינו אנשים מאים.

B - רחמי אנשים לא מאים מתקיד.

A - קיבלת אנשים שמאיים מתקיד.

ואלו 2 מקרים שהם בסדר לחור ולפה אתנו שאלפים שיקרה.

הסקל 7 ראונו מס' גרועים שמאיים אן אז הקשר בין

מנהא וקריטריון שהאו כמו-אנו. וזה הביק מה שאנחנו האם

בתמים הבה הקשר הבה בין מנהא וקריטריון האו עהכאו ענה

כשמקרים מהמן מיון מה קורה בין פ רצונים בהנהא רצונים

הקריטריונים אבל האופן עקרוני בין פ האנשים האלה שקיבלת

אזכרון יש גם אנשים שהם לא מוצחים ובין כל האנשים האלה

שרחמי ואמר עהם "אם לא ינסל עהקבלו אזכרון" יש אנשים

שהם כן מוצחים ומה שאני רוצה הגר מתינה זה למצא

למצב כמה ישוני ינסל אז החסק שמהנה ציון א-ו-ד.

כאן C- זה אנשים שהם העקלו וזהו אז רצון העק אבל

כפועל (עיד ההצטרע-עקיד) נראה שהם לא מאים וטעיה וזה מוריד

ע מהעקל של המהנים או לינסל עהיג מצב שרתינו משהו כן הוא

לא הידע עכזון העק בהנהא אבל בסוף הוא כן מאים וזה D.

וכה אומר ש-א-ו-ד אלו טעויה שאנחנו אמורים לצמצם למינימום.

צון העק בהנהא הוא בעצם אומר בין מי שיקבל לבין פ מי

ש"פחה. ואיך אני בודק בקיור מה זה ציון התקן המתכנן?
אני יכולה ה-2. אפנים עקב ציון תקן המתכנן.

1) קריטריון מצרפי

2) קריטריון מרחבי

קריטריון מצרפי = הקריטריון הזה אומר שאני לוקח את כל התוצאות של המבחנים שלשום אני חאה כמה הצריכי אתם הראיון עברה, וכמה קיבלו במרכזי הערכה ועוד... ועושה פשוט ממוצע.

אם נניח הציון בסיוון עברה היה נמוך אבל היה ציון גבוה בשיחה עם הפסיכולוג אז יש ממוצע די סביר וכנראה שהעובד יקבל מעבודה (מצרפי זה מהמחירה = סכימה, חיבור של כל המבחנים ואת' עושים ממוצע או קיבלו או משולף).

קריטריון מרחבי = הקריטריון הזה אומר מה הרציון של אלו ממוצע?

מה הקשר אמל, בין אמני-אני יוצאה? כי יכול להיות אדם שהוא יוצא אבל הוא לא אמין לעבודות. אז מה הרציון של אלו ממוצע ציחה כזה של כל הדברים ולפי זה צמצמתי יוצא אני מלאכה מישור או חא?

וקריטריון מרחבי אומר של מבחן ילפס לפני עצמו ויכול לאסוף את המשוואה. זה אומר לזכור להסתכל על כל דבר הנפרד וזה יוצר גיבוי של דברים שונים. ומשמשים הקריטריון הזה אמל, פשים דברים שמשנה אי שהם יאבדו את המשוואה.

אמל: נניח שאני ערשיו צריכה עוצרת. אמשרד הביטחון אמרה,

ולפי הדבר שהוא מאוד חשוב זה שיש יסיון. בטחוני גבוה שלא יבדו כחוג אויה. לעם. פאוצרמל יבשה. למוא עם כי המיון הבאים: יכול להיות שהיא היגה נחמדה הראיון עברה, יכול להיות שהיא עם הביאה המוצר (המלצה) עם כי מיון וגם יכול להיות שקומה החיים שלה מאוד מרשימים אבל אם המיון הביטחוני שלה יהיה מיון באוגי קצת הכל הולך לעם והיא לא יתקבלה וזה אפשר לעשו רק בקריטריון מרחבי (אם היינו עושים מצרפי אז הביטחון הביטחוני היה זה ציון נמוך אבל הנשאר גבוה ולכן אם עושים חברה הממוצע שלה יכל להיות גבוה ומה זה סיטי (הקבל).

בקריטריון המרחבי אני בעצם קובע ציון של כל אחד ממבחני המיון, ואם לא יקבל ציון הול הזה אז המועמד לא יקבל לעבודה. הקריטריון הזה מבטיח כמסתובן אבל לא דווקא זה פשוט גלוי תקיף.

באור, באופן עקרוני זה אומר לי שמה האנשים שאת אוקול אפקיב
 רבה יצומו הן ועם לא שווה לי אבאב מאו כל על מהמן מיון.
 ובה קורה ברוב הגפקידיים שהם פשוטים. הגפקידיים שהם פשוטים
 שמה האנשים יתקשו צמצם אפקידי הם יכלו אהצויה ועל כן שווה
 אעשוה מהמן מיון ומצב שני את המפקידי מאור מוכב והיא
 מתקפה אר כלם ורק 10 מגוק ה- 100 היו מצליחים אר אנ
 אקיד אצמי "פה תייהים מהמן מיון".

אר אסיטם,
 ככה שהמונה הוא הוא יאר קמה יאר ככה יעלוה המיון יורג
 כי רוב האנשים יצומו הגפקידי עם הלי שנמין אולס.

2) שיצור הבחירה (Selection ratio)

שיצור הבחירה = הצצם עם מזהר עם כן על יעלוה המיון
 ואמר אנו מה לא שווה אעלוה אנשים אמיון: כלאין כמעט
 מוצמדים שהקישו מוצמדות.

חמש: וניתן ישאני צריכה לאיש אכשיו סג מקומה הצפק השיחה.
 אני צריכה 20 איש אלה רק 2 פנו למוצג הצמתיים...
 אני ישר אוקול אולם ואקיד אציה הבה שמואל!
 אר כשים מעט מוצמדים אענו עלו (אעה כמעט תהליק של
 מיון אלכא אר כן צ' משרה כמו אכגה המוסר שנתם ובה
 קייטי נוכח, אלה אר כה לא הסיפור אר אענו הלא לא
 אעה אעובד תהליק מיון.

נוסחה השיצור הבחירה:

$$\text{שיצור הבחירה} = \frac{\text{מס' משרות פנויה}}{\text{מס' מוצמדים אפקידי}}$$

- אענו עלו (עלח למלא מהמן מיון כאשר יר הרמה מאור משרה פנויה המונה ומעט מאור מוצמדים אפקידי המונה.
- אר באו לי מעט מאור מוצמדים אר לא אעלוה אמיון כי כה לא יהיה יעיל - שיצור בחירה קבוע.
- שיצור בחירה נמוק - מאפשר לאמון אהיוג ברכן יארם. ככל שיש יארם מנה קבול יאר מס' מוצמדים קבול יאר ומעט משרה פנויה אר יעל אעשוה תהליק מיון ובה יארם יעילם.

הקורות של המשפחה אל שיעור ההכרה:

• **מצב השוק -** אם יש מימן או שיש חסר היצע העסקים מסוים
(משל: כמו התייסק או הביסוד)

• **דרישות המוצגים -** מה דרישות המוצגים קודמות לנו שלא יהיה

מספיק אנשים? זה קורה לעיתים אם כל הדרישות סיים.

• **משל:** היום כל מנהלים צריכה ימור שני וזה דרישה של קמורה
שלא באמת נחוצה לעסקים ולא מדיעם מספיק מוצגים אנשים לעקוב

קב.

• **צדדים הארוכים -** זה מה שדרכנו אל מימון מעסיק. אם יש

מימון מעסיק קמורה וחפק אז יהיו מלאו מוצגים לא קראים

(לדרישה או עצמם בלי להאמין פירם לצדדים) ופה יש צורך

במימן ועסק. כאשר המימון מעסיק נמוך מדין לו צדדים אז

אפואם היצע של המוצגים נמוך ופה יצילוג המימן הוא יס.

• **המוצגים -** אפואם מפרסמים את מוצג הדרישים במקום שהוא

לא מבנים או שהמוצגים מנסים האופן יסא לבן וילעני ככה
שהיא לא מושג ופונה לקהל הנכב.

זו אחד מהקורות האלה משפיע אל שיעור ההכרה, אל כמה

אנשים בסופו של דבר יבואו ויקשו לרגמוצג אל העסקים.

וכמו שאמרנו שכל שיעור ההכרה הוא ככה שיש הרבה משנה

פנינו ומעט מוצגים אנחנו במעט ולאו (לענה גרתיק מיין כי

יצילוג הנכבוי הוא נמוכה מאוד.

812118
(ט"ז ח' 7)

המשק הבית (5)

התיוון - המיון:

יש אפוא הרע לשונות מסוימות עם אחר יכסוף ותקן מהם יאבדו ויאבד תהיה המיון ותקן לא.

לצמצום מהנדסים לצרכים אחרים כדי הישטול ולפי המבחן שלהם יהיה באנליזה ונתון אחר עם מילי מהנדסים מילי.

מרכז המיון של גיליון - המודל מניחם לצמצום המיון ע"י מאמצים והוצאות מהחומר האמיתי והמוצא.

צבוק תהיכי - מדבר על התהיך שלו המוצא אחר שיהיה תוך.

צבוק תוקני - האם מי שנבחר, נבחר בצורה תוקני. ולפי התקנה וכו'...

צבוקי - אדם חיטי המוצא אחר אב אחיך אולם, או כושר תוקני את מבחני המיון הפוכים (המאגר לפי מנהל) ורק לאחר שסיימתם לתקן אחרת צבוקי וכלם הפכו את המבחן בימך.

ממן גובה - אולם בצורה שורה.

לצמצום: אחר שכלם יקבילו הצבוקי עם שפועים אב אחרת הצבוקי לפי כולם.

קבוקי - זה אם הצבוקי אחרת מסוימת אחרת ש"פ המבחן אחר גרמיש להתהיך או תוך.

זה אם התקבולת לארון מסוים אחר מרגיש להתהיך היה לא תוך אב המחוברת לפי הארון היה נמוכה יותר.

אחרת עם דני נבטו, מהחומר המעפחה לאנה צבוקי אלא יאם מהחומר הצבוקי שלם יאם אחר אחר.

לצמצום: אחר משהו במיון אחרת שייחתי יכלם אחרת אחר אב אחר.

ואם הממן אחרת צרכים אב לפי המיון.

התהיך המיון, מנסים לעשות סוללה של תהיך המיון אחר לא אחר מידיו כי התהיך יכלם אחרת המשק, אחרת הרבה ככל וכלם אחרת זה מגיל. אכן מותרים יכלם של מהחומר שלם יהו מניחים אחרת

הסברה היוערת
היות גרתיק המיון לא ככך אחיך כפי לא לפססם אג המוצמדים
המוכחים מיום אלא אם יש צורך ברמת סיכויים שמאזיקים לא
הקניטותו לתפקיד וטוים.

כיום גרתיק מיון מהיר לפס יוקרטי מתונית המוצמדים
א. מבטני ניד ציפרון מבטני מחשה כיום.

אם המבחן לא תקף יאס אין צורך לתשלום הלי

מבטני מיון:

אפשר לקרוא את המבחנים וספרים, צבורה מתקנה וארבי אינטיקט
הארץ והתול.

לפנימא! מבטני אמיתי הארץ עם ארטש או מבטני מיקוד.

המבחנים:

ב- 2002 פרופסור פוקס מאונ בר-אופן רעם מה יהיו הטלגרים
שבהם המוצמדים נקלים.

1) ארטישור - ארטישור - כיום מאוד קל לקבל או המידע לפני המבחנה

וכיום מבטני לפני גרתיק המיון, ומאוד קשה לתבטן בין המוצמדים
מי יום מאים ומי פתור.

2) הברג - לפכטיג ומשנה - האר המוצמדה היה סנשה או המבחן

מיון ולפי מה מקבל או העצבות ולפי הוא לא ירע על מה הטו
לפסל, רק המרה שלמה אוק לתבטן הייגם מקבל אג תוצאות

כיום, אני יכולה לקבל את המבחנים שלביצט (התחיל מ-2013)

הגשום סימלי, זה עדיין לא אמו דו"ח שהמרה מקבל אהל
יש שם אג עיקרי הדברים.

הדבר הזה יש גם קצב האיטיג כי נתן לברוע או המרה

על זה שצמם לא התקבל כי המבחנים תקינים ואולי לא קיבלו
אוג לעבודה על קצ צצג.

3) כיום עומדים באוקר בצומע ויש אוקר אלאו - כיום המיון לא רק

אוקר אלא אג אול מול הצומ.

פסם הייג ממין מישהו עם מויה אחת טווח, אבל היום

אתה ממין לתפקידים קצבים יאם והאקר של המיון שפה לא יהיה

קודם לתפקיד מסוים אלא יאם אי אול לתפקידים הארון יאם אפ

ימי גזירות יהיה זה עם מוצר קצ' אוסמל' של תפקידים כבי
שלפא "אבסג" ע"י סמן וכו' ואוסמס אר אר מוצר אחר
תקופה קצרה

צרכי ההגמוניה

מחממים את שיטות המיון, עושים מחמנים לחישים שקל אשנה
אורם כל הזמן.

אפואנו מחמם יצירת מ- [] מה נותן אצורה או 0...
ואז יש קושי של המוצרים לעמוד מראש.

המחמנים משגים בהגאם לתוצאות שקיבלנו במחמם (מה
תקושי עולה או יורדת בהגאם לתוצאות).

2) מחמנים שמדקים איך אדם גנרל המיטואזבה מסוימת
שיכולה להגאים לתפקיד אלו אוני מחיינת.

3) כיום נעלים הרבה מיצד מוצר אקראי תהליך המיון. אצור
אר זה שקול כל שעה כדי שהמוצר יכניס טוב התהליך.

ראיון (מבט מס' 6)

סעי' ה"ח ראיון יש מס' יבולתי

1) אתה מראה את המצב. צריך להכיר את המצב כדי להצטין אותו. הראיון איתנו יכולים אלוהים צהרים משמעותיים שתעזובם אנו אביצו הגפקיז.

2) המוצע יכול לראות את צוות המבדק וכן המצב יכול להכיר. אם היה לו טוב האוה אויבין (מיגן המקום).

3) ראיון מובנה יש או אקף כיווני צורה, זה אקף למשה טוב. השאלה כעניי-מאוש, יש או מאוש את השאלה לפעמים אפילו את השמות למחצת ים ענינה לא אני שאלה אב המוצעים און שאלה ויש זה אקף צורה.

השאלה "ספר אי על עמק" צ"ש שאלה לא טובה כי לא אחר יום לקחה את זה שמקום אחר.

ראיון מובנה: מהתנה משפטיה רבה יתר קל איצ"א אג עצמו ולעכאוו שלא היתה אפליה.

צוקת רבה יתר אמן ענינה ראיון מובנה והעלוג פיעה שלו היא צבונה.

ראיון קוד-אמישהו שלא מנוסה.

הראיונות אני שאלה את השאלה אי הסדר של השאלה לרשות. ראיון מסגול-עושה מחמירה רק כאשר המראין מנוסה בראיונה אגפקיזים מאוז הכרים ומורכבים.

אמישהו הכריח אתה צריך אג עו כבוד ואתה צריך אג או את הפצחנינה להתבטא, וגם אם הוא אמר משהו מתחיל המראין ואתה רוצה למצב את התקופה השאלה אם אמר גמור על אתה תקודה ומצב אחר אמת.

מסתובג:

1) עסא מניז המראין מראה את המוצע האמינה, לפעמים יש ניתוח רושם אלה זה לא אומר שלם יצאו אבצו את העבודה בצורה טובה יותר כי הם קוראים לחשב טוב בפני המראין, אולם זה לא אומר שתורה עובד לא טוב אם עשה ניתוח רושם לא טוב.

2) הדקות הכאטוניג - הראיון אבורה פן מאוז קראוג וחשיבותו אהמיק

הראיון

חשוב אהטו נוקנים אראיון אבורה, חשוב לתכר אג הראיון, מיצה אט אצט שדולק אראיון אט, מה מענין אט לפעם בתורה הראג זע מאוז חשוב פו שיהיה ממשק בין המוצמד אראיון. מוצמד כולל הטו מוצמד שגיז אראיון אבורה ואו יזע לאט א לתורה והראיון יגיע השאלה חשובה להראיון שאל, והראיון או יהיה מעבר אשאלו שהראיון שאלו.

מאפייני המראיון:

סטראטיגים האורה יש משמעות גדולה אפסחים פח מקלחים אגע הראיון הפורה ואנחנו צריכס אטו - שהיתחם הרהם לפי הקול מאוז משפיעה כ כו צרג קשורה למאוז משפיעה אע הראיון ויש פרשנות אפ זע וזע יכיל אמנע מאגע אקבל אג המוצמד אפרקיד. כאט המוצמד שאלו שאלו, כאט המוצמד פציג אג אצטו, מה התלו שהמוצמד אורכ התולק הראיון כ כל זע מאוז משפיע אע הראיון, וכע זע משפיע אט אע המראיון.

צורות הקצנת וביים:

- הטיג הראיון - אנחנו מצדיפים אנשים שדנוים לנו (אאו צוקרא בתורה) וזע מאוז משפיע אעינו לקבל מינעו לשומה לנו.

- אפקט הסונעונג - כונס ראשוני מאוז משפיע אע הראיון. מה שהמוצמד אורכ השניג הכאטוניג ואיק הוא העינע ומה הוא אערה א זע מאוז משפיע אע איק המראיון חאה אגע.

צריק אראו מה הגפקיד קורע ובהגאם אצה להגאם אג אצטו. אפקט הפטאצה - מיקז שיש אי האפקט הכאטוניג אנחנו (אור איק זע מסגור אי ההגאם אמניג שבהר יצבע אע הקו-אצט.

- הטיג השליליג - המטרה שלנו כמראיונים היא אנוה מור שיש, כ מי שנסוה לנו לא הגאם אועיל אגע אנחנו מצדיקים פנרים שלולים יור מזהרים חוורים.

סלמאן: מוצר מצב 3 דברים למאד מוצאים מן העיני' ורק זה
אחד, לא טוב, הדבר האחד האט טוב יהיה הכל.
השלישי הרהי יוג משמעות באיין הצורה

- אפקט מיזוג: אני יכולה להיות מוצר הינוני אך תלוי אתרי
עו קצת. אם קצת אתרי מוצר חש אני אתמה מאוז

- צמצום טווח: השנה זה קשה מאוד להתאים את אותה כחשה
ופה אני יכולה לקחת את מי שיש לי את יוג כיתה
תמונה בסך טובה יוג.

* **המחבר מציג את עם סמי כאונוג ומה שנובץ לנו**
במסגרת מה מבסס על איך עושים באיין התנהגות

שאר (18/12/16)

רוב השאלות באינן עבודה תהינה מורכבות משאלות על תצורה של המרכיבין.

לעק ממשאלות ידברו על סיטואציה אחרת ויבק המרכיבין יפאל או קרובים מזה כמה ככה.

מה שצריך המרכיבין אשה כנראה כבר יוגם ייצג אותי כ דברים עם האגז שלי עם ההכרח יחייבו אותי לפתור כמה בעצמי ואני יכולה רק לחזק מה אעשה.

לכאן יש הרבה הסיו קונטראיות כ מזהר האנשים. **העמדות - עם העמדות ששיע האבר.**

מצבי - עם משנה אצרי שאני צריכה להגמורה.

מאפייני המרכיבין:

העמדות המרכיבין:

1) מסא מולוטיג - שפג אור, קשר עין וכו'.

2) מילוסיוג - תכונה המרכיבין אינה בן אדם הוא, כמה הוא מסוגל עקרה מיכונים, כמה הוא זמיש...

הגמילת האינן אני אשאל שאלות שיכולות לעמוד או הקרת וצמ שאלות קצ שמתבססו על דברים שרשומים בקורס ויכולים אסיע האינן.

א) אח"כ שאלות ספציפיות שנקשרת מתקריטיונים אהאמה אפקי (מדרכ 5 שאלות).

ב) שאלות מצביות - אצרי שאלות על סיטואציות אצריה.

ג) שאלות יוצע ואחרי שעשית את האינן העבודה צריכה להיות היתחטה...

דברים לשיפור האינן:

1) שאלות שמנסחת לפני האינן מאוד אצרה להאינן יזכרו.

2) שאלות שלווונטיות רק אפקי שאליו אני מחייג.

3) שאלות פתוחות.

לראשונה מן יי בראשית וסיטואציה שהמוס לא כאה עין האין את הדברים שקרו ומה עשית.

שאלה של ספר אי על ענין היא שאלה קמרה.

4) כאיון מקיל

5) כל המוצגים נשארים את אמן שאלה פי להראיון יהיה אחיז אטלס.

6) ענין הראיון חייבים לקרוא את קודם אבל כולם ותשובה שאם קבוצה מיצג מענין אבל אתר אז אני אקרא מיצג מענין אצלם כל המוצגים.

7) אהמשיך את שאלה המראיון אסר

8) סלחתי הערה - אני יוצר תשובה שיגפסו הענין כאלוה תשובה לא אומר ע"י ענינים. והתאם לתשובה שהמראיון יענה אני אצטעף אותי שאלה או ציון.

9) כזה הראיון הם 1/4 שעה, כאיון לעסקי הכר כמו סמל יסלם להיות עם שעה וחצי.

תשובה אחר מרות של רגע שעה כיון ראיון איון.

10) ענין יבוי. שהוא ציון ולאו הערה בהתאם ארגונים שבנין אפיקים אומנו מלמדים את המוצג.

• כדאי להדריך מאין אוק להצל את הראיון
• שימוש בצורה (פאנל) של מאמנים, קבוצה של מאמנים מראיון מראיון אחר.

הראיון אבוצה חמשה שהראיון יהיה חוקי ויצאוד לפי חוק שיוויין הפרזמוניא אבוצה.

עצ סמל המחאין לחמשה שהפלו אמו היה צריך להוכיח שהפלו את (ענין הפלו האדם מינו), אבל החל משנת 2010 אוק מראיון חמשה שהפלו את ולאו קבולו את אבוצה, אמש אנשי משאבי האנוש צחמס יהיו להוכיח שלא יהפלו את המראיון.

אם המראיון נסר מיצג מראיון אחר שלא שאל את (לדעתו הנשאל היכוון) והמראיון לא העקב לעקיד, המראיון יכול אבוצ סוג כ המיצג היה במשוג המראיון ויסלם לעיון שהוא כ השעתיש.

המיצג אחר שהיה אסור לו. המראיון כאם מאנג מעדון בחוק.

עפני הראיון, מחאין צריך לחמשה על אלה עבריים הראיון קיד

הכאיון ואזרה דברים הוא יותר לא להיזק ט כפולות הם לא תשורים
אכיון העבודה.

דוגמאות משהו שזונה אופניים שהיה יפה, משהו שצברה גאון
דברים ונפגע זה הצבון לטווח הקצר.
יש פה ענין של גמישות הם אם לא אמרו נוחץ מתלים או
הדברים אפשר להסביר או הדברים שפאמרו היום זה.

מצגת 7 - ביוגרפיה (מגנים סיוודים)

C.V. Resume = קורות חיים

ביוגרפיה = טופס היגש מועמדות (קורות חיים) וטופס מיצע ביוגרפי.

טופס מיצע ביוגרפי = תחבובים, איפה למדנו וכו... זה נטוה מאוד
חמה לקורות חיים אבל זה לא מסודר זהו שנים ויחס צדק
עמיה מיצע על עצמנו

אם בקורות חיים שלק חשום לעברה חכמה מקומות עבודה
המון קצר או זה יכול להיזק עליו שפארה תמשיק להתחיל
מקומות עבודה.

צדק הטפסים הטוה נען לפרוה קבוצה של עובדים מצוינים עמיה
עובדים צרוצים.

Big Data = מגנים גדולים... כמה איחור, כמה מיליון עניי עליהם
המון X... אלו מגנים שדרכם נען לעשוה קשרים.

לפי העובדים המצטיינים שליוה אני המדריך או המועמדים שלי
ומדריך אותם בצורה

*אני צריכה לקבא אה מיצע שהיום הכל המועמדה אם הוא
יבוח המפקדו.

דוגמאות מחקרים הטוה שסוכני ביטוח מצויינים הם מני שיש להם
לם פוליסת ביטוח, אף לן הטוונג עבודה למונני ביטוח אותם
אנשים שיש להם ככה פוליסת ביטוח.

אם אין איי הסבר גאורטי מניח או הדצת אני לא אנוה להשגיש
הו

ביוגרפיה = אני לא צריכה הכלל לפינה או המועמדה אני צריכה
רק אה הטפסים והסטטיסטיקה.

הגבלות

אני לא צריכה לפקוד את המועצה
יש זו תיקון הנינוני (הפחית-3.5 -שעה (חשבה טובה)
קח לדעתך את (הדבר הטפסים מוצגים במ"ח)
הצוות שלו צורה
נתן אמגא - נתנו בקיור

החשבונית

אויביו של (קדמג אפליקציה) (דיווח) (השירות) (השירות)
שלטו שלטו דברים ואשתי אפי הקשרים.
כאשר אנחנו שולחים קורא חיים יש לשלוח בקובץ word,
או למה בקיצורים, יש לשלוח לקורא או דברים בקורא
החיים וחשוב שהם יהיה ככה בפשטות.
הציוי כמאט כבר לא קורא קורא חיים,
המתנה היא שהם מתחשבים או דברים שחשובים בהקדמה
השקדתי.
מי שהמשיגו אנניש ישלח להחליט מראש באיזה פורמט, ככה
וכדומה... הוא יוצר שישלחו או אג קורא חיים לפני זה
לשלוח למרואיין.
אנחנו לא באמת יודעים אצלם על האדם דרך קורא חיים ולכן
הכיוון מאוד חשוב.

סיכום המאמר של Mael, 1991:

אנחנו עם ישראל על מה שקרה בעבר, (צדיל) ישראל השנה
מתקור סובין.
המאמר כמה אתם דיוקן בהחיות אצלנו, (צדיל) ישראל את
כל פעם על הניס אתר ולאו על כמה דברים יחד שקורשים
פעולה הקניטיביג נוספר, (צדיל) ישראל דברים שניתן אמת,
ישאל שאלה שנשאלו ע"י הפנט, ישאל שאלה שקושה אפליג.
המאמר "האם פגש מוצגות יהיה מוצגת העליוניים?
ישאל שאלה שכן בלונטיג כמו "האם התנדב בתקום שקשור
אויק? ", ישאל שאלה שלטו חודרנו אפרטיג אננוני או ישאל שאלה

שלם בוונטיג אפקיז.

מקומי פביטו המוצגת

- 1) יצא וספרג אקו מאורג בפסיכולוגיה ליטורג אסייע ארי הראיון באקבול הקצה הגפקיז.
- 2) היאקפיוג של אנשים מצליחים.
- 3) פניטים ממחנני הוגטה קיימים בעלי אקל.
- 4) פביטי הוגטה אליהם נעשה יגת גורמים.
- 5) פטיים שיוצם החוקר מצימיון וחושב שיצברו עו הראיון, ארצמאן חוקר שחושב שאנשים שלמדו הוולוגיה יהיו מוכיבים טוב יותר החנע טבע.

האפם הקווה מאז חשבה ובעל משמאג אהחלטה החו אקל מישבו אמוצה אן אן (אפם המוצע המוקרפטי).

מטבי התוצה - מבנה פ

אנחנו הרבה פעמים שואלים על דברים שקרו לאנשים בעבר
כ אנחנו מושגים שזה יש לנו אולי את המצב

יכולות

- העדף צורה מאוד
- העשרה מידע שקיים על המוצר.

מטרות

- יש לזה תפקיד נמוך - המאה נמוכה, סף העיסוק שונה, הוצאה
המציק הקורה היא סטיקטיבית.
- אפואים שנוצרים אפסר אזה יתבו או מנה התוצה נלאו רק
שוק או לפאמים מביים מנה התוצה מצפן מנה שמוצר
יתבא.
- המידע שמוצר דא הוכח אמין ואין החתימה של הממיל

דאמו אנון - השיחה אנחנו יכולים הרבה פעמים אשמוע ולהקיש או דברים
שהממיל אומר על המוצר.

אפואים אנחנו יכולים אדנוש מהממיל שיקיד לנו מה הוא
מושה על אמו מוצר אס הקקיד צוה 1, 2, 3...
יש אופציה שהמוצר יוש על הפטר שלו אטוור או מנה
ההתוצה טוב תפקיד שלם אלה.
האקדמיה ממיל אקט מנה התוצה של מי שנתה אנו
האמור סמינוון.

מהמנה היא גאוי הכחתי אקל!
מנה התוצה שטבו אידם יוש קוצאנו (משמים איות
אובים.

שיטה הכיפה (מה ממקור היו עם...) אץ מאז משפחה על
מנה התוצה.

כיצד נעשה את התפקיד של מנה התוצה?

אנחנו ננה קטאנויו (אפי 5 קטאנויו) לביהם (צדן ונג
צונים אמתוצה שנקל.

המז שנקטאנויו שלי יהיו טובור יהיה אהם אקל טוב זה

23/12/18

(שיעור 9)

מבחי אישי (מציג 9)

אישי זה האנליזה פרסונליטי, פרסונליטי. הוא מהחלה פרסונה
 ופרסונה אלו הלצה המטב שמוצגת בתחילת המציג.
 עם המטב התחילו לזר המיוס של יוון העיקר שהיו עושים
 אלו כל המשחקים האמתי גאוסמן... השחקנים היו לאמשי מסב
 (פרסונלי) שהיו מייצגים דמות שאותה הם מציגים כפי שיטתו
 אלו זה גם לרמזוק.

זמנלי: מסכה של צינתק, מסכה עם אור ארוך ופנים צללים

ומשה הוא המציון של פרסונליטי של הלצה ל אדם מייצג
 אפשהו אפקיד או אישיה והמטרה שלנו היא לרצה מה
 האישיה של המן-אדם.

מבחי אישיה הודקים את האישיה של האדם.

מבחי אישיה משמשים לרבה דברים לכו רק לצורך מיון,

זמנלי: יעול (יעול פסיכואי, או גאוסקט), אבחון פסיכופקט,

מקרה וכו'...

כשאנחנו משמשים במבחי אישיה למיון אנחנו מגיעים

למיון אפקיד, כל איך האישיה של האדם מוציאה אפקיד.

סקירה כללית:

מבחי אישיה הודקים האדם אפרט יש אישיה המאוימה
 לרצחמה האפקיד.

המסק: המיון שלם אחרו לכו-אפשר להשתמש במבחי אישיה

החלה מיוון שהם לא מספיק גקרים עבור מיון (לא ציבה)

על המיוס אחרים אלא ציבה על מבחי אישיה לצורך מיון

אפקיד שהם לא מספיק גקרים).

על היום התקל של מבחי אישיה המיון אפקיד הוא מין

מיון אבינוני, כל שאין מבחי אישיה להעיק שלם הוא קורה זמנלי

מה ששמה שכה מבחי אישיה יושרה להעיק שלהם הוא מיון

למציגים קצת יחס מכה.

מבחי יושרה הוא מבחי ספציפי אלו אם אנחנו מסגלים

על כל מבחי אישיה אלו האף שלהם הוא מין

מוקד לתנוני.

מתי התחילו עוד פעם להשתמש בצורה יוגו קורבג במחנני אישיהו האבודה?

כשיצא ה- חמש הקדושים לציבתן אליהם, צה מתחיל להיות בין הוקל 0.2 ס"מ - 0.4 ס"מ ואולי שורה הם באו זהפיק מהם איבד געלג ממושיג.

הכל מקרה לא יקרה שפנק אמקום אבודה ויעשו און מיון ויקהלו אומנו רק אלפי מחנני אישיהו הולד ושהתקל; שלהם לא מספיק צורה המחנני אישיהו גמיה יהיו השואב של עוד משהו: אם ראיון, אם מחנן יכלה קקנטיביים וכו... מ' שאנשה או המיון הזה, צה לא אנשי משאבי אונש אלא מ' שאנשה מיון של מחנני אישיהו כאלה הם בד"כ פסוסימקיים אלא אם כן יאלו יש אנשי משאבי אונש שאנו מאקל בקריירה שאיפשר להם לשהו-אג צה.

מחנני שוק 2 אנחנו חאים 3 סוגי מחננים:

ציור של אל - היום המיון כבר לא מצפנים אל (הוצאו או

צה לפני שנגיע בערך). פעם היו אומרים למאמרי אצ"ר אל, הוג, אצמ מחנני הקהרי וכו... והגלם שיש אצה כ"כ מצבה וכלם הסבירו כבר אק אצ"ר צה יוצאו מהקטיקון

מחנני TAT - מחנני הדפסג נושא - הרעיון פה הוא שיש עם

מיני תמונה כאלו שמסויים אנכדק, והתנדק צריק האצה אספר אר הקנטו והמתלבו- שלו (של הרמור לבגמניה) הצבה הורה אצ"ר.

הרעיון פה הוא שהנדקדק אמור להשליק לעולמו הפנימי אל מה שהוא רואה שקורה לצדו של הכחלסיה שלמוצג או... המחנני שמוצגות הן בטונה אמומו-מאורסלוג כדו שמונשים אז יקרו אמר צבר ושיואלו להשליק מאולטמים הפנימי.

מחנני כמתי פיו של רורשאק - צה מחנן שכלו עם כחלסיו

של כמתי דיו והם מוצקים אנכדק, ושזה הנדקדק משליק לעולמו הפנימי כאשר הוא אומר מה הוא רואה עם...

מאז נכנסו עוד מחנני אישיהו ומיון חול ממה שהצגנו, **למחנני:** הסוכנות היהודית משתמשת במחנן שנקרא אולצבנט

שכונת. עד כמה אדם מתקשר בקלות לאנשים.
כאשר אנו, מתקד במהותי אמינה תקורם לנו (מניק 6)
הכל של מהותי אישיג אנוני מתקד ונעברת בק. אל מהותי
אמינה).

ישאל השאלה זמה צדיק מהותי אמינה?

אנוני. חלשים זהנים ארמון אנשים שחלקם יהוו, **זמשל:**
משופים לרשמים גדולים, חשופים לצור יקר וצור. כל מיני
זהבים כאלה. ואם אנוני. אז נכרה אג הונשים חולה אנוני
עלולים זהנים קורמים אונים. לעק הארמון לנו אנוני רוצם
זוזבו שאנוני מניסים אורגון לנו אנשים להם ישלים
אמינים.

זמשל: המעלה של אג; אלוין הפילה אג הבנק שמוחיל

עברה.
הקונטנטו הפז ימסביחה אומה הפיקו צה בעצמי ארפס אנשים
כאלה אורגון וזמה אנוני מחויבים זעשו משבו בתקשר
הזה.

מה הוצק של כל הדבר הזה?

זואיס, 2009, ההפסדים שנקרמים לעסקים/אנונים בעולם מסילוג
(זניחה שמונע הסמים וצור עניוח אומה) מסגמאים הכ-40
מילארד דולר בשנה.

חשוב עציץ שהיום הנצק הרבה יוש צדום.
העבר נהנו עתשגמש הפוליקרל (לזוי שקרים) אלה כה
זא עושים אג זה כ"כ היום.

שחלל - זה הצפם מחסיר אלקטרוני שהמטרה שלו זה

לכמה כל מיני גזובוג פיזולוגיו לאנונו ואלוג כאנו מישהו
משקרה ז"א כאשר מישהו משקר אנוני בדר"ר רואים
שיש יומם הפה, הצעה בידיים, נשימה יומם מהרה ושתה -
עמוקה וכל.

עפוליקרל באוסן עקרוני יש 3 שאלות:

1) שאלוג סרק - "האם שמק - ?" "האם אג עונה - ?"

ואנונים לענו כק/זא. אלו שאלוג סרק שלו אנונו לענו
אוצה האדם שום קלם מיותר. עושים אג זה פני אהבן

והענין שמה שמופיע עם הקובה הפה אומר שקר או לא שקר
זה יתן-סודים וההיפוכו. יתנה אהיה שונה מאדם. ואדם וכו'
הסיבה המכונה אמה פולקל. ואו קביל במה-מטפס.
הדבר הפני הקבוע זה **אויק (וסמו השאלה)** ב"א איזה טאמו
הדיוק (שאלו) היום (שאלו) הדיוק או מה שצריך להישאל או

א. זה כמו הסקר שפטר (אסוף) את השאלה קרב-אמה לקול
ישנה קרב אחר. לפעמים יתנה דגיו-מאה משמעות

אנשים (פלאים) או ביצו (עבירה) אלה (מקושים) אמתים.
אני לא אנוג מהכסף אלה אני מקושה אמה למה

אמל: אני לא אנוג מהכסף אלה אני מקושה אמה למה
אם הדקת אותם עוד הפעם ואולי היית צריכה לדקוק.
זה שודם, מפניש איננה: אשמה: כהנפשות הללו-אז

זה אלום מאוד אלו-אם המדדים שלי בדיוק-הפולקל.
אפשר אצל או הנצוה (שאל) הדיוק (הפולקל)

פסיכופאטים ואנשים שיודעים לפרק טוב: מאוד: או הפרצו אישי
הם ילדים (הנצוה) את המדדים. של הפולקל טוב מאוד.

אמל: אומרים שם נעשם חק: את-השין אין שם זה
לפעם לעשון, ויש עוד ש מיני מניפולציה שניג אצלו שם
אסירים מהג-כ"א יודים לעגו.

כ"א שיש אנשים ניראים אצלו מניפולציה נקשור למחמו-חמש
הדיוק הפולקל-למה.

ומה הסיבות-האחר שבהבנת הפסיקו (המחמו) הפולקל כצור-
למה קבילה במה-מטפס, אלה הרבה פלאים הם-כ"א

עושים את הפולקל באורגנים מ-2 סיבות
(א) ה"פ ש"אדם יודע שיש פולקל. ויודים שזה לא נעים
ואז אדם או חצר שחשבו שהוא לייק (אויב) מותרו
אז הוא יעזל-למקד ביושר רק כפי ש"א להקיע (הדיוק)-
פולקל. הפולקל נחשב כדבר שהוא מרע.

(ב) ודבר שני קם אצל הפולקל-אז ה"פ אצל האדם יודע מיד
והוא נמצא כבר בקרקע ו"צו שהוא דובר שקר אז זה קורא
זכך שהרבה פלאים אדם מנוהר אל המצעים שלו.

ואז י"צו מ"צב שיש אצלו קבולה האקדוג ע"ה-ואו קבולה

מבחני יערה:

הכעין ובה הוא להיות צריך לנפשו נעשה המוקים השוקק ויבין בן אפשר לבדוק אתנוג ונצרה אכן לשם עט ידועה הרהר העסקו - מסמיה אמבון הרה. רצו עמוצו מבחן להיות הרה יתר הנות ושופער אפיו אפ הבן אצם אמוק או לא ובלוקינו כק הקילו לנחמתי היערה.

אם מה יש המבחני יערה:

יש כל מיני סגים על מבחני יערה, מה שאנוני בדעכ דאום זה המבחני יערה: קלויים.

מבחני יערה - קלויים - overt integrity tests:

אצם צריק הצם לקיזו (א) מה האמתי והאמוניג שלו זהו העומד לו אמתי שלו ועל אחרים.

האזעפאמים שזה קלוי מה הסיבה למבחן נשאל שאלה יערה. שאלו על אמדוג ואנוניג, **למשל** "מה דעק על שכמות המבחניג האמונה?", "מה דעק האם עוסר יוא אומג אנועמתי על אהיה תעצה הלי שאל - אוד חאה ויקהל של קלמל זה?", "האם אדעק צריק להצטיק מוצמד לתענוע המומים?", "האם חיה האנועים מאמכים אפי דעק אמודה?", ואוד שאלו...

חלק מהשאלו קם בודקוג רציגה חיה געג: מצד בודקים מצד כמה אצם עושה רציגה כי אם יוצו מצדה נערה יתר מוקי אצ זה מחצם וזה מסוה על האיערות.

התננה פה היא שבעצם האמקור שלק אהיי וזה שמתרים אנועים יעירו על מה אצם חונכה זה מתקל בעצם או האמקור והאמוניג של האדם עצמו.

שאלו יעירות (שוב!) זה קלוי מה המבחן ומה המטרה, **למשל** "האם אתה מאחר באופן קבוע?", "האם אתה מקייל אמודה נעמם נשתי/מאמח?", "האם הימרג בהנרסה ה - ל נענים האמחוננו?", "האם יש לך חוב בבנק הולל המנודים?", אלו שאלו יעירות ששאלו על האדם עצמו ולא המעשים שלו.

מבחני יערה קלויים אעלוים אהמיק או הנחון וקל אפיל או זה **למשל** כשחברת העמדה נחמוג הממוצקים מה לומר אצ זה קל

קלוי ומשואלים אלו לא האמירו וטומוניג שלו, מה שאומר שאם
המואמצ קר בעטנג מצוקה שיש לשם הרבה פושעים... וישאלו
אם "מה אנשים הסמיכה קונקרים?" אז המואמצ יגיד שדי הרבה
כי הוא ראה או זה בעטנג המצוקה שמה הוא קר, אבל זה
לא מכאן בהכרח שהמצוקה הוא לא ישר.
כמוה, יכל להיות שאדם יזור והסגמה בחברה זה טובה אבל
זה לא אומר שהחיו לא אדם הקון... ולכן יש פה יחס של
אפליה.

החלטה אצרי האקמוג והעמקוג או ישנה הצבר - יכל להיות שקל
ההגברוג של אדם היה יוצא קופן הקסטכופליג שלו והוא החליט
זנוג כל צבר וכל אדם כזה שהוצא למצב שהוא החליט אפים
צירק חרצה החיים והשקמ: השאלה האן האם הצבר הוא ממש
של האדם הזה אמיר צביר והיוג אמצל (הצטיג)?
אצוג D (false negative) קמוהה - אצוג D זה אומר
שאנחנו קוחים הרבה מאד אנשים שהאמינום אפקיר. ואי
המצה של המבחן הזה, לדוחס הרבה מאד אנשים כאלו שהם
אם הקונים אמרו שהפועל הם כן.
אז שמתחנן היוערה אנחנו פחוג נקול אנשים שהם אם
מאמינים אלו כן יקרה מצב (ולא הפס) שאנחנו (צבר אנשים
הקונים אמרו) הרבה פעמים אימונים או רוצה לקחת סיכון
וצו ההצטיג.

מבחני יוערה הישנאס: מחקר גוקל (פין, נבו ומני, 2014):

כמו שאמרנו יש מבנים שמיצבים את המבחנים האלו ואנחנו
רק רוצים את המבחנים, ובשאותנו רוצים את המבחן אנחנו
רוצים שהם יציגו מה העוקל של המבחן ומה הוא טוב.

איך אנושים את זה?

הכאנו קאמא מחקן שמיצבר מבחן יוערה הישנאס מנסג 2014.
הם הצבר פיתחו אישורו מבחן (הקאמא הוא נקרא אינטליגנסט)
והצבר ניסו לראו האם הוא גול.

איך אנושים גוקל של צבר כזה? איך אפשר אצוג לבאוג

הוא מבחן טוב?

ענקים אנשים אמא או המבחן ולחול זה יאשו 3 צבריים:

1) גען אנשים זיווח אן מצורמוג קורבן - הגנתיות לא נאמר
הצבורה (הן) הצבורה הצבורה ואישי.

2) זיווח עצמי אן אמה הם פוטו הצבה ממקומות צבורה קורבנים.

3) צשו אהם הגנתיות הגנתים לניהה - אמרו אהם "אונתו"
מתחשים סטודנטים שיש בה ניסוי הפסיכולוגיה ואם געזאלו הגנת
והסטודנטים באו וצנו אן מהמן היושעה וכתבו אן ההע"ן הצבורה
והושיגו אהם ומה פוטו ממקום צבורה קורבן אן - אמרו
זהם ג'ודה רבה וגען אהם מצטפה אן כסל.

מה שצשו הצורה (גנתים, הגנתיה) זה נשאו שמו אהם אן
אנו ספח אהם סיטונו מההתחלה אלא שמו הצטפה יגס ...
אן הארץ אמין הוא אמור לתצור ולצדק הארץ אן ומה
יש ימה מהספח שסוכס.

יפה ראויים כמה אנשים הפועל מתקיים הצורה הקונים ואנשים
אן אן הקונסטלציה הצבא אבדקים מה הקשר אן העלמיה
והאמנה ומה שצשה הארץ אן מה שיצאו המתחן האישי
החדש. (757 מהסטודנטים אלא הצורה הקונה).

הגנתיות

נמצאו גענים אבדקים סטטיסטי - אן מהמן היושעה החדש
צבין הגנתיות אן אמה הצבורה והארץ, הפוטו קורבנים
אמתים סימולציה לניהה.

תרחיש הקניה נמצאו הקשר חיובי אן הזיווח הצבני אן
הגנתיות אן אמה הצבורה והארץ.
פאומר, ראויים שהגנתיות שהיו הצבורה חוצבת אן צבין.

זיווג השאלות אישיה המיון (הצבורה) מה שיצא אן טים (פין 2014):

שאלת השערה מה השווי (הצבורה) אן המתנים האלה? הרי הרהר
אנשים מנסים אפ"ל אן הגנתיות.

מה אנתו ראוי מה זה זיווג קורבן אן
זיווג = זה ניסיון מכון (משהו שצשה הנוודע) אשפר צבין בהצרכ

האישיה המתרה והשיג אן צורה רצויה
אנתו מה מצבקים רק אן אנשים שאנשים אן - הנוודע אן
אן פסיכטיים.

מידה, אין פ-2 קברים האלו את צדק/משקל. מהחייג אומרים
כמה האדם צקתי הגיעותו שלו, כמה רצ"ה תכרע הוא
עושה...

אנחנו הצבא "מפחידים" קצת מאד המוצנדים...
3) מקשים אפואים מוצנדי אפרט ולמך קמאא- על שלמה שליה

שיטת אינדי-סיל - כאן יש דברים יוג מוכבים

1) נניח שאלים מוצנדי את הטו אולה אקטו ספרים. אן הוא הווא אולה
ספר מסוים? ונניח מוצנדים להכלל אן יקטו ספרים ומצנדי אן
נקטו אספריה... ואז נניח של ספר ואומים "האם יקטו אן
הספר רפה והפ...?" - והצבא רצ"ה ספר: שליו האומיקים
אך נין אפוא של מוצנדי.

2) כשעושים מחתני יושרה מחותשים זה אן מסגל רק על מה
שענו השאלו אלא זה מסגל רק על שמן אפואה שלקה
מוצנדי אפוא על השאלו. אנשים ציפים אוקה אפוא מואו שמן אפוא
3) יש מחתשים שישה ציני שמסגל על גוצר העיניים
של המוצנדי, כאן הוא הסגל, כמה שמן המוצנדי התגן כושר
הוא מסגל על השאלו והגשונות.

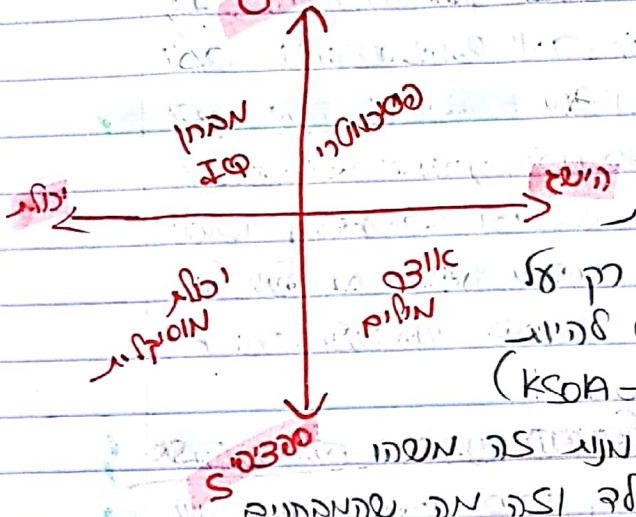
4) יש משהו חדש שלהוא היום הפיתוח שמסגלים הצבא על כמה
האישונים של המוצנדי מוכבים.

מהותי יכלה קואנטיטיים (מציג 10)

קואנטיטיה = הכרה זה לא מה שקשור האיכות, החשיבה, ההמשקה בהנמקה...

בשנותנו מדברים על מהותי יכלה קואנטיטיים זה נקרא זמן מהותי מושג, מהותי אינטיינציה, מהותי יכלה שלבי מהותיים פסימטריים (שזה טעם זה אמור להיקרא מהות פסימטרי).

הקול מהותיים האלו הוא יכלה (לפחות 5.5), מהות המיון עם הנצוא הטובות היותם לאורך שליש זה מהותי יכלה קואנטיטיים. בשנותנו מדברים על מהותי יכלה קואנטיטיים אנתוני קודם צריכים לתהיון 2 רצפים



* ששלי אצומה סכסכס
* יכלה אצומה הישג

בשנותנו מדברים על מהותי יכלה קואנטיטיים - אנתוני מדברים העצם רק על הרצ הנשאלי (של היכלה) יכול להיות שזה משהו שרואו מולד, $(KSOA = A^{100})$

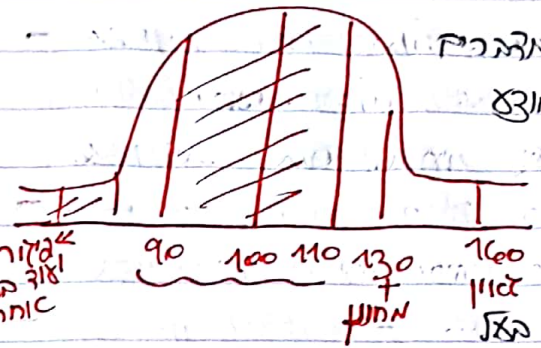
אנתוני על ה- $KSOA$ שירצ ומיונת זה משהו (כנע ויכלה (A) זה פוטנציאל מולד זה מה שהמהותיים האלו מוצקים... ולכן מהותיים האלו אין מה להגותן ולאימסנים מהותיים האלו (ומדבר זה על מהותי יכלה).

מהות הישג - הוא נקרא ככה כי אנתוני משיגים אומ, זה כיוו משהו שרואו הכניעה. מה שלמשל בפסימטרי לאוניקורסיטה, הרבה פעמים יש שם אנליג ואנליג זה הרבה פעמים משהו שצריך להשיג, והפעם זה אצב מלויים זה הישג כי זה אף שלמה אומ או שלא למד אומ.

אצומה בא, בשנותנו מדברים על הרצ של היכלה זה צב שרואו פוטנציאל שאדם אמור להיווצר אומ, אבל יש לו 2 חלקים: * שרואו יהיה בלוי - זה אמור לא סכסכס. זה מהותי שמוצק יכלה בלוי, אינטיינציה / IQ כשלי היכלה שרואו מוצק יכלה מיונה. זה לא משהו שנמצא, אנתוני כואים משהו אנתוני צריכים להשיג ולהיון מה החוקים שיש שם. זה גלוי מאוד גם הטיבות של ההורים וזה כמה הם דוחקים אה הוצ שלמה אומור וכו'...

סמנטיקה מבחן המטריצה (הנטייתית) של ריבון שציינו הכיתה.

ה-5 מבחני ה- IQ, ומבחני הנושכל, האינטליגנציה ולא הענווה הטוולו
 שלמאוד חשבוים הצידן הנכתי של המטן אדם צביק אלמורד מועהו
 כ הודע א המטן מועהו



שמונתו מזהרים על IQ אנתנו מזהרים
 אס הגלגול נותלית האולוסיה, המחונן
 המחנתי IQ הוא 100.

הרבה האולוסיה (מצויים בין טווח
 הענמה 90-110) IQ מחונן, אדם
 האס IQ +130 הוא מחונן, ואדם האס

IQ 160 הוא כהר איון, אעמג אא יס אג הצר של השקור
 וכו... (הקצוה יס יגס צברים קם הצר הטוב אדם הצר הרע).
שמואל יהיה ספציפי - מועהו מאוד ספציפי, מאוד נקודת.

מחנתי יכלה מציקה כן אנתנו יכלים אלמורד אהל אלו טלעו נהיה
 הטאובן, מוצרט וכו...
 א' יכלה אמיצה שהיא מאוד ספציפי אגמח מאויים.
 א פה זה גלוי כחמה הנכים טיפחו אגם.

אם מה הם מבחני הנושכל?

כמו שאמרנו הם מכנים קם מבחני אינטליגנציה או מבחני יכלה
 קאנטיביה. מבחני יכלה קאנטיביה אנתנו העיקר הצר של היכלה
 הפלטיה שמאוצרה כפי אמצוד אג יכלה הנמיצה הפלטיה של האדם.
 אחרת שהיא מבחן יכלה הוא גלוי האופן מאויים הודע או הנטיין
 קודם וז' הביקור המרפג אגו, האמירה השאג של ילדים מועהו
 מבקרה הם אלו ילדים שיכלו להנה מוטיפוח לסיסחה אגם
 קדימה.

הישאל אלו חוששים מי מהאולוסיה קיה מבחני IQ הם קהורים
 מסיבות של הציוה בין מצבים אצוג, אהל האמה אוח אמה
 מאו חוששים אג הציונים של ה-IQ (אמג חלבים מקהלים IQ
 הם אבוק יגס מהאפח-אמריקנים וזה הציוק הסיבה של הטיפוח שלהם
 הילדים).

הביקורג הנוספר שיש במבחנים האלו זה שמצדקהים העיק מבחני
 היכלה קצר מבחני הושלג וז' הבעיה, אול-לא מספיק מוח שלם

אחד בקרב אלפי הוטו צבא טיפוח נוסף.
זמננו מכניס אוצר מילים (שזהו השג סדציה).

כאן שהמתחנים האלו מצריכים לא רק יכולת אלכו אף שמכניס
זמן גם דברים שקשורים בהיעל.

מתחני משכל הוחנים יכולת כלשהי כמו שאמרנו וזה קורש
עירוב יסודות ילד יחידה שהושג המנה וחשיבה בהעיון, ילד
שקורש ענה ופגרון העיוג חדשו וכו... וזה אומר שזה
כלפי כי זה קורש הרבה יכולת בו למנה. גם כשאנחנו עושים
מבחן יכולת אנחנו יכולים אח"כ ליטול בפנים כמה הינם יכולת
ממטיג, כמה היה ביכולת... זה צבא של המתחנים.

* ישנה קריאה **מנצח** שק"ג 6 - מבחן משכל (אינטליגנציה) של וקסר.

זה מבחן שיש לו ורסיה גם ילדים ויש גם למבוגרים.

המבחן מורכב מ- 2 חלקים:

* **חלק מתלוי** - כולל יצירת כלים, המנה, חשבון כללי, זכרה של מספרים, אוצר מילים,

מכנה משולש בין מושגים.

* **חלק הביצועי** - השלמת גמנוג, סיפור גמנוג איפור, קידוד, הרכבת עצמים,

סיפור קריאה ע"י קריאה.

הרבה פעמים דברים נכבדים לנו שיש עמו המבחן אישיג אנחנו

יכולים ליכאול אם יצוג גם המתחנים אחרים וזה מה שלקראו

דימבואק) אנחנו צריכים תכנה של ענים מנהה מקומה.

זמננו אם אני נואה שהחלק הנילווי מאוד קלה והחלק הביצועי

מאוד נחמ, הרבה פעמים זה יכול להראות עם דיכאון או

חדה שאח"כ צבא לבדוק המתחני אישיג.

אנשים מהפריפריה הרבה פעמים החלק הביצועי שלהם יהיה הרבה

יותר קלה מאשר החלק הנילווי.

שאנחנו הולכים מישהו ואנחנו לוחצים לויאג היז זה סימן לקשר

בינו, וזה משהו שקשור המתחני אישיג, אבל יכס להיג שמתק

הביצועי של הנילוויים המבחן וקסר שיופיע יז יקח לאדם הרבה יתר

כאן להשלים ואז יחסיג אינטליגנציה שלו.

לומר, זה מעיד שיש פה אינטליגנציה ביניה עם קשר.

כאשר אנחנו עושים סוללה של המתחנים קריטיים לפעמים אנחנו

יכולים אומר עם קב"מ באישיוג של הוצמ, כמו **אנליקושי**

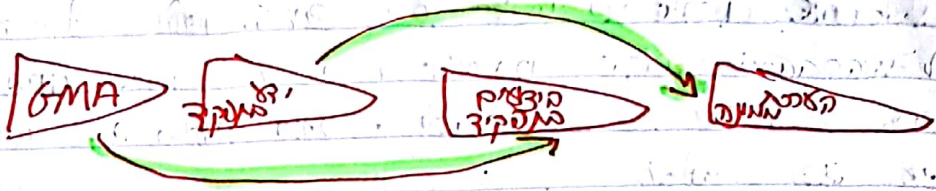
באישיג סוג אנחנו יכולים לעלות מבחני אישיג כדי אומר או

הדברים האלו.

סיכום המאמר (Schmitt & Hunter, 2004)

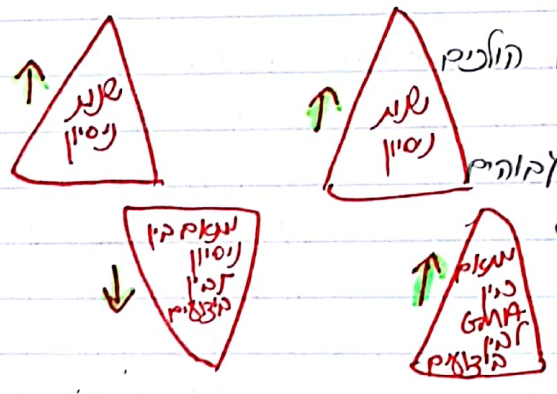
GMA = כשאונונו. רואים באופנה מאמר את האמורג הטולו זה היכלה הקונטייניו הכללי.

אומנם חמחר הזה לפני הרבה זמן (2004) אבל הוא מציע מאוד יפה את הקשר של הוויזואליזציה העולם העבודה.



מה שהם הטולו זה שיכלה המיוזה הכללי מוביל לרמה יום יום שיש בהקיד ובה מוביל להיבוצים הרבה יום טובים בהקיד זה מוביל למ אחרים ממורה אבוג יוצר.

זה לא בצורה עקיפה למ בצורה ישירה, עצם זה שיש למ יכולה למונה אז מווקאו הוויבוצים שלם בצורה יהיו יום למונה, זה שאם אומר ויוצ זה מוביל למ אחרים ממורה למונה חול מוויבוצים בהקיד.



אומנו רואים שהדברים האלה הם הולכים עם השנים עם בן אדם אנשים שהם מקבלים מהתנין קבועים של יכלה למונה הם אמר יום מקדמים... ונתן לכאלו זה עוז במקום העטון של הילד.

הרבה פעמים אומרים שאין למישהו ניסיון אזי אין. טלח עקרה אולו זה דבר מטופש, כי הניסיון הוא הרבה פחות חסוה לאורך שנים מאשר היכלה הקונטייניו.

כל ששנה הניסיון כל שאם יום שנים בהקיד מסוים כך המאם בין הניסיון להיבוצים יורד כי הניסיון הוא מאוד ספציפי והעולם כל הזמן משתנה.

ומה שחשוב מאד זה יכלה המיוזה! כל ששנה הניסיון שלם עולמו מה שיצפה את אינה הוויבוצים

שלם הצבורה זה דיוקא היכולה הקונטיינר שלם
הגלם זה הפקידים שהם מורכבים כמו מנהלים, מנהלים וכו'
אחיד עושים מהחני וכל קונטיינרים (שיכולים למוזר דברים חדשים)
וצה אומר גם שבאישיו צריך למצוא בהם עוד דברים כמו
מוטיבציה, דברגה המשיתה וכו'.

מהחני יכלה קונטיינרים וחני:

כחוב הפקידים המורכבים (ניהול זמנל) אנתנו נשלח אג הנבחן
למהחני מנעל, כי כמו שאמרנו בעולם הדינטי אנתנו היימים
מינעו שמסוגל לעמוד ומה כי יש המון שינויים ולמיצה
ככה העמים עושים גם מהחני ספציפיים של האדם שהם
נצרכים נקודת הפקיד מסוים.

זמנל אם אם מינעו הולכה להיות קצנטי בהי"ש אז יבדקו
לה ינעל פקידות.

אן אם מינעו רוצה לכה להיות פסנענע אז יבדקו אג ינעל
כיצו אצבעו וינעל מנעקיות.

אן מינעו שהלך להיות איש אנתקה אז יבדקו אג הנעש
הטכני והמנה של איך דברים אבדים.

31218
(שיאור 10)

זרפולוגיה (Graphology) - מבוא מי:

הניסוי שלענינו הכיתה נקרא 'אפקט פורר' או 'אפקט ברניס'.
הי שגעה או הניסוי הפה זה חוקר בשם פורר, המסגרת קורס
למנוא זרפולוגיה הוא הוצע את הניסוי זרפולוגיה בשנת 1948.
הרעיון של 'אפקט פורר' הוא שנתנים גיבור אישיותי-מאורפלי לילד
זההאים האופן עקרוני זה אדם (אין שום קשר למשל).
פורר הוצע את הניסוי הקורס לפסיכולוגיה, הטו (קיש זסטודנטים
אחר זהם שהטו נען זהם זענוג מתחן אישיות שהטו יבדוק
כפסיכולוג ולאחר נהיה הטו יגן זהם גמבג של האישיג של ס
סטודנט זהם הנהחן אישיותי שלטו.
הסטודנטים באוג גשו מתחן אישיותי אהל פורר אל-פאם זהם האמה
הדק את המתחנים שלהם... שהיה זאמר שמיצע את המתחן
הוא חילק זהם את הגמבג המאורפלי שצדנה הקריאה זנו
הניסוי הכתמי.

זאמר שהטו חילק זהם את הגמבג המאורפלי, פורר שלט אולם
"זה כמה זה מאפיין אגב?". הממוצע שאנשים ענו שפה למדים
זהם הטו 4.26 מעק 5 (זה הטון!)
הצדק היו אנשים שמתו על 'אפקט פורר' שפה מיקרי וט...
אבל כיום, מלא נטי ספר זמשאני אנוש ובסיכולוגיה עושים
את הדבר הפה.

אז אק זה קשור זרפולוגיה?

כיום יש עדיין אנשים שהחכים זמבתי מיון זרפולוגיים האנרונים
שעלמים ממאזים זרפולוגיים.

Grapho = כנה

ylog = תורה

זרפולוגיה או הצדק גורה הכנה, הרעיון הוא שזרפולוגיה מאפשרת
זאפיין גמנה אישיותי עלי כנה הד של האדם.
כנהי היד נונים מאדם האדם ולכן מסיקים שהפלה זה הכנה יד
נהיה ומשקל אישיותי שונה.

כאשר שלמים מוצגת למחנני מיון של ארפולוגיה מבקשים ממני
זרשום כמה דברים בסיסיים: האם הוא **הריאן**? **כבר** או **נקרה**?
מה הדין? ומה **היד הנכונה** (ימני/שמאלי)? **איך** ארפולוגיה (אשר)?

הדל"ט אומרים זכרוב קורוב חיים על דל"ט חסק (לא שורוב)
על של הפרטים (וכמוהו שפה (צפה אנניתי).

ואז העצם מסגלים על של מיני מאפיינים של הנגה.

חמש! הכוח בין האוגי, הכוח בין מילה זמילה, הכוח בין
משפט חמשפט, האם הנגה נוטה זמילה/ימניה/שמאלה,

איך הנגה נמצא המרחב השוליים (האם הנגה האלמנטן על הדין או
שהנגה מנוצל אג"ל המרחב של הדין), עוצמת הנגה (החלש של

הנגה), קודם הנגה, עוצמה האוגי, אך אדם מתקן טעויות כנגה
(מקשה על הטעויות, מתח עליו קו...)

חשוב זכין שארפולוגיה זה עולמי כל הישפוט!
התקרבות של ארפולוגיה הם נענים האופן עולמי וזה דא גלוי שפה.
הקורס שלני אומני מתקף ארפולוגיה רק בעולמות המיון.

ימניו ארפולוגיה המיון:

• נניח דפסמים אתה רוצה זמין ואמה זא ימול זמיר דמן אדם
"אני רוצה זעשו זק מבמן אישיית כפי לקהל איצ הגרשמה
פשיג, ולכן תמיד אפשר זמסל על הוחהר של הנועמה
או על משהו שהוא כנה ולכן **זה דבר קושי קל ומיון.**

• **זה קשה זביל.**

• **זה לא ממשל אג המוצג כי זה הנגה שלו.**

• **זה לא יחסית** כי אין צורך לקנות פה איזושהי גונרה או
דמושיה בסיכולק על של אחר:

הסיווג ארפולוגיה המיון:

• ארפולוגיה דא למאומה המיון!
הבשה המרכזית של ארפולוגיה **זה** **למקל-נמוך** (אז כבי
שאלו ז-ס).

מאחורי מיון אנוני רוזים להקשר בין המנהא זקניטיון יהיה
דבור, וזה זה משלים זנו זהשמתם הזרפולוקיה כלי מיון
(כל שהגוף שיוק כק הכלי זה זה טאבל)

סיכום המאמר של בן שחר ולמניו (1986):

המאמר הזה מאוד ישן אבל זה אחד המאמרים הקלאסיים
היותר שנעשו קווקא בישראל.
זה מאמר מאוד משמעותי שקיבר על זרפולוקיה הגמול המיון.
אם זהה זרפולוקיה זהו הולק המיון?

הם אומרים שיש 3 בעיות:

1) הערכה זה תקניגה אין ציון ולכן אין אפשרות זקניטיון וזקניטיון.
כשזרפולוק מביא אור הערכה שלו ונניח היו זה מוצגים אס
יחוו זה הערכה זה אחר יהיה כזה אמין, על אחד מצניח וזרם,
על אחד מקבצי ול...
לומר, אין איזה פתיקה של מה קורה בסוף אלא יש רק
הערכה מולויה.

2) קניטיונים העיגים (זהה משווימ) - אנוני שיש מנהא ויש קניטיון.
קניטיון הרבה פלמים זה הערכה גיפקוד של אנשים באוקונים...
וזרפולוקיה ישארה ממאל מה יש זק זהה זה המוצג אס
הרבה פלמים נרשמים דברים שהם הכלל אס כגובים
ההערכה גיפקוד וזה אס דברים שמחפשים אמר אלא זה
דברים שיותר שייכים לאישיה כללי ואס יש קושי להצמיד
מנהא זקניטיון. הזרפולוקיה הקניטיון העיגיי ואס אין זנו איק
זהדוק אג הגוף שלו.

3) טקסטים מולטי-כשר אני מהקשר מהישהו זהה קורג
חיים כמה יד זה נקרא טקסט מולוקי כ זה אס רק
צורת האמור... כל אדם שלקרא אג קורג חיו בין אמ
הוא כמה אג זה כמה יד אס בין אמ הוא הדפים אס משהו כזה...
אנוני זהה דברים אלו: נתן שכאור האם הוא תקפיד מוקומור
עבודה, מה גמולי הענין שלו ול...
כאמר, הזרפולוקיה זה זה רק מטה זה את צורת האמור כ
הרץ שנכנס גוק הפנים יש זה משמעות ונתן לקראו ולקורג על

האדם מתקן מה שהוא כותב.
אנו גונן 'מלפני' או הטקסט והקפואתו זהו מסתב רק על צורת
האמת. אלא גם על התוכן של החיים של אדם אדם.

והחוקרים האלו מאמרו (בן שחר ועמיתיו) ניסו להתארגן על ההסיוג
האולה כפי שהקוב או הקרפולוגיה ככלי מיון, והם עשו 2 ניסויים:

ניסוי 1:

הם זקמו ארבעי חנק שלבד עובדים הבנק, ומי שכבר עובד
יש לו כבר הערכה גיפוקי.
זקמו 3 קרפולוגים שונים שלעצמם עובדים הבנק ע"י קורות חיים
בנתיים בתבנית, ובקשו מהקרפולוגים להסגבל על קורת החיים
האלו וסמך מה הם חושבים על האנשים האלה ולגב איכות
הערכה כללית, הערכה בנוגע לרמת המיצוב שלהם וסמך הם
מאומים זעמונה נאילו יחסי אנוש יש זהם.
המתקבל, בתבנית היו ניסו זפסיכולוג כפי שיעריך את אמת
עובדים זפי אמת קריטריונים.
והמתקבל, מריצים על העובדים האלה גם היוצטה (הרי יש את
הענינים והרבה כי הם עובדים כבר בארץ).
ההערכה של הקרפולוגים, היוצטה והפסיכולוג הושוו זהערכ
הגיפוקי של העובדים שנתן זהם המחונה.

המיוצא:

המחוצה, היוצטה והפסיכולוג (ענינים ציונים זקפים יתר מהקרפולוגים.
שא, הם מצליחים זנבא יגם טוב את גפוקי העובד (מאשר
הקרפולוגים.
הנפל, האיע של התב והאסיקה (שפה נענים זכא קרפולוגים) מאוב
השפאו על כל המערכת!

ניסוי 2:

היקשו בתבנית יז מ-4 אנשים שמאוב מצליחים הנחומים והתפרסמו
השליש ההצחה שלהם ו 9 מגניטוקאנים, 5 גיפסיכולוגים, 5 פילוסופים,
4 מנהלים, 4 שופטים, 5 ציירים, 4 אדריכלים ו-4 רופאים
מתמים.
היקשו מהם זנתה קטע עכא אוטודרפי בתבנית יז (אחוד מספר, התקן,

שיר יקרים, 5 ציטוטים חשובים, אמיג, באנגליז, ספרות אנטיקה של
שלם פקטיבי אילו זה היה שמים).
הטעמי יד נמסו ח-5 דפולוקים עם ציחל-רשומה פ המקצוע
לצורה היה דפולוקי אג טפה היה דמקצוע (דאטור הפלטה בין
כמה יד דמקצוע).

האוצרות:

הדפולוקים. דא כ"כ הפלוחו דאנוג אג דה, הממוצע המיומנותים
קצת יתר מרמה של סיקור אקראי.

מסקנה ומחמקה של בן נטר ולמיעו:

1) אפשר דהשליק מכה היה מאפיינים מסוימים כאנטיקה (כמה
אנטיקה יש דאדם), סדר (כמה אדם הוא מספר ומאונק)
(טי"ה אומנוע) (אם הטעמי יד יוגר ציורי...) אהל קשה
דהשליק מהטעמי יד על יושר, מנהיגות, אחראי, החימוג אכונע
אולי אחר.

דמשי: דמה פלמים אפשר דהיה מופלעים כאשר הוא אדם
חמים ונעים אהל הטעמי שלו הוא מהולקן וחרטומים.

2) דפולוקים כללי דפודה לעא דמקפוט והתחיות הכוכב דלסוליס
דהשליק- כל דפולוק מצב דו"ח אחר וכל דפולוק דנעה
אג דדברים קצת אחר וכו' אחר מהפליג שלהם.
טא, יש נסיונך דנער אג דה וישנם דפולוקים למנסים בסול
חוג דנעג שלם דמג ציון.

3) יש מצבי רוח, יש האם דפל עם שורה או? האם,
התקסט דנעג או? האם? וכו'... ואלו כל מיני דשפוט חיזוני
לקן לא קשורה דאישיות כלל.

**מבוא בן מושעים דהשטחים דדפולוקיה דמרוג דהיקר
במוק Life**

דדבר דדאטון שלם קימו עליו דה
1) אוקר נעה (face validity) = דה נקרא אוקר נראה או אוקר
סנים (face)

הפלם שלם דמור מס' מאפיינים מכה היה, נראה דנו סאנינים
קיונים שיש דא היכולת דשקל אישיות הכללית.

זה אומר העצם מה הנבדק חושב דהיי המבחן, עד כמה

העיוני הנבחן המבחן הזה תקף.

לדומה, זה לא האמת (התוקף האמיתי המצוי) אלא זה כמה

(כאן זה להדגיר הבה הוא הקיון ויטל לסקר או האישי...)

התוקף הוא העיוני הנבחן או העיוני משאבי אנוש.

② **תוקף אישי (personal validity)** = הוא מתייחס לתחושה הסובייקטיבית

שיש לנו כשאנחנו נתלפפים חניגות קרפולודי - שהוא מדוייק ומצויח

חפסם או המדדים (עדיקריים באוישיאנו).

משאנחנו חוקרים מקצועי כאלה של אסטרונומיה, קרפולודיה, כדור

הקולח, קריאה הקפה, קריאה בל יד... - כל הדיברים האלה

(כפי מיון) יש לנו תחושה שמה נטאמר לנו משקל אנוש

אוישיא וכו' תחושה אוישיא שלנו.

כמו הניסוי שעדנה אטרה לנו היתה, אפקט "פורר" הוכיח או-

כה.

דגימות עבודה (job samples) - מבין מא':

* דגימות עבודה אונתו עושים רק זמיעהו שהוא זמז ויש זו סיס מקבוצי *

דגימות עבודה זה בצב - אונתו פואמים מהעבודה שאח"כ אונתו וצטרק זענוג אם נכנס זאנזון.

כמו זמשו זעשו סיוולציה כטי"ס.

א"ו נניח אם אני סיע"ג זכופא שיני"ם אז אונתים זו "הנה מרפאג שיני"ם הוא גראי איק אז מערפאג חותרים זכופא".

אונתו ממש זוקחים מוצנז ושמים אמו הסביבה העבודה

שנה הוא יצטרק זה"ג ומה הוא יצטרק זעשו וזה מה שוקרא דגימת עבודה.

כזה אונתו בצב מנכאים ומתקצו העקז ע"פ אונתו התקצו שאונתו ואויס זעשו בהווה בדגימת העבודה.

אז אזה איסטטקציוג עוקרוג יש?

נעני זמוצנז האמג זחיתס ממש זסמאג העבודה ואז הוא מקום הפועל.

זמשו סטס התקצה.

אנה בצב נמצו הסביבה העבודה עצמה, מניסויס אונק זאווז עם סטס ואנה צריך זעשו עמשו אז התבחן וזה סוג של דגימת עבודה.

א"ו אם זה זא ממש הפועל, אז המועצה נדרש זמלא משימוג

שכלולוג התפקיד בהדמי"ה מוחשי ומופשטג שלמאוד דומה זמשו סומחטור כטי"ס.

אי - אפשר זהעלוג אז המוצנז ישר זמטוס ולק כונניס זו סביבת עבודה כאילו אימג.

יתרונות של דגימת עבודה:

העקז מאוד זמנה ז"ס זהבחה התפקיד, אמה זמטן מאוד

קצר, זאמה כמה זמן העקז יורז - 0.25 וזה מסרן.

הצגה מצאונג של התפקיד - נעניס זמוצנז זה"ג יעזום העבודה

שמו הוא יצטרק זה"ג ונכאים איק הוא מתפקד בזמן אמג, וזה

יתרון גדול עבור המועצה כ הוא נראה בדיוק איפה הוא חוקק

זעבור.

פחית אפליה ויתר הויזנה - מואמרת יוכל זההאן געוואג מפה וצד
זינד אבאל בפועל הוא יהיה עובד צומע כי הוא זאל יהיה
מסודע זעטוג אג העפיקוד.

מסרונג של ציימוג עבודת:

אנתנו פמאט זאל מוצוים עבודת שאפשר זעטוג בהן ציימוג
עבודה מהמיהה להטיל גק סו דק' זענים מישוהו המקום
זהחמטס אפ הוא יהיה עובד טוב או זאל צריק להענקו
הנצבה - תהיה מאוד צומינטליג וטענה.
זמשל: קעדיג - אפשר זכאוג האויב מהירוג היא קלידה וכמה
טעויוג בניה היו.

און אפ. שה נהג - אהער זכאוג אפ הוא נוסע ישר.
און אפ זו שדענה בטאויזיה - אפשר זכאוג אפ הוא עובד
מסק ואיק הוא מדברג.
אבל מנהל - אי - אפשר זכאוג אפ זקוג ואפ זהנים
אוג זעלם ניהווי, כי הוא קודם - סו צריק זמורה אג
העולם הניהווי זעקן שר העליג.

שה יקר - זמנה סימולטור און סהיהג עבודה כאולו אמיע
שה יוכל דעפייע זמיוני שקליס.

שה ומקובע - כי העצם אגה מהקט מהמועמד זעטוג דברים
מאוד מסוימים, ופר זאל כמו מהתני יכלה קוזנטויים שלנים
יכלה זכאוג אג יכלה להמידה של המועמד שלם משנה מה
תהיה הסיטאציה המועמד יוכל דתפקד.

שא, אג מאוד מקבאג אג ההמפלוג על כמה דברים מאוד
ספציפיים זאל מגיחם ורואה דברים אחרים.
הקצ שאדם רעל ניסיון, יכלה להמידה שלו הופנה הרבה יתם
חשובה מאיר אג ניסיון שהוא רעל. בסמן מאוד ספציפי, ופר
מה שמסביר אג לעקף תמוק של שר זאורק שמן.

שא, הניסיון הספציפי שלו במשנהו ומסויק שר זאל אונגר ששה
אג ניסיון שהוא יצטרק בקיוק העגריג.

מרכז הערכה (Assessment Centers) - מבט מכלי:

המטרה העיקרית היא להעריך את המיון והיכולות של המועמדים.

הרעיון הוא הצב כנו שאותו על ניהול, אותם המצויג שהיו בניהול שיה שרצו זעשו הקיקה מי מגאום ומי זא... ומכאן שאו-אפנה זעשו כאו בקזימוג עבודה כי כפי זהיו מנהו האיבה מקום וכפי זכאוג איק. הוא סוף אתה צריק זההין מהה ממנה האירקוני, מי נקד מין, מה המוטיבציה של המועמדים, מה ההתנהגות של המנהל ולכ... וזה זא משהו שניתן זכאוג במספר דק.

ואז אמרו שכלאי זנסת משהו שהוא כן הונה אישהו המערכ שמופנה... זנו המבוק. קהרים חלובים הסביבה העבודה של עבודה ואיק הוא עובד בהן אלה זא זכאוג ממשי סביבה העבודה וככה קמו הצב מרכזי הערכה.

מרכז הערכה - זה מרכז שהו נאשו סימולציות, אנתנו מרחים אינשהי סיטואציה (זה זכאוג סביבה העבודה כמו בקזימוג עבודה). במרכז הערכה בעונה מועמדים עבודה זא זוקתים בהכח אנשים שלמדו מקצוע אף שיש זהם במס מקצועי. **זמשהו** אום אני רוצה זכאוג אום מונהו ממשים זעמיה ניהוים, אז אני עושה מרכז הערכה שניתן סימולציה של דברים ישאוג אדם יצטרק העבודה.

אז מרכז הערכה - זה מרכז שהו אני מעריכה אום ההתנהגות של אדם מועמד. זה הרה פאמים יום שלם שאנתנו אנשים שלם של מנין סימולציות לאונטיג.

זמשהו אום מועמד הולק זניהו, אז תהיה סימולציה שלבדק אום יכלה קבלה ההחלטת שלו, תהיה סימולציה שלבדק אום היכלה שלו זהשפיז על אנשים אחרים.

אנתנו שמים את המועמד האופנה סיטואציה הקייניקה קבוצה ונראה האם הוא יכל זעשו אום הדברים האלה.

מאפיינים של מרכז הערכה:

- 1) ביצוע סימולציות/הדמיות רלוונטיות לתפקיד.
 - 2) בחינה והערכה נעשית בקבוצות - קבוצה שבה יכולים להיות אחרים גם (בחן וניתוח).
 - יש רק מהות אחת שנקראו דואר נכס - שארם אנושה מרכז הערכה כשהוא זהה ואין עוד מישור אחר... יאמר לו סימולציה שהיא בנויה כמו סיפור מספר - כשה לכל הזמן נכסים האמורים (דברים לא צפויים) והמוצא נבחן ביכולת התפקוד שלו.
 - 3) יש איסור מודע על מיתרים מוחיים ומחוננים - בקלל שמרכז הערכה שבה תהיה סמן והכרה באין, אנתנו לא מאמין מוצא דק כפי שמקור אצלו דבר אחר אלא אמר במדק ונתקוד עוד מס' דברים (אנתנו נצריך עוד מס' יכולים).
- חמש!** אנתנו לא נרא מוצא רק כפי דמק אחר האסרטיבי שלו!

איך אנתנו עושים מרכז הערכה?

שלים בתליך מרכז הערכה:

- 1) אנתנו מחזירים ומציבים מטרה שנצטרך מתקד העסקי (הכל בנוי על ה-KSA של מה צריך העסקי).
- 2) אנתנו מחזירים מי יהיו המעריכים (הרי מישור צריך זהם) על העסקי של המוצא ולמצא עליו משור) - המעריכים הם הסיכונים ומנהלים האקדון (המוח נחשב יכולים זהו גם מישור אנוש).
- 3) אנתנו צויטם דמגה אקדונים וסימולציות. אסר זהעביר אמש במרכז הערכה הדינמיקה הקבוצת.
- 4) וכנתן שיהיה משהו שטמגה אג חוג הוצא - הדרכ' שבה הפסיכולוג אף יאלל אנדוני, התפקידים (אנושים) (לא בניהול ובכר!) גם אנשי משהו אנוש. יכלים דמגה חוג הוצא.

*** צורה נקובה זכרון**

יש כל מיני מרכזי הערכה; יש **מרכזי הוועד** ויש **מרכזי** (נט חזני).

מרכז הערכה הוועד - זהו אומר של כל האנשים שיושבים בקינמיקה הקבוצתית הם כלים נבחרים על אוד גפיקי מסוים זאוא אקון.

מרכז הערכה הוועד - כל האנשים שיושבים בקינמיקה הקבוצתית זאו התכונות נבחרים זאוא גפיקי מסוים; הם יכולים להבחין על אוד סימולציה שמדקדקת וכלת מסוימת אוד גפיקים שונים באקון.

תכונות של מרכז הערכה:

כפ"כ העבודה יגם חוביות מאשר מחתי יכול קונטריים - זה זאו שאנשים שמתים דחב זמרכז הערכה הם מחזיקי מסה הרבה פאמ, ואפילו יש אנשים שאומרים על הגפיקי מרוב כאשר הם יודעים ליש מרכז הערכה.

אבל זה יגם חובי מחתי וכלת קונטריים שאמר אנשים לונאים מחיות.

העבודה יגם חוביות בקלל שלל שלל זאוא יודע מה חזיק ממנו אז העבודה שלו יגם חוביות.

זה מס"ע זרעג הפקיד (realistic job preview) - אזכר מבין זאוינה גפיקי הוא נכס.

זמנה זמריים - בקלל שניית כאו מנה זעריק ומזריים אוד על מה זעריק/זמגל-אטו... זא הוא מבין אוד הפקיד הרבה יותר טוב והוא יתפוק זמנה זמנה יותר טוב כי הוא מבין יותר טוב מה הוא מצפה ממאמצים.

זמרכז הערכה יש גיקי מיני-גמרה (זגים ומעלה) - השאלה היא כמה מרכז הערכה הוא מחוקד.

זא, אם זה ממרכז הערכה כללי כזה (הטכני ורפואיים זה יכול להיות הטכני שהוא צפין כללי אז גיקי שלו הוא קצת יגם נחוק מאשר מרכז הערכה מחוקד זמפקיד מסוים-למכשיר שמדקדק בו משהו מחוקד סימולציה.

הסתגלות של מרכז הערכה:

ההסתגלות של דווקא הניהול- להרכבה פעמים מנהלים מוצים מואצים
מחשבים או טורים כמו עובדים נגיש זהם יאלו עובדים שלהו
זהם וזה דבר להרכבה פעמים מקרא אמר.
לפסיכולוגים יש כאיה יותר מחכה כי הם מומחים זמיון הרבה
פעמים.
זמנהלים קשה לצבא הרבה פעמים מהנפוסה המקובלת שלהם
ואכן הוא הופך זמנהלים מהחיות האפקטיביות הגסקיד ניהול.

סופם מאתנו של Lievens - 1998:

זיוונס עשה 21 מחקרים אל מרכז הערכה והוא הוא כמה
דברים צדדי זהותיות את מרכז הערכה.

אמרו הערכה:

צביק קודם ל זהנממש האט קטן של מיונים אל 10 במיוחד
כאשר המרכז הערכה הוא זמנהלים זיוס - אמר זא יעל זקתה
מעניק המרכז זיוס זמנהלים זו אמר אליו אליו צד דברים..
זה זא יזק!
גם זמנהלים אל 10 דברים וככה הוא יוכל זכרה ואהבין מה
קורה שלם. צביק זמנהלים מה הם מיונים הזיקה ולפיהם זמנהלים.
החר מיונים (הלים מושגים) אשר אינם קשורים זה זרה האופן
יחסי) - אם זמנהלים זקתה אמרטיביות... אז אמרטיביות זה קומה
קם זמנהלים ניהול וזה קומה קם זמנהלים קהל החלטות וכו'...
אז זא צביק זקתה הטופס מושגים שקומים מושגים אליו
זמנהלים דברים שלהם מומחים אתה מהשני, זמנהלים אמרטיביות
לחל.

זמנהלים אמר המיונים האופן קונקרטי שקעור זמנהלים - איך אני
צרכה זמנהלים זה נראה? אם זמנהלים אמרטיביות זמנהלים מישור
אמרטיביות, אז איזה התנהגויות אני אמרטיביות ואראה הבינוניות כזו
זמנהלים אל אמרטיביות שלהם אמרטיביות.

ה' מעריכות:

ס' פסיכולוגים צריכים זקנה תפקיד מרכזי בציוג המצויק - הסטימולקום
מאוזקים את המנהלים והם אלו קים שלמפיק או המצטרף המול, הם
מתקבלנים והם המומחים המיון והם צריכים זקנה חלק מרכזי
במרכז הערכה.

ס' אם צושים הערכה זמנולים אם יתר הערכה האטת שלה ולאו

האורק שלה:

ס' אם אני מצריכה? - אני צריכה לעפקן מה מיקוי הערכה.
ענה אני יבוצק אטרטיוויג אז אני צריכה להסביר מה זה אומר
אטרטיוויג או אם אני מדקק יטל קיבור אז להסביר מה זה?
זה יטל אורז מוזים/ זה של קיבור/ מהו קיבור...
כמאר, אני מסבירה זמנולים מה בודקים, מה חשוב זי ולאו מה
הם צריכים להטגל המדויק.

ה' סימחציה:

ס' דפנדנד דפנד משימוג מחוקקו שלונקיוג זממדים להמסוקקט
זממון או המוצמד - זמשל, אם אני לוצה זמקוק יכול מורה,
אז לא יענן אתי שיש זמוצמד קם חוט המורה כי זה סמו
לונקיוג זמפקיד, או גמה יכול כמטה מהורה יש זו שלשה
זאו לונקיוג זמפקיד מורה.

אני צריכה זמנה סימחציה שלונקיוג זמקוק.

ס' אמן והצפק את המעמפים המשחק המפקידים זמקדים אג המקיו

זממדים אלו- אם נים משהו שלמחק זקח הוא לא ישחק סיוו
הוא המוג צבא אלא אני אבקש ממנו איפה זקוח הוא צריק זמחקו
זקוח מעמד, זקוח סרבן... כי אני צריכה להעלות בין מומדים
ואני צריכה להשחק יענה אג אג זמר זל המוצמדים ולכן
אני מסבירה זמחקן או זמי שמשחק בקימיקה זמה אני בקוק

מסנה

ס' אם זממדים את המומדים הנקדקים - כשר מוצמדים מחזאים

זמככ הערכה אנתנו אמורים זהם "שלו המעבר זמככ

הערכה שלו גצרו סימחציה שמתקן זמקוק..."

אנתנו אמורים זמוצמדים אז מה אנתנו חולכים זהמגל האופן
כללי (ולאו מפרט כל קבר), והרצון הוא לגר ציאנס זאנשים האלה
זנסו זהווג הכי טובים שחם ינוליס המומחים שלמס נקדוק.

3) שיטת הצפנת והפצת של המאמרים -

• צפנת המאמרים תיעתק והתקדו - אנתוני מצידיק או המאמרים
מכאן כפי שהם יצאו בדיוק מה דיוקן (הם יהיה כגון זהם
הטופס, הם רק יצטרכו צפנת בנישיוקה ואז נק צפנת)
• צפנת התקדויות לונטיוג - זה מחד - כפי זצט על המאמרים כי לא
חייב הוא יצט צפנת.

• מאמרים או התקדויות מאשכולות (אזני התקדויות) - אם **חשלי** אני הוצק
10 דברים אז שיהיה המאמרים איפה סדר הקונו. וכאן מה
לקטור האלו עמך הוא יהיה אחד זיד השני ולא שיהיה מופזר.
• זהשגמש הנוטצה של מאמרים כפי חתום הטיוג - מרכז הארכה
זה מרכז שהוא מתקיים הצמחים יום שלם ולוקדים כל מיני
דיניקוה שונה שאנשים יש נטיה להתקל חזו עשהו חאים ולצעים
עם חתום אמי... ואז אם אנו מאמרים שחשורה מצא חן בעיני יבחו
אנו נשאר הסימולציה אז יעו חקרוה מצב שהוא כהר מוטלה המאמרים
וצא עושים מוטציה (סביב כיון מאמרים).

• סכנוולויות ויצאו או פונמט של דיון חושף הסכמה אינם מאלים
אז חקל מרכז הארכה - היום זה כבר לא כב לונטיוג, אבל
עם אמרו מי צריק המאמרים חתום אז הדברים אמרי
המרכז הארכה האם חייב כשהוא יסגים או חלם מוצאו ואז
אז עם צפנת ולכנה אחר? וחייב של הנסיונה זהסגל אז
זה אחר או חלם מוצאו חתום כזה מחזק הם לא מסייעים
חוקר.

הפעיון הוא לשחקים של המרכז הארכה צריק חתום במקום וזה
הכי טוב.

מיון בקונטרסט בינלאומי - מצג 14:

המרכיב המתקדם בקודד (מחג זמל 4) השקל 2:
מיון בינלאומי אומנו חויים שבה מקום העולם כבר כולם יודעים
שיש באינג צמודה, וכלם כבר שמעו על מרכ העברה וכו...
כולם כבר שמעו על כל הפרקטיקו האלה האלה העולם, ש"א
שהפרקטיקו של משאבו האנוש כבר ידועה הא העולם, אבל
יש אומנים שדוקא מעדיפים דעים הלי ניסיון ויש אומנים
שמתיישים רק פעם בשנה (ולא זאורק א השנה) וזה ממדו
לנהל ממקום זמקום... אבל כלם כבר מכירים א שייטג
המיון.

אבל - מתחילים זהרקים א העפעג הלובלוציה בהחירה
שיטת הקיום והמיון זמחג שהקריטריון דמחירה משנה האלו
הגרמאג המקומי. זה אומר כו שמחנה לכל העולם כבר
מכירים א הפרקטיקו האלה אבל הסל של מצבר זה
מלוי תרמאג מקומי.

זמל: במקום אחר זה כן יהיה תשוב אם זה אינברסיה
או מלטה ובמקום אחר העולם זה זא.
מקום מסוים זה שיש זאצם ניסיון ושואלים אמו אלו הרכיון
צמודה זה מאד תשוב זאצון ובמקום אחר העולם זא
מאנין אמם אם יש זאצם ניסיון או זא.

מה שחשוב זמבר זה שהקריטריון אם זקהל עובד צמודה
אז זא זקהל אמו זה קריטריון שמשנה הגלוג במחוג
המקומי!

אפה אומנו חויים לעמסאמה הולק זניוד בינלאומי (ניד אומדים
מקינה האם זאג/סניל החברה החול) והגלל שאלמה (עקש אם
גרמולוג אחרג יש עברום מאומים שאומנו נסה זראא.
זמל: האמה זתמאג אחרג-

אם יש מוצמד שאני יודעג שהולק צמודה החול אם יהיו עורג
עברום נוספים שאני אנהוק אמם.
אם יש זי חברה ויש זי נציג שיוג האול, ויש זי זעומג שאג
זם א החברה האג החול וזם זעם אני צריכה זעלוח נציג

שירי אב אני אסגל אל דברים שאנשים חציקו השיר
אבל אלה שחלבים זמור אני אהדוק עוד דברים לקטורים
זיכור שלום דמיון חרבוך אחר ודמיון מורלים דברים
לקורים נחמוך אחר ודמיון איה ודמיון אחר אקול
שירי .

19/06
(שיעור 4)
אחתון:

סיכום שיעור מיון - מצגת 13:

בתחילת המצגת אנתנו נאום אינשהו ציור מסיפורי העג'ה, שהרעיון הוא שמיון הנה כבר הכרה לפני קם מחינה ועםג אחרג דסכו רק אצל העוקים וכל אחרג הנאום אר זה דצבאו סמנו... אג הצוק הוא מסיפורי העג'ה - שזקצון השופט צריק זהתליט מי יצאו זהתמה ומי זאו? והוא אעשה זהק מהמן מיון ולפי זה הוא מתליט. הוא אומר זהק "מעין חרוב זה תשג" והוא כוח שתק שמש עם הידיים האמידה וחתק לקים אר המים ושגים אומר כמו לפה ולפי זה הוא מתליט.

ובכעיון פה הוא שמיון הוא זהו צבר חדש והוא אנתנו נסכ אר כל המיונים של העיקר הזה.

אנתנו נוסיל היום עוד כמה מונחים שעוד זהו זמנו:

- **גוקל (Validity)** - אנתנו כבר מכירים.

תוקל אר המידה שמה לפי המיון מנבאו אר התקוד התקיד שאנג אנתנו נוצים.

- **עלות (Cost)** - קימרנו אל זה **זמנו** הואונג ארורה שיש עלו זהעביר אר הממן ויש עלו זמנו אר הממן.

הכברנו הואונג ארורה, שכל מקרה זמיון ארורה בדרכ' יושא מנהל שמטוין. אר כל מקרה יש זה גמיז עלו זהונה כ יושא מנהל במקום שעה שהוא אומר זעמו (מנהל זו עלו יקרה של עובד) אר הוא צריק לכאין וזו **עלות האברה** (שהוא מצהיר אר מממן המיון והמקרה הזה של מיון ארורה זה מכוין) זו עלו ארורה זהעברה.

אבל יש קם עלו ארורה **זמנו**, כמה כל עלו זו זמנו אר לפי המיון עצמו והאם זה מממן מכל שישלמי עבורו וקניי אול והכאזי זמנו שליו אן שאני צמנה אפלי האפון במיונתק זמנו אינשהו משהו מיותר כליו עמין אר האנשים.

אר כשאנתנו מדברים על עלו יש קם עלו של כמה זמן

זוקת זהצביר אל התחנה ולצור של כמה זמן זוקת זפתת
אמס (אם רמשים אונס או זא חמשים, אם זס פתוח עצמיי
או זא פתוח עצמי, זס יהיה זצור מתזנים או לזס חז
פזמי ואז זס מאוד יקר).

• תזומת המוצמדים (Applicant reactions) - זמשלו: זשקומנו אל

מזומי ינלז קוזנטיוביזמו אמזנו זאונשים זנמתנים בזלי הזס
מוזש ממזש זא אונזקים ממזני ינלז קוזנטיוביזם והז זא
מזניזם כז מה הקשר (ענינ זמופזים לז זסטיות) וזם
מזמז פזמזים ממזוננים אל כז זלז מאוד קשים.
זצומז זאז, כזער צושים זמוצמדים ממזני ינלז זאז זאונשים
כזר ינלז מזר זמה צניק צעז ממזני ינלז והזקומה זלזז
ינלז סמיתה.

או: אם מוצמדים מזיעים זקנימו. צצורה ומזניזים אמס זמקום
עמן זלזו הז ינלז זא זצמורה אז אז - אנת זא אונז "מה
מזמו אונז זעזל פה?" , זלז המוצמדים כזר זמה הזימוזן
צושה קנימו צצורה.

כזל זממזן המיון מזוק ינלז מתמפקיז כזז תזומת המוצמדים
זלזליז ינלז. כזל זממוצמז פתח ממזני אויק זממזן הזס
קשור זמה זלזו הולק זעזל כזז הזקומה זלו ינלז זלזליז.
וכזל זממוצמז ממזני ינלז מה הקשר מין הממזן זמזן מה
זלזו הולק זכזז הזקומה זלו ינלז זיובז.

• זלזמז זלזליז (Adverse impact) - זשוה זמזיר אז והמז

מיון זמזן אפזיה!

זשפזר זלזליז זס זא אפזיה.

המזדה זלזו זמז קבוצת מוזני, זמשלו: מיוצוסים, נשים, צמדים
כני סג + ... משיקים צוון נמוק ינלז ממזרי קבוצת הזמז.
קבוצת מוזני זס אונז שיש זמז הזנז בזכזז צפי מזוק
מזדינה.

ענינ זשפזר צכשו מזצזר זני זמזיז זומתי/זומתי אונז ונז
זס נכזר מזניז ממזש.

1- סז נשים 1- סז זקרים (תיצבו זממתנים).

ממקרה הזס, זלז זומתי/זומתי אונז ענינ הממזן זשפזר הזז

מבחן של יטלר קופנה (חסומו חמוג, זטפס על סולס וט... פברוס לקמריס
זתפקיד).

מגוק הנשים אברו 30 ומגוק הזכרים אברו 45, אז אצ
הנשים אברו 60% ואצ הזכרים אברו 90%.

איך אומנו יוצאים אם הינה השפעה שלווה?

אני זוקחה אז היחס בין האחוזים - $\frac{60}{90} \leftarrow$ זה בעצם 0.677 (2/3),
בלוטה, כל מט' שהוא נמוק ל-0.80. נקבע שהוא השפעה שלווה.

אז מה זה אומר השפעה שלווה?

זה אומר שאנחנו מבינים ששים באופן כללי מקבילי ציונים נמוכים
יש מאשר זכרים, וזכרים (משבים זקבוצה הרה).

ואכשיו נשאל השאלה מה זה אומר? האם זה אומר שיש אפיונה?

השאלה היא זא!

כי זה מ'צ' אז היכולת הפיזיול של נשים, למתקרה תבה
של פ'ח גול-עיון ליבוע שכן פחוג זתקוג.

כשישנה אפיונה זה אומר של-2 יש סיכויים זרהים זחולציו
אזכ הגפקיד, אבל סיכויים שונים זעבור אז המבחן.

מה המבחנים הני גקפים? שנו רח עם השפעה שלווה זקבונה.
זמשל: מבחני יטלר קופנהיים שהם המבחנים הני זתקים שלעו,

יש זרה השפעה שלווה זבונה על כל מיני קבוצה.

האם זכריק זחפסיק אומס כי יש זרה השפעה שלווה?

השאלה היא זא!

כי זה מה שזכריק המפקיד. כל עוד אפשר זחולציו שלזה מה
שזכריק המפקיד אז ז'א אם יש השפעה שלווה אזי צריכה

זחפוק זמה זחפעה שלווה והוא המבחן הוא האומ-ג'ק

זמה שזרה המפקיד.

אז זא כל זרה זו אפיונה!

זתן זמיה זב'יק זת'ר אז המבחנים, ושהמבחנים יהיו גקפים

ושהיה זנו אז ה-ASAS שזרה זתפקיד.

אז איך מנסים זעזור הכל זא-זקבוצה מסויים שונים?

זעמיים מנסים זעשו- עוד מבחנים כ'ו זת'ר אינדיקציה ממקורו

אחרים.

זמשל: עזמים זקשים. אז אנשים ממזכרים שהם זא קבחים עבריה של

זאומס אנשים כאלו קשה זעבור זחכה פלמים מבחנים הזכריה

אז ניגן ליהודים אולם זמרון וליהודים אולם קצת השנה שלהם
לא ניגן ליהודים אולם היכולת שלהם (במיוחד עם דתם) השנה אחרת (הנכס)
אבל אם הם בקוקים השנה העברית כמו שיהיה הנה שהיא
כמו שהיא אם, אז אין מה לעשות ואין אפשרות לקבל אותם.
זה שונה לחלוטין מאשר יש השפעה שלילית כי ישנם אין זה
אם היכולת העברית שבה אם, וזה מה שנדרש במקרה.

אנחנו נסבנו איפה מתחילים מובנה בהם השפעה שלילית.
יש מתחילים למובנה בהם השפעה שלילית וזה רק אומר שאנחנו
כאנשי משאבי אנוש צריכים להבין זאת. האומה היא הייתה שם
זה אפילו. המצב כזה מופיע לנו כמו נורא אקומה של אברהם
שאומה אם המתחן הייתה השפעה שלילית אז עקב זה רק ולבד
שלא נעשה עם אפילו.

מאמר - Pylakos, E.D. (2005)

זה מאמר קצר ישן אבל הוא מסביר מסתם את כל המתחמים
ביותר.

יש 2 שיטות מיון שלמתחמי שלכן זה מופיעו הטבלה אנטי-סלואוניה -
הגם שהתקף שלו כ"כ נמוך הוא זה מופיע שם.

המכניקה זה זה מופיעים - התוקף שלהם הוא עם נמוך, ואם
אנשים זו קטגוריה ומתקשרים למחליצים אז הוא יכול להקים
התוקף היעני. המכניקה התוצרה אין שום עליו ומצומת המוצמד

הצדד מיומית כי זה משום שמקובל הצדד זההשו מנה המכניקה
המתחמי יבולת קואנטומים - המתחמים הם תקפים שיש לנו, יש זהם

תוקף זהה, יש זהם השפעה שלילית זההה (קד מיעוטים) (מיעוטים)
הצדד מקבלים ציונים (מוכס'ים) מתחמי יבולת קואנטומים),

יבולת פיתוח ויבולת העברה נמוכה כי זה מה שנקרא מתחמי נ"ר ואיפסון
זה גם יבולת אפיון על המתחם. זה זה מישורו שצריך לעשו צבא

המוצמד ולדבר אינו אלמא קונים אג המתחמים האלה (זה מתחמי מלך)
ועתים המוצמד עצמאי זשגה עם המתחם ולבצע אום), צומת

המוצמד פחות מיומית כי אנשים זה מתחמי מה התקשר לו זה
תפקיד זה עם מתחן קשה ולכן זה מסביר אג המוצמד.

מתחמי ידע באסוק - זה קצר מבני אג המתחמים שאנשים במלואה

דגש סיימנו דחמוך 3 טנים ונגעים זנו מהמן ששאל כל מיני
שאלות על משאבי אנוש: "מה המבחן היי גרף המיון?" או "איזה
סוץ הדרכה הייגם מומצאים המאה ה-24 זרר הי-י?" וזה כמו
ימחן אוניקוי והוא נעשה רק זמי שיש ידע (ולס והוא נקרא
מבחן ידע העיסוק), ארץ צריק דחמוך משנה ואז עושים זו מבחן
ידע אי-אפשר זהעביר מבחן כזה סגם דמישהו.

מבחן העיסוק יתר מתעסק הידע העיסוק או ידע טכני וכו'...
***מבחן כושר זופני** - הוא מוחן כושר זופני, חוזק זופני, סיבולת זופני,
ויכולת פזיג אתרג שנדעשה התפקיד. הדגל אין ציון אלסא רק עבר הכפל (מלצרה) *
דגש רב ג-50 שטימוג למיכה או חל 2 ק"ג ...

***מבחן יכולת פיזיג** - זה נראה דומה כמו מבחני כושר זופני אלה
זה דא אתה הדבר, כי מבחני יכולת פיזיג זה העצם קרב
כמו דגימוג עבודה רק בצורה פיזיג.
שא אני דא אומרת זו סתם רב זשטימוג למיכה או חל מה
ק"ג... אלסא כל הדברים הפיזיים שעושים הם העצם קשורים
ישיבת התפקיד שאנו הוא צריק זעשו.

ומיד יש זמן נמן / פרק זמן קצוב.
המבחן הזה בודק את היכולת הפיזיג לבחור המוצא יוס
זעלג את המטלה הפיזיג שדעשו העיסוק / התפקיד.

***מבחן שופט מצבים** - אלסא מבחנים שהם קרב כמו מרכב
הארכה רק לפרה אנה זהב.
שא, אתה נדעם זהבין איצשהו מצב שקורה התפקיד ואז אנה
צריק דתפיד מה אתה היי עושה (ואתה ממעל זהב) וזה מבחן
אמריקוי. מוצים במבחן הזה דצג אג שיקול הדגם של המוצא,
עב כמה הוא מבין את הקונטקסט / ההקשר ואוצ דברים כאלה...
במבחן הזה מוצים מצבים שזעלוים זהגומע התפקיד אצד
אפשריים מעשיג דפאס הן והמוצא צריק דבחור את הדבר הני
אפקטיבי / או הדבר הני שמו אפקטיביג - גלוי אויך השאלה
מינסתג.

התכנה זסיטס הטבלה:

***מבחן ידע העיסוק** - תעקל שלהם לבנה, יש השפעה לילויג
צדק מינוטים (הרבה פאמים זה בעלם השפה המסוימת), עזג פיגום
ולסא העברה (מיכה) זה מבחני מלג - לקונים אנה, גזנה והמוצא

יגד חיובית (כ הווצמרה מבין אה הקשר בין המבחן לתפקיד שאנו
מאו יאשה).

* מבחני אישיות - דיברנו אליהם מאוד בליווי.

יש איש בעיה עם התקף והוא נחוק עם הינוני, והתשפעה השלילי
נחכה כי זהל אחר יש אה האישיג שלו, אלוה העברה ואלוה
פיתוח נחכה, תצורה הווצמרה פתוח חיובית - צריק זהבין שאם
זה מבחנים כמו 5 תדדוים (הגמנוג) משהו שאשים נ"ר ועיפון
ולאו שלפסיכולוג יועה ומבחן אה הווצמרה, אה התצורה פתוח
חיובית כי הווצמרה מועה דצמו "מה שואלים אותי אם אני סופו
מתרצה? אם אני מומצן? אם אני ניינוטי?", הווצמרה זה מבין
אה השאלוה האה ולאו מבין אה הקשר שלהן לתפקיד.

* מבחני יוערה - מבחן יוערה זה ספ של מבחן אישיות, התקף
שלו הינוני - תורה, יש זו השפעה שלילי נחכה, אלוה העברה ואלוה
פיתוח נחכה (זה מבחני מולד שקונים אוגס), תצורה הווצמרה פתוח
חיובית (זה יוג טוב ממבחני אישיות תלים אה אק"ן השאלוה
זה ברורה כ" הווצמרה בקשר שלהן עם העבודה).

* הינדסה - התקף של המבחן הוא הינוני, השפעה שלילי הוא בין נחוק-תורה
התלום בסופ (אם דמשלו) שואלים אוגק בהינדסה אם יצאו זק זהיו
בסיטואציה מסכנת תייס? ונעה זה אנשים שיוצאים מהצבאו, אה בחר
שיל דתרים שלהם בצבאו מאשר נשים אה יש פה השפעה שלילי
זנשים אה אם דמשלו שאלו אוגק האם אה נחשבו דתרכייו
נוספתי? אה אם אה האו ממזכר מסוים אה כן נחשבו ואם אה זה
האו ממזכר אה פתוח נחשבו... זה תלוי מה השאלה שנשאלה בהינדסה,
אלוה הפיתוח דתורה (כ זה צריק זהבאיים דתפקיד. דמשלו דתפקיד
סוכני היטות אה בהינדסה אהה שאלה של "האם יש זק היטות?
או זה שאלה שאינאל בהתקיד של קטבניג. זהל תפקיד צריק דתועה
אלו השאלו דתנים בהינדסה ולכן יש פה אלוה פתוח דתורה), אלוה
ההעברה נחכה (שואלים אה האופס דתק דתועה והווצמרה עונה) ותצורה
(הווצמרה פתוח חיובית) שזה זה מבחנים מה הקשר בין השאלוה
זהבין התפקיד אליו המבחנים).

* ראיונות עבודה מובנים - צריק חשים זה בין ראיונות עבודה מובנים
זהבין ראיונות עבודה זה מובנים.

כיון צמודה זה מובנה - להמחיש את שואל או המוצא
"ספר זה לא צמח" ואז שואל ב מיני שאלות שכן את המצא המצוי.
כיון מובנה - זה כיון מובנה, כאשר נאמר כבר חקר הפקיד
וראו מה ה- KSA שנתן הפקיד ולפי מיני שאלות המצא
על הכיון ואז המכשיר שאלו או השאלות - כן זה הפקיד.
SA כיון מובנה - הגוף שלו צמוד (הכלל שהא מובנה ומסובך),
יש זו השפעה שלילית נמוכה (כ שאלות את שאלו זה המוצאים),
אלו היות ואלו העברה שמונה (כיון מובנה צריך חבצת חקר
תפקיד ואז חתום מה המעלה ולכן אלו היות זה צמודה, אלו
המצאה שמונה כי זה מה צריך מנהל שיש עכשו שזה כי המצא
עם היותו ויכיון אומר), גיבור המוצא יותר חיובית (המוצא
מכון או הקשר בין השאלות שנשאלו זהו הפקיד אלו המכשיר).
כיון זה מובנה - הגוף שלו מאוד נמוך, והאלו היות נמוכה (מאות
ונשאלו שמו את שאלו - אלו ישו זהו שאלו מסוימות שקטומה
חפיקה).

* מבחיני כושר קופני - הגוף היותי - צמודה (אין מה יותר מידי מה הצמוד
מנופולציות. יש סופר ויש מיעוט לסופר), ההשפעה שלילית צמודה
/ צד נשים וצד אנשים המחזיקים (מידי יש משהו שקטומה חכמה
ההשפעה גמיש וצד נשים וצד אומרים המחזיקים - כי זה הקדם
היכולת - הפיזית שלהם ואין שום קשר מאפיה!), אלו היות
נמוכה ואלו העברה צמודה (אלו היות נמוכה כי זה משהו
מאוד מסוים וזה זה איזה מבין מותלבה - קורטובי ולצד זה, זה
אלו העברה צמודה כי מיעוט צד זהו אל יד המוצא ומעט
חפוז עם סופר), גיבור המוצא יותר חיובית (כי כשמתקשים
מחק כושר קופני אגב מבין מה זה כושר קופני וזה זה את.
חשבו אם נק זה כיון חפיקה לא מכירה ברור שלא יעשו מבחיני
כושר קופני כי אין צורך).

* מבחיני יכולת פיזית - זה שונה ממבחיני כושר קופני, כי מה זה

זה ממש מלאו שקטומה חפיקה.
הגוף היותי - צמודה (כי זה מדידה של צברים ושום אין מנופולציות),
האלו היות צמודה (כי צד זה היות מה כדיוק חקק מלא המלאו
הפיזית - עם צריך צמוד הרבה מאוד אנשים לצדו או המבחינים
היותו כפי זה היותו מה הרבון הסופר שנקראו? וזה המצאים אלו

קצת כסף עד שקובעים את הנוכח. וחשוב הצטרף. למה באסוק
מאוד מסוים), עליו העברה צהורה (כ יוסה משהו חזק וממש
צורה כמעטאד ומווד), קובת המועצה יתר מובית (שוב כ הוא
מבין או הקשר בין המבחן זמין המטאל שנדרשו המפקיד).
* ממתי שיפוט מצביא - גוף הינו, השפעה שליו הינו (כך
מיאטים (כ פלץ שיש ממתיים לצביק זהבטאו הכנה או ממבחן
אמריקאי תהיה השפעה שליו נקד מיאטים כ זה קם קשור
זהה שלא ככ פתחו אתם כולדים הכיה והצלל זה הילדים כשהם
צוליס הם זה מצוימים זמלאו או הפוטנציאל שלהם), עליו פתח
צהורה (כ צביק זיכר או הטיטואציה לתפקיד מסוים), עליו
העברה נוכה (כ זה מבחן אמריקאי שהמועצה יוסה וממלא
זהה), קובת המועצה יתר מובית (המועצה מבין או הקשר
בין המבחן לתפקיד כ הטיטואציה אלו סיטואציה שיהיו זו
התפקיד).

* צומת צהורה - הגוף קמה זמלאו קצר (זמחר כנה זמן והגוף
צונח מאוד), השפעה שליו נוכה (כ פומר במקום המועצה
מה דעשה פיגור זה או שהוא עשה או זה או שהוא זה
עשה או זה), עליו פתח צהורה (מאזן סיכנה כמו היכולת
השיפוט צביק זמנת אילו מטאל באסוק המפציי זהה צביק
דעשו), עליו העברה צהורה (כ משהו יוסה חזק המועצה
וצופה כו ומצריק אומ), קובת המועצה יתר מובית (כ התפקיד
מוצג המועצה בדיוק כמו שהוא והוא מבין בדיוק מה צביק
דעשו ומה דגש התפקיד).

* מרכיב הערכה - הגוף הינו צהורה (ככ למרכז הערכה יתר
מחוקק ובני אומ ממש לתפקיד מאוד ספציי ומסוים ככה
הגוף שלו יוסה צהורה), השפעה שליו (מוכה - הינו
קלוי בסוג המטלה למתקלה דהישוט, עליו פתח צהורה (כאשר
הונים מרכז הערכה מחוקק לתפקיד מאזן מסוים וצביק זחשוק
מה המטלה שיצתו התפקיד המסוים זהה), עליו העברה צהורה
(צביק פסיכולגים ומנהלים למתבלים על אנשים וזה עשה ככ),
קובת המועצה יתר מובית (זה עו שאנשים מגים על מרכיב
הערכה, אבל המעלה שלהם יתר מובית מאשר ממתי יולל
תמטיביים. כאשר זמלאו מקמים סימוציה מירה והמועצה לו

טוב מוכרה אז הוא מבין מה הקשר ומחייג צה הקדמה
יגד חוביט.

טאווה נכונה במחני מיון - 6 מיון מתאים:

מיון: בחינה המצפונית של המועמדים לפי הביצוע טובים יותר
לאשר בחינת האינטליגנציה שלהם.
ברור לנו שזה לא נכון!
האינטליגנציה שלהם זה מהמני יכולה קואנטיטיב ואין משהו אחר
שצוהר אותם מהמניג גורל.

מיון: בחינה אכזב המועמדים לפי הביצוע יותר טובים לאשר
האינטליגנציה שלהם.
ברור לנו שזה לא נכון!
מהמני אינטליגנציה או מהמני יכולה קואנטיטיב הם המבחנים
הכי גרבים.

מיון: מהמני יונשר אינם שימושים בגלל שהמועמדים "מרחיב"
במחנה.
ברור לנו שזה לא נכון!

מיון: כיוונת זה מובנים עם מועמדים מספקים מידע טוב יותר
לאשר כיוונת מובנים.
במחנה שזה לא נכון!

מיון: שימוש במבחני מיון יוצרים יותר בעיות בחוקי אקדמיה
צבוח אירמונים מאשר למבחנים אחר.
ברור שזה לא נכון!

למפק, הם מספקים אותך לשא תהיה אפליה, מהמני מיון
נענים אך המסקרה של מה מחר ומה אסור לשאול.
דימנו אז כך המחילה המסחר, שאנחנו בדרך עושים סוללה של
מבחנים (אנחנו זה עושים רק מבחני מיון בדרך) אז אתה הדברים

להיו קצר מגססום זה שאורכו יגיע, העוקל הכי זמורה מדיע זמיוג
0.6 = אלמנט; מבחני יכלה קאנטטיביה דאורק זמן הט זמורה זה
0.5-0.5, און אלמנט: קיימור צמורה עם גיקל 0.7 אלמנו קצר האבר
מאז' צונה ג-0.25...

אז אמת איך אנתנו העצם העלים או העקל? איך אנתנו צורתים
זה שיהיה יתר ידע זמנאד?

ואז אנתנו העצם אנועים או העולה של המהתנים ולא מבחן אחר
בלבד, ואז אנתנו זוקתים מכל סוג של מבחן כמעט ואז ביתר
העפס' נען זנו איזנעהי אינדיקציה.

אז אין הרבה כסף זאנשי משאבי אנוש באינדיקציה אז חלוא
זהחור ממש או המהתנים הנכונים שיעו זנו כמה שיתר
אינדיקציה.

אלמנט: אם העפקיד הוא האחר העקיד מורכב, גמיר ככאי זמנא
מבחן יכלה קאנטטיביה כי הוא מבחן גקל ולעלה אומ' עם ראיון
מבנה שלם עוז מבחן... ואז אני אדיז גיקל 0.65 אפמו
שלם הרבה.

אז אלמנט: אם אני עונה מבחן יכלה קאנטטיביה עם מבחן
יועלה אז העוקל (ווא עים הערק 0.65).

זה אומר שאני יכלה זהסביר ולעט מהשונג בין נבדקים
ורק יעצ' זה מוסבר ע' זה, כמו: מוטיבציה, נחישוג וכו'...
כל שהעפקיד מורכב יותר זה אומר לעמו אנשים יצלוחו
העפקיד אם אני רק אוקח אמר ואשים אצל העפקיד, ולכן
החשיבות יזכור סודעה של מבחנים העקה יותר וכה היא
עם משמעותית יותר.

העפקיד כמעט אנתנו נכאה לעמאט גמיר עושים ראיון

עבודה כי העובד זאיתון זכאוג או האדם.

וישנם העקידים מאוד פשוטים ולא מורכבים לשאיון עבודה ככל'
מיון מספיק ואין צורך בעוד מבחן מיון.

צורות העלם (העבודה-מבוג 51)

יש אנשים שונים שניידו בתור זיידה שונת לתקופת השונה האלו
יש משמעות.
זה כמו שההורים שלנו הם חאו הדיוק כמוני, הם נולדו בהר אחר
עם דברים מצביים אחרים שקנו בעולם.
משפחה אם עדינה גיפאל אומני "מה אמם זוכרים", ספור זהנים
שענה שונתנו זוכרים אג ה-11 דפסטמהר היום שבו נולדו מקדלי
המאומים.
לעומת זאת, אם נולדו אג ההורים שלנו "מה אמם זוכרים", הם
ענו שהם זוכרים אג מחמת יום כיפור, מחמת לשון הקול וכו'...

אז תקופת האלה יש משמעות ודור שלם חווה תקופת מאומים ויש
זהה השלם על ההתחלה שלו.

אז מה זה **דור**

זו קבוצה מאתה החזקה שנה זיידה (זה חאו שנה אחר אלא זו
תקופה) ובכך חזקה גם אינולו חיים משמעותיים בשלבי התפתוח
קמטים.

הסיווגים הכתמים האלה באדם משמעותיים גם אלא מה שקורה בעולם
האנושי.

צורת (שקל 2)

אלה הדורות שהצרכן מצובר איתם, יכול להיות שהמקומות אחרים
(כאם מספרים אחרים כ זה SS ...)

• **הדור המסורתי** - דור שבהר כמאט חאו נמצא בעולם האבודה.

אלו אנשים שנתקבו עז מחמת האולם השנייה.

• **דור ההיבי המחדש** - זה דור הסבאו וסמאן שלנו. הם אנשים נתקבו

אמרי מחמת האולם השנייה עז 1964.

• **דור ה-X** - זה החוג און יום אנשים שנולדו בשנת 1979-1965.

האנשים האלו נכסו חשוק האבודה כבר בתור ה-80.

• **דור ה-Y (למחנים עם דור המיזונים)** - אנשים ילדו שנת 2000-1980.

האנשים הכאשונים שהם החמילו זהיטס חשוק האבודה עם אחות המיזונים

בשנת ה-2000 אלק הם נקראים עם דור המיזונים.

דור ה-2 - אנשים שנקודו משנות ה-2000 ומעלה, והם מגחילים זהים
זעזעם הצבועה בדר מונת 2018.

Gallup report (2016) ה-י: מאפיני דור ה-י

אז אנו הדור והאנו זה (צבוע) אל המאפיני של כלם, אלא אנו
לצבוע אל המאפיני של דור ה-י שזה כחבנו אנו.

דור ה-י ספן הככה מאד ריקשטים בעולם הצבוע והכה
השמינו אג הדור הזה.

הם כאלה שמחפשים מטרד והם זה סתם חולכים בצבוע כפי

זהתפנס. אם הצבוע זה נהג זהם מצייני או שאין שלם שלם
דבר מאנין אז הם פעוט זה שלם.

הם מחפשים הככה המפתח. הם יוצאים שלם יעמו הככה מתקום
מתקום זלכו משוכ זהם זהגפתו ולמתקדם.

הם רוצים שהמנהל שלהם יהיה יותר כמו הקוצר שלהם ולאו
כמו הכס שלהם.

הם זה נמנים ימם מידי כבוד זהו שמאליהם בהירכה, זמשו
היום אנונו נשים אג זה עם הנשים נולדים.

ההצרכה גיפקוד, הם זהו הקטע של הערכה גיפקוד פלם בשנה
אלאו הם כל הממן רוצים משהו. הם כל הממן רוצים משהו ומהו
שיום מיובי.

הם צסוקים החופקו שלהם

זמשו פלם מישהו מצור ה-א אם הוא זה היה טובה בתשכון
אז הוא היה יושב עוד ועוד ועוד אל תשכון כפי חזק אג זה,
אזר. ה-י יגרו זהו משנה במה אני תלש. (הוא מה החופקו
שלי ונלם אליהם).

היום יש אינשהו אורה בין הצבוע חזיים.

אם פלם מישהו היה אומר "לא הצבוע שלי ואני צריק זהמתקד
כה", אז היום זה הצבוע והחיים והכל ביחד באיכותיה.

חשוב זהם אינה הניהול האופן כלל באיראון.

דור ה-י הוא הדור שלהי פחמי מחוייה מתקום צבוע, הם עובדים

הכה מאד מקומה לכה משחן שלוחו מאד משמעות.

הם מצפים ליתחמו אליהם כמו חקוחה בצבוע שלהם ולאו כמו
אנשים.

• דור ה-צ מבחינה טכנולוגית - זה מאוד בקיאוס (ממוצאים) כי הם נולדו דור הטכנולוגיה.

מאפיינים אדסוקרטיבי של דור ה-י (שקל-י)

- עוד מאפיינים (נספחים שהם זהו מ-report קולל).
- הם מוציאים חובות וצרכים אדסוקרטיבי (קם אישיה קם חברתי).
- יש להם יכולת ונטיות אדסוקרטיבי כי הם נולדו חזקים אדסוקרטיבי שהיא פחות אינדיבידואליסטי (עולם שיש עובדים בו בצוגים).
- הם יכולים חפז קשה ואדסוקרטיבי כנה דברים המקבילים (החיות מולטי-טאסקינג).

ממשל: דהקליטה בשיעור וקם זרשום גוק כבי.

• הם בעלי מיומנות טכנולוגית פחותה, יש להם שליטה מלאה במחשבה ואינטרנט.

• הם משתמשים הרבה ברשתות חברתיות.

• יש להם מוסר נאמנות - מקומות אדסוקרטיבי. הם הם פחות מחויבים.

• מקומות אדסוקרטיבי הם כפאן מחלישים אורגן.

• הם פחות בקטע של דפאונט ולכן הם מחפשים מקום אדסוקרטיבי.

• שקמה חבת **ממשל** הם זהו יסעו במיוחד זכרון אדסוקרטיבי כגון וילדיסו שיצעו זהם כיוון הטלפון.

• חשבה זהם היסוק המידי של ה"כין ולכשיו".

• הם מחפשים דאנשים ילך מפוקים ומכובדים בצמח.

• הם אנשים ולצדדים זהם הרבה חפוקים. האדסוקרטיבי צריכה

דענין אותם ולחזק אתם.

• הם מגענינים האיטה הסביבה (שזה דבר טוב).

שנה חלשה דהדניש

מחבר פה על החלטה וממוצאים ונולד זהיוג שמישהו מאמני

זהו תואם את הדבר הזה דמור שהוא מדור ה-צ מבחינת השנים

ואפילו ינה דהיוג שהוא ינה דומה דדור ה-א.

יש לה מיון מתקרים שאומרים שלם המאפיינים האלה הם סטרוטופים

ושזה דא נכון.

אנחנו כאנשי משוב איננו צריכים דבר שזה דור אחר כמה

מאפיינים ולדעך זההם דמה שצריך.

תשובה: כיוונת עבודה, אומרו זה יכולים להביא את הבן אדם לראיין
עבודה שנוצרו הלא והמוצאת זה הכלל בתוספת... המוצאת זה
היא.

קודם זכיק צערה כיוון טלפוני ואם המוצאת מקדים לשה בסדר
אז יוגר אז הוא יסכים להקצות.

או שהיום יש גם כיוונת הדק הסקיה או דרך מצלמה אינטרנט
שנת המוצאת כיוון המקום זמן מוצאת שגר ממוק.

או שהיום ישן חברת למחצית כיוון או מחתני מיון ובאות יום
בהר מוצאת את המוצאת מתוצאת כ המוצאת אין את הרצון
והכוח האחר חתמה מתוצאת.

יש מחשבות תהליכי מיון המוצאת - זה שרצהו השיטה.
אחרים היום ששאר שנת 2025 דור ה- 7 יהיה מוצאת
משוק המוצאת.

החירת (הצוות) המומלצים - (מצאת 16)

אומרו (בהר הקצרה אל מצאת 16 זמא המוצאת).

עצ אשיון דוברת אל הכלל הממוצאים;

ענה כל מי ששולח המוצאת מסוים להתקבל אז זה מחתני מיון
אז אל מסו של אנשים.

ומה שלפי מסוים בסרט (שצופה זה המוצאת כ אין זמן) זה איך

אתה מחייב, אתרי שלבה אפס נכנס המוצאת... איך אתה מודק

מי המאנשים האחרים יצאו בצורה אפקטיבית מצוות מאוב מסוים?

כי זה נכון שאתה מחייב המוצאת ולתפקיד אולי תראה מאוב

פלאוים יש צוות קיים בהר, וצוות אחר הוא זה צוות המוצאת

השני חתמה שלם עושים את המוצאת המוצאת.

תשובה: יש צוות של מוצאת המוצאת נענה.

אז המוצאת מוצאת של פקולטת מנהל עסקים הוא זה המוצאת כמו

המוצאת מוצאת של פקולטת מנהל (המנהל) זהו מחתני המוצאת,

זהו מחתני הרבה האנשים...

אז בשאתה מחייב אתה מחייב זה רק שאתה האחר המוצאת

ולתפקיד מסוים אלא אתה זכיק זקתה עם המוצאת מי המוצאת

שאליו אתה מוכנס את הבן אדם.

חמישי, אם יש ציג שסלם עם מאוד יוצאים על המגן יפריעם
ויש דגם רצונות, אם ציג ככה אין זק מה דהכנס צוג
מינהו שלוחו יוצם ויצרתי... אנה גסקום סהכנס מינהו שלוחו
קצב הקובט כפי שלוחו יול דמחון אה על הוצאת האלו ולתיק
האם אנהי דענה-אמג או דא אנהי דענה אמג.
א' **חמישי** אם יש ציג שלוחו מאוד מניחתי וכלל עם האור
משימתיים: אם ציג ככה מהין על המוצאים המשימתיים
כפוי דהכנס מינהו שיש זו אה הפן הקצב יתר הפרט
כפי שלוחו יול קצב דענה אה התפרה לקשור אה
הקשרים התפרה.

כ'א, אחרי שכבר עברתי ויש זק אה הכישרים שלצביק דתפקיד
ואנה מאים דאיקון אה אני אנה דענה שיהיה אה
המלוח.

אם אה יש ציג משימתי, אם אני אנה חכמי כי בה מינהו
שחסר.

הרעיון הוא שונת זמ הפן הפסיכולוגי ולאו רק שונת הפן
המקצועי וצביק דמציב אה הויאמ.

בטרם מתקיים על **7 מושגים** של אה **מארכים**?

① **כשירות (Eligibility)** - שלה על מה שמתנו: מה הקורא חיה
שלק, מה הניסיון שלק, מה ההכשרה שלק, מה הידע שלק...

דמג,

② **הכוחה (Suitability)** - ההאמה הפסיכולוגי להתקד דיהרנו אליה,

ההאמה דציג. בה שאנה מאים להמנין הקורא חיים שלק
והידע שלק והמיומנות שלק בה אומר שאנה כשיר דענה אה
התפקיד אנה בה דא אומר דהכרח **שמה מאים דציג**

המסומ.

הציג אונתנו רואים דפאנים שלא אנה זוקת מינהו שלוחו כמיר
אן יש זו אה ההשכלה וכן יש זו אה הניסיון, אנה הווא דא מאים
דציג הווא פשוט **Poor Fit = האמה גרועה** כי הווא דא מתקד.
מי שכשיר ומאים דציג דהרה פאנים מינהו הווא רוצה
דהתקד הווא ובה אה משהו שלצביק דקרת כחשבון, כ'א

הוא כ"כ מאיים זכור והוא כ"כ כשיר ולכן הוא עושה את התפקיד
שלו בצורה נפלאה ומתנהגו הוא רוצה כבר זכור זהה הוא
ואם גם צדיק זכור (Ideal Fit = האמה מושלמת).
למרות שיש את אלו שלא מאומים ולא כשירים, שהם גם
לא מאומים זכור וגם אין זהם את הידע הנדרש אם ברור
שלא טעו מוחלטת זקנה את האפשרות, ואם כבר קיבלו
אנחנו את סביר זהנים שכנעה הוא יעצה מהר (Total Misfit = א"מ מוחלט)

זה המאיים אלה לא כשירים (Surprise Fit = הפאה מפתיעה)
כ"כ, מהחנה פסיכולוגיה הוא מאוד מאיים זכור והדיוק יש זה
את התקדים הפסיכולוגים המאומים אלה מהחנה מקצועית
הוא לא בטל ואין זה עוד תואר א"כ שחסר זה איפה תחום מקצועי
(יש זה בקיאות - לשהי אלה זה מהחנה מושלמת) לפעקמוג זה אין
זה מספיק ידע א"כ מספיק ניסיון וזה הרבה פעמים המאה
מפתיעה. ואלו אנשים שגם נשארים זכור. מן כי הם רוצים להתנהג.
זמנתי נניח הייתי התפקיד מסוים בעבודה ואם הייתי יצוא חופשי
זיגה ואומרים זה "חאו" תחילי אמה התפקיד, שלה עד שהיו
תכור ואין זה את הידע, כי אם היה זה את הייתי עושה
את התפקיד שלה מחוש...
ואם פגום תחלים שאני ממע טובה ונתתי כזה זמנתי
שלא היה זה את הידע וא"כ הניסיון וזה מה שנקרא המאה
מפתיעה

אין רגע גם אם משהו מאיים זכור או זכור

ע"כ זכור זמנתי א"כ.
אתרי כמותו שלחניו שהוא כשיר לתפקיד, אם (פזיגש א"כ עם
זכור... הם יוצאים מה קומה ביניהם והרבה פעמים הם יפלים
סתם אינפוט חסרה.