

## פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 15.1.2019

### נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר  
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור  
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

### על סדר היום:

1. מבקר המדינה.
2. איתור יזום של מועמדים נוספים.
3. פניות של עו"ד אלעד מן [שם הפונה] לוועדה.
4. סקירת התשובות לשאלות ההבהרה שהתקבלו ודיון בשאלת עמידת המועמדים בתנאי הסף.

### דיון:

#### טיוטת דו"ח מבקר המדינה

1. גיל: לוחות הזמנים הם כאלה שבמאי מסתיימת הקדנציה של המנכ"ל הזמני. עלינו לקחת בחשבון שיש צורך בהליך חפיפה וזה אומר שאנחנו בסוף מרץ או אפריל נצטרך להיות עם החלטה. נגיד שבפברואר נקבל טיוטה של דוח המבקר ויהיו בה התייחסויות אישיות לגבי אלדד. מחד, ברור שעדיין מדובר בטיטה בלבד ויש בעיה חוקית לקבל החלטה לפיה. מאידך נשאלת השאלה, מה אנו אמורים לעשות. הרי גם התעלמות מהמצב הזה היא בעייתית.
2. רונן: בשלב זה מדובר במסמך חסוי של מבקר המדינה. אני מבקש לציין כי המשרד של עו"ד אלון גלרט מטפל בנושא וכי אני מלווה את העבודה שלהם ובחלקים מסוימים גם אלה, אולם כמובן שאנחנו לא יכולים למסור פרטים בעניין.
3. אלה: לטעמי, הרלבנטיות של השאלה תהייה אחרי שנתקדם ונראה מי הם שלושת המועמדים הסופיים, שאז הוועדה תצטרך לבחון מה עם הדו"ח של המבקר.
4. דלית: גם עפ"י חוק צריך להתחיל את ההליך. המחוקק לא חשב על סיטואציה שיש דו"ח של מבקר המדינה באוויר. אנחנו צריכים להמשיך את ההליך להכיר ולתהות על קנקנם של המועמדים. גם אם יש דוחות של מבקר המדינה שאומרים דברים על אנשים, עדיין אנשים נבחרים לתפקידים. יכול להיות לדו"ח משקל אבל צריך לזכור שהוא דו"ח ממליץ. אם מועמד שיש לגביו ממצאים בדו"ח יגיע למועמדים הסופיים זה יהיה באוויר אבל זה לא צריך להפריע להליך.

### החלטה:

להתקדם בהליך ולדון בסוגיה במקרה שבו תהייה רלבנטית לגבי מועמד מבין המועמדים הסופיים.

איתור מועמדים נוספים

5. גיל: לאחר מחשבה בנושא, הגעתי למסקנה שלדעתי נכון להרחיב את מעגל המועמדים הראויים לתפקיד. אני חושב שיהיה נכון לפנות למועמדים רלבנטיים נוספים, תוך שאנחנו מבהירים שהפניה נעשית למספר מועמדים וכי בעצם הפנייה אין כמובן משום הבטחה או התחייבות כלשהי, מלבד העובדה שהוועדה סבורה שהמועמד ראוי והיא מציעה לו להציג את מועמדותו.
6. דלית: כדי להבטיח שלתאגיד יהיה המנהל הראוי ביותר אני חושבת שצריך לפנות לעוד מועמדים. כדי שנדע שכולם מתחילים מאותה נקודה אני חושבת שנכון לבצע את הפנייה כבר בשלב הזה.
7. דוד: אני בטוח שצריך לפנות למועמדים נוספים. אם אנחנו פונים לאדם אחד זה יעורר אצלו את הציפייה שהתפקיד שלו אבל אם בקפידה רבה נפנה לכמה מועמדים ונבהיר את המצב לאשורו, החשש הזה לא יתעורר.
8. אלה: מפנה את תשומת הלב כי המועמדים אליהם תפנו יצטרכו לעמוד בתנאי הסף ולמלא שאלון כמו כל המועמדים.
9. גיל: צריך להחליט למי פונים ואיך תתבצע הפנייה. אני רוצה להציע שמות של אנשים עליהם חשבת.
10. דוד: הפנייה תהיה באופן אישי או בכתב?
11. אלה: מציעה שהפנייה הראשונית תהייה טלפונית בנוסח אחיד ובהמשך לשיחה ישלח מייל גם הוא בנוסח אחיד. חשוב שיהיה תיעוד לפניות האלה.
12. גיל: מסכים להצעה לפנייה בטלפון ובמייל. לדעתי אותו אדם צריך לעשות את זה. שם אחד שאני חושב עליו זה יורם מוקדי, שהיה יו"ר מועצת הכבלים והלוויין ולאחר מכן היה גם סמנכ"ל רגולציה בהוט ובשנים האחרונות סמנכ"ל התוכן של הוט.
13. רונן: מבקש לציין כי הוט הייתה לקוח איתו עבדתי הרבה שנים ובנסיבות אלה יש לי היכרות ארוכה עם יורם והדבר צריך להיות גלוי. מדובר בהיכרות מקצועית מלבד. אני לא חבר שלו.
14. גיל: שם של מועמד לאיתור ותיאור ניסיונו המקצועי
15. דוד: פירוט הניסיון המקצועי של המועמד האמור בסעיף 14.
16. גיל: שם של מועמד נוסף לאיתור ופירוט הניסיון המקצועי שלו
17. דוד: אני חשבת על שם של מועמד נוסף. אני מכיר אותו היטב. הוא איש מוכשר מאוד.
18. גיל: הוא נמצא גם ברשימה שלי.

19. דלית : חמור שאין מספיק מועמדות נשים, אני מבקשת שנפנה גם לנשים.

20. דוד : ניתן לפנות [REDACTED] שם של מועמדת לאיתור והתפקיד אותו היא מבצעת כיום

21. אלה : מפנה את תשומת הלב לבקשה [REDACTED] שם של מועמדת, שאיחרה בהגשת השאלון וביקשה מהוועדה כי תפעיל את סמכות האיתור שלה. אם מחליטים להיעתר לבקשה שלה, זה לא יכול להיות כדי להתגבר על האיחור בהגשה, אלא אם היא מועמדת ראויה לאיתור.

### החלטה

22. כדי להרחיב את מעגל המועמדים הראויים לתפקיד - הוחלט לפנות למועמדים הבאים בנוסח שיאושר על-ידי הייעוץ המשפטי : (1) יורם מוקדי (2) [REDACTED] (3) [REDACTED] (4) [REDACTED] (5) [REDACTED] (6) [REDACTED] (7) [REDACTED] ו- (8) [REDACTED]. שמות המועמדים שהוחלט לפנות אליהם

### פניות לוועדה

הפנייה של עו"ד אלעד מן, המצורפת לפרוטוקול.

23. אלה : מקריאה את מכתבו של אלעד מן.

24. דלית : אנחנו לא מוכנים לשמוע דברים לגופם של המועמדים.

25. רונן : לכאורה, הוא לא מתייחס למועמדים אלא להליך.

26. דוד : למעשה הוא לא אומר בפנייה דבר ואנחנו לא יודעים מה יש לו להגיד. כל מה שיש בפנייה זה הבקשה שלו להופיע בפנינו.

27. אלה : אני חושבת שיש משמעות לעיתוי של הפנייה. כפי שהוא כותב, הוא פנה אחרי שחלף המועד להגשת המועמדות. הוועדה הקפידה לקבוע את כללי ההליך ואת נוהל הבחירה ועבודת הוועדה לפני המועד האחרון להגשת המועמדות, על מנת שהכללים לא יושפעו חלילה מזהות המועמדים. מן הטעם הזה יש להיזהר בשינוי בדיעבד של כללי ההליך בשל מידע כזה או אחר שהוא מבקש כנראה למסור לוועדה.

28. דוד : זה עלול להיראות כמו ניסיון להשפיע על ההליך. אנחנו סומכים על עצמנו ועל המידע שיש לנו.

29. דלית : יש פה ניסיון שעלול להיראות לא ראוי.

### החלטה

30. הוועדה דוחה את הבקשה של עו"ד מן להופיע בפני הוועדה. הייעוץ המשפטי לוועדה ינסח תשובה בהתאם לנאמר והמכתב ייחתם על-ידי גיל.

הפנייה [REDACTED] שם של פונה לוועדה, מצורפת לפרוטוקול.

31. אלה : [REDACTED]

[REDACTED] פירוט הפנייה שהתקבלה

32. דוד: [REDACTED] התייחסות לפנייה

33. גיל: [REDACTED]  
פירוט היכרות קודמת עם המועמד ודיון בפנייה

34. אלה: [REDACTED] התייחסות לפסק הדין שאוזכר בפנייה

35. גיל: [REDACTED] התייחסות לפסק הדין האמור

#### החלטה

36. [REDACTED]  
החלטת ועדת האיתור לדחות את הפנייה  
שהתקבלה

#### בדיקת המועמדים, השלמות ועמידה בתנאי סף

37. אלה: בפני כל אחד מחברי הוועדה קלסר ובו חוצצים שבהם ריכזנו את כל המסמכים של כל מועמד. בנוסף, מציגה טבלה מרכזת של המועמדים, הכוללת התייחסות גם לפניית שנערכו להם ולהשלמות הנדרשות לצורך בדיקת העמידה בתנאי הסף. הטבלה מצורפת לפרוטוקול.

ככלל, כפי שנראה בהמשך, הוועדה תצטרך להחליט, האם היא מאפשרת סבב נוסף של השלמות, לרבות כאלו הדרושות לצורך בחינת אמות המידה בהליך. נעבור על המועמדים כסדרם בטבלה.

38. דלית: בנסיבות שבהן אנתנו פונים למועמדים נוספים ובכלל - אני בעד לאפשר השלמות.

39. [REDACTED] שם מועמד - לא השיב לפנייה להבהרה. החלטה: לפנות אליו שוב.

40. [REDACTED] שם מועמד - הפירוט שנדרש ולא התקבל במלואו, הכרחי לצורך בחינת אמות המידה וכדי לנקד נצטרך לבקש שוב השלמות. החלטה: לפנות אליו שוב.

41. אלדד קובלנץ - אין צורך בהשלמות.

42. [REDACTED] שם מועמד יש לו תארים אקדמיים מממוסדות מוכרים בחו"ל אולם הוא לא הציג אישור לשקילת תארים כנדרש בהליך. דוד: מדובר במוסדות מוכרים ומכובדים. דלית: לוקח זמן להשיג את האישורים האלה. החלטה: נתקדם עם בחינת המועמדות שלו וניתן לו זמן להשיג אישור לשקילת תארים.

43. [REDACTED] שם מועמד יש ספק בנושא של תנאי הפסילה בדבר עיסוק פוליטי או מפלגתי. דוד: אם הוא שילם מס למפלגה אז הוא חבר מפלגה. אלה: מקריאה את התנאי. דלית: לדעתי זו לא פעילות פוליטית. אלה: התנאי מדבר על פעילות פוליטית ופעילות מפלגתית. יש פה ספק אבל אני מפנה את תשומת הלב שיש סוגיה נוספת של עמידה בתנאי הסף של תואר אקדמי. גיל: אני מכיר את הקורס הזה, אני עשיתי אותו, זה לימודי תעודה ולא תואר אקדמי. החלטה: להודיע על אי

עמידה בתנאי הסף של התואר האקדמי וקיטומו של ספק בעניין הפעילות המפלגתית.

.44 - **שם מועמד** שלח רק קו"ח ולא את השאלון. על פי קורות החיים התעורר גם ספק אם עומד בתנאי הסף התעסוקתי. נשלח לו מכתב בהתאם והוא השיב כמפורט בחומר שלפניכם. החלטה: אין צורך לשלוח מכתב נוסף, שכן המכתב הקודם בעינו עומד.

.45 - **שם מועמד** הסיר מועמדות.

.46 - **שם מועמד** הגישה קו"ח למנכ"ל כספים ותפעול על אף שלא פורסמה משרה כזו על ידי התאגיד וקיבלה הודעה ברוח זו. לא התקבלה התייחסות.

.47 - **שם מועמד** אישר שאין לו תואר אקדמי ובנסיבות אלו אינו עומד בתנאי הסף. החלטה: להבהיר לו שאין לוועדה שיקול דעת שכן מדובר בתנאי סף הקבוע בחוק וצריך לכתוב לו זאת באופן מכבד ומנומס.

.48 - **שם מועמד** ביצע את ההשלמות הדרושות לצורך בדיקת עמידה בתנאי הסף.

.49 - **שם מועמד** התבקשה השלמה של השאלון לנוכח פערים מקורות החיים. היא השיבה שהטבלה בשאלון לא הייתה ידידותית ולכן לא מילאה אותה. הדבר מקשה על בדיקת עמידתה בתנאי הסף. החלטה: לאפשר השלמה.

.50 - **שם מועמד** פרט במענה לשאלת ההבהרה על הפעילות שלו **שם התנועה** כמפורט שם. דוד: זה נכון שבכל הפרסומים של **שם** **כני"ל** הוא לא מופיע, כי אני יודע שהוא היה בין מקימי התנועה. יכול להיות שהוא פרש. אלה: הוא נתן תשובה מאוד מפורטת. דוד: מבקש להבהיר כי אני מכיר את **שם** שנים רבות. אלה: אתם הולכים לאירועים משפחתיים האחד של השני? אתה יכול להגיד שאתה חבר אישי שלו או שהיכרות היא על בסיס מקצועי? דוד: הבסיס מקצועי, מדובר בעולם קטן כמעט כולם מכירים את כולם ואותו אני מכיר שנים רבות. החלטה: לנוכח ההסבר שניתן, לא מקיים את תנאי הפסילה של פעילות פוליטית או מפלגתית ואין מניעה להתקדם עם המועמדות שלו.

.51 - **שם מועמד** במענה להבהרות, רשם שצירף שאלון עם הפירוט שהתבקש אולם השאלון לא צורף למייל. החלטה: לאפשר השלמה.

.52 - **שם מועמד** השלים את טבלת הניסיון התעסוקתי ביחס לתפקידים השונים שביצע **שם המקום בו עבד** בשנים בלבד ללא חודשים וללא התייחסות למחזור העסקי. החלטה: לבקש השלמה.

.53 - **שם מועמד** הטבלה הושלמה באופן חלקי כך שלא ניתן להסיק האם עומד בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי. החלטה: לאפשר השלמה.

.54 - **שם מועמד** הטבלה הושלמה באופן חלקי והיא ביקשה שהות לבדיקת התאריכים המדויקים. החלטה: לאפשר השלמה.

.55 - **שם מועמד** פירט במענה להבהרות בעניין הקשר האישי עם הנהלת התאגיד כי יש לו היכרות מוקדמת עם ליאור אברבוך. החלטה: אין קושי עם ההיכרות האמורה.

56. **שם מועמד** - [REDACTED] נשלחה לה הודעה כי לא ניתן לדון במועמדות שלה עקב האיחור והיא הציעה במענה, בין היתר, שהוועדה תפעיל את סמכות האיתור שלה. כאמור לעיל, הוחלט לפנות גם אליה במסגרת תהליך האיתור עליו החליטה הוועדה.

רשמה : דנה ורדיגר

-----  
פרופ' דוד אלכסנדר

-----  
דלית שטאובר

-----  
גיל עומר

## פרוטוקול

### מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 30.1.2019

#### נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר  
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור  
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

#### על סדר היום:

1. איתור מועמדים
2. בדיקת עמידת המועמדים בתנאי סף
3. המשך הליך המיון

#### דיון:

#### סקירת המצב לגבי המועמדים הנוספים שאותרו

1. גיל: מעדכן שבהתאם להחלטה הקודמת, למחרת היום פניתי לכל האנשים עליהם הוחלט. השיחות היו ענייניות, הבהרתי כי מדובר בשיחה רשמית בעקבות החלטה של ועדת האיתור לפנות למועמדים נוספים. כולם אמרו לי, שהם רוצים לחשוב על זה, למעט [REDACTED] שם מועמד שאמר כי הוא לא מעוניין יותר להיות מנכ"ל. מסרתי לכל הגורמים שאיתם דיברתי שעד יום ראשון הם צריכים להשיב האם הם מעוניינים להגיש מועמדות. מי שהשיב בחיוב, קיבל את השאלון למילוי. המועד האחרון להגשת המועמדות היה יום 27.1.2019.
2. אלה: מתוך שמונה מועמדים שפנינו אליהם שלושה הרימו את הכפפה, המיילים שנשלחו אליהם והמענים שהתקבלו מתויקים בקלסרים שלפניכם.
3. למעשה, היו לנו השבוע שלושה תהליכים שהתנהלו במקביל - אחד הפנייה למועמדים הנוספים, השני - סבב נוסף של הבהרות והשלישי - מועמדים שהחלטנו שלא עומדים בתנאי סף קיבלו על כך הודעה עם אפשרות לערער כאשר מועד הערעור חלף אתמול.
4. גיל: מעדכן שלאחר משלוח מכתב הפסילה, התקשרתי [REDACTED] שם מועמד. בהתחלה היה מסויג ואמר לי שהוא לא מבין אותנו. הבהרתי לו שאין לנו שיקול דעת שכן מדובר בתנאי סף הקבוע בחוק.
5. אלה: להערכתנו ובכפוף לבדיקה שנעשה בהמשך, יש כ-12 מתמודדים שעמדו בתנאי הסף. מזכירה כי בהתאם לנוהל ועדת האיתור, בשלב הזה, הוועדה אמורה לבצע ניקוד איכות ראשוני אובייקטיבי (על בסיס המסמכים שבפניה). הליך זה נועד לבצע סינון ראשוני על מנת שלשלב הראיון יעלה מספר סביר של מועמדים שנקבע על 10. כפי שנראה כשנעבור על המועמדים, לצורך ביצוע הניקוד הזה, יש צורך בהשלמות נוספות. מזכירה כי בהתאם לנוהל הוועדה, הניקוד הזה לא "עובר" לשלב הראיונות.
6. דלית: אני מציעה שנראיין את כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף, אנחנו רצינו לראיין מספר סביר אנשים ואם מדובר בכ-12 אנשים - זה סביר.

7. אלה: בנוהל לוועדה שמור שיקול הדעת לשנות את המספר של המועמדים בשים לב לניקוד הראשוני. בכל מקרה, יש לקבל קודם כל החלטה לגבי עמידת המועמדים בתנאי הסף.

#### בדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף

נעבור על המסמכים המצויים בקלסר ועל הטבלה המוצגת על המסך המפרטת את ריכוז תוצאות הבדיקה, שלבי הבדיקה השונים מסומנים בצבעים שונים:

8. **שם מועמד** - ביקשנו שידייק את הפרטים שמסר בשאלון והוא השיב לפנייה והשלים את החוסרים.

9. אלה: על פני הדברים אין לו ניסיון קודם בגוף תקשורת כאמור בתנאי הסף, ויש לבחון האם עומד בדרישות הנוגעות למחזור הכספי ולכמות העובדים כמפורט בתנאי הסף. נראה שהוא לא מקיים את התנאים האלה.

10. גיל: מדובר בתנאי סף והוא לא עומד בו.

11. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.

12. **שם מועמד** - ביקשנו הבהרות. ההברות שהתבקשו לא היו לצורך בחינת עמידה בתנאי סף אלא לצורך הניקוד הראשוני. הוא לא רשם מספר עובדים **שם הארגון**. הוא לא שלח את השאלון חתום.

13. רונן: יכול להיות שהוא פספס את המייל שלנו.

14. החלטה: המועמדות כשרה. אם יתקדם בהליך המיון - לדרוש ממנו את השאלון חתום. ככל שלא נבצע את המיון הראשוני אין צורך בהשלמה של מספרי העובדים.

15. **שם מועמד** שאלת הדרישה לאישור שקילת התארים, ראו התכתבות עימו בעניין.

16. דלית: אנחנו חושבים שזה מגוחך.

17. אלה: מדובר בדרישה שהופנתה לכולם כי לא כולם באים עם תארים מקולומביה לוועדה לא נשאר שיקול הדעת להחליט לגבי איזו אוניברסיטה לדרוש ולגבי איזה לא. אני לא חושבת שלא צריך להזמין אותו לראיון בגלל שעוד לא המציא את האישור, אבל אם הוא יהיה בין השלושה האחרונים הוא יצטרך להסדיר את זה.

18. גיל: מאה אחוז.

19. החלטה: אם יתקדם בהליך המיון לשלב הסופי - יהא עליו להסדיר את האישור.

20. **שם מועמד** - האם מכתב התגובה שלו להודעת הפסילה הוא בגדר ערעור.

21. רונן: הוא רשם שאם נרצה נזמין אותו, לא נראה שזה ערעור.

22. דוד: בסדר גמור, אין פה מה לענות לו.

23. **שם מועמד** - התבקשו השלמות לצורך ניקוד האיכות הראשוני, הוא לא הגיב למכתב. הוא עומד בתנאי סף.



24. החלטה: ככל שמוותרים על שלב הניקוד הראשוני אין צורך בהשלמות האלה.
25. [REDACTED] – שם מועמד לא הגיבה למכתב בקשה לקבלת הבהרות לנוכח החוסרים בשאלון שמילאה לעומת קורות החיים שהציגה.
26. גיל: אנחנו פוסלים אותה?
27. אלה: צריך לבדוק לגוף העניין.
28. רונן: לא התקשרנו לוודא את קבלת המייל.
29. אלה: הבעיה היא בניסיון התעסוקתי, בואו נסתכל על השאלון.
30. גיל: אין לה ניסיון רלוונטי.
31. אלה: צריך לקבל החלטה אם היא עומדת בתנאי הסף התעסוקתי. לא הייתה קורלציה בין הטבלה לקו"ח. בתור מנכ"לית [REDACTED] שם הארגון נראה שאין לה את מספר העובדים הדרוש בתנאי הסף שיהיו בניהולה, ואין לה את פרק הזמן (חמש שנים). התפקיד הבא שלה הוא מנהלת [REDACTED] שם הארגון.
32. דלית: [REDACTED] זה הגוף שמפעיל את כל [REDACTED] זה תפקיד ניהולי זה כמו לנהל [REDACTED]. פירוט הארגון בו עבדה
33. אלה: היא עשתה את זה כנראה במקביל לתפקידה כמנכ"לית.
34. דלית: לא יכול להיות אסור לה.
35. דוד: לפי הקורות חיים זה לא חופף בזמנים.
36. אלה: היא הייתה מנהלת [REDACTED] שם הארגון וגם שם נראה שהיא לא עומדת בדרישת המחזור הכספי.
37. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.
38. [REDACTED] שם מועמד - אלה: מעדכנת שנשלח מענה [REDACTED] שם הפונה, ולא התקבלה תגובה.
39. [REDACTED] – שם מועמד ביקשנו השלמות לצורך בדיקת עמידה בתנאי סף. במענה השיב כי התקציב השנתי בשנה שבה סיים את תפקידו [REDACTED] שם הארגון עמד על 106 מיליון ₪.
40. דוד: לא חייבת להיות זיקה בין התקציב שאתה מנהל כבעל תפקיד (לפעמים שולי) בארגון לבין התקציב העיקרי של הארגון - אליו אין לך נגיעה.
41. אלה: תנאי הסף מגדיר מהו תפקיד ניהולי בכיר והמחזור הכספי הוא של כל הארגון. לדבריו היה כפוף ישירות למנכ"ל והוא עומד בהגדרה מבחינת התפקיד.
42. אלה: נראה שתפקידו [REDACTED] שם הארגון לא עומד בתנאים. מה שנשאר זה תפקידו [REDACTED] שם הארגון - יש לו את משך הזמן הדרוש והוא היה כפוף למנכ"ל אבל מבחינת מספר עובדים בניהולו ולכאורה מבחינת המחזור הכספי - נראה שהוא לא עומד בתנאי הסף.
43. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.

- .44. שם מועמד - ההשלמות שהתבקשו היו בשביל ניקוד האיכות הראשוני.
- .45. החלטה: ככל שמוותרים על שלב הניקוד הראשוני אין צורך בהשלמות האלה.
- .46. שם מועמד - שלח מכתב עם ההבהרות שהתבקשו.
- .47. החלטה: עומד בתנאי הסף.
- בחינת המועמדים שהגישו מועמדות במסגרת האיתור היוזם**
- .48. אלה: מציינת כי לשאלון למועמד שנשלח למועמדים הללו נוספה השאלה המבהירה בעניין הקשר האישי להנהלת התאגיד.
- .49. שם מועמד - יש לבחון את תנאי הסף התעסוקתי.
- .50. גיל: אני מתקשה להאמין שהיא ניהלה שם הארגון יחידת דוברות המונה 15 עובדים, מניח שכולל ספקים חיצוניים.
- .51. אלה: תנאי ההליך מבהירים שעובדים כוללים גם כאלה המועסקים לא במסגרת של יחסי עובד ומעסיק אבל לא נראה שניתן להחיל זאת גם על ספקים חיצוניים. בכל מקרה, תנאי הסף מדבר על ניהול יחידה של 50 עובדים ולא 15.
- .52. דוד: אני בספק אם שם הארגון יש 50 עובדים.
- .53. אלה: מה שאנחנו צריכים לשאול זה האם שם הארגון הוא ארגון משמעותי בתחום התקשורת? שכן אם התשובה חיובית - אין צורך לבחון את שאלת המחזור הכספי. אם הוועדה תחליט שם הארגון מהווה ארגון משמעותי, כי אז היות וכיהנה בתפקיד מנכ"ל, אין משמעות למספר העובדים שניהלה בהתאם לתנאי ההליך.
- .54. דלית: לדעתי יש לקבוע שהיא עומדת בתנאי הסף.
- .55. אלה: במקרה של ספק בפרשנות של תנאי סף, יש לנקוט בפרשנות הסבירה שמקיימת את המועמדות.
- .56. החלטה: עומדת בתנאי הסף.
- .57. יורם מוקדי - היה סמנכ"ל תוכן בהוט עד נובמבר 18. הוט גוף בעל מעמד משמעותי בתחום התקשורת.
- .58. החלטה: עומד בתנאי הסף.
- .59. שם מועמד -
- .60. אלה: העבודה שלה שם הארגון והתפקיד, יש לבחון האם זה תפקיד ניהולי.
- .61. דוד: ממש לא תפקיד ניהולי.
- .62. גיל: שם הארגון והתפקיד זה נחשב לתחום התקשורת.

63. אלה: קשה לדעת את התקופות המדויקות. לכאורה **שם הארגון** יש לה 4 שנים ויש לה 11 חודשים **שם הארגון**.
64. דלית: יכול להיות שחסר לה חודש.
65. דוד: **שם הארגון** בקו"ח היא רושמת 4 שנים וחודש.
66. אלה: אני הייתי מבקשת את המועדים המדויקים, כדי לדעת איפה אנחנו עומדים.
67. דלית: אני לא הייתי מסתכלת על זה.
68. דוד: לדעתי צריך להזמין אותה ולא לספור לה ימים.
69. רונן: מדובר בתנאי סף.
70. אלה: בקו"ח היא רשמה שהיא מאוגוסט שם.
71. דוד: גבולית היא עומדת בזה.
72. אלה: מבחינת תנאי סף 4 שנים ו-11 חודשים לא עמד בתנאי אבל היות והיא נתנה פירוט של 4 שנים וחודש ויכול להיות שיש לה חמש שנים. צריך להיות בטוחים שהיא עומדת בתנאי סף. אפשר לבקש ממנה לפרט את המועדים המדויקים לפי יום וחודש.
73. אלה: האם **שם הארגון** נחשב לארגון בתחום התקשורת?
74. דוד: לדעתי - לא.
75. החלטה: לפנות למועמדת לקבל תאריכים מדויקים כדי לוודא עמידה בתקופה של חמש שנים בתפקידים **שמות הארגונים**, קודם מועד הראיון.

### המשך ההליך

76. גיל: אחרי שעברנו על המועמדים, נראה שקיום הליך הניקוד הראשוני מיותר, וניתן להזמין את כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף ולעבור לשלב הראיונות.
77. החלטה: לנוכח תכלית שלב ניקוד האיכות הראשוני, העובדה שהציון בשלב זה לא עובר לשלב הראיונות, ומספר המועמדים שעמדו בתנאי הסף, הוועדה מחליטה לוותר על שלב זה ולעבור לשלב הראיונות ובנסיבות אלו אין צורך לקבל את ההבהרות שהיו דרושות לצורך ניקוד זה, ולזמו כל מי שעמד בתנאי הסף לראיון.
78. אלה: צריך לשלוח את מכתבי הפסילה למועמדים שהוועדה החליטה היום שהם לא עומדים בתנאי הסף ולא ניתן להתחיל בראיונות עד שעוברים לפחות חמישה ימי ערעור. המכתבים יצאו לכל המאוחר מחר.
79. גיל: כמה אנשים מראיינים ביום?
80. דלית: את כולם, ואז הרושם הכי טרי.
81. אלה: עדיף לראיין את כולם באותו יום.
82. גיל: נראה לי לא סביר ביום אחד לראיין את כולם.

83. החלטה: נקבעו יומיים של ראינות 7.2 מהשעה 15:00 עד 19:00 ובתאריך 10.2 מהשעה 14:30 עד 19:00.
84. אלה: צריך גם להכין את הראיונות.
85. דלית: בואו נתכנן עכשיו את הראיונות סדר, פרק זמן ותוכן.
86. גיל: הכי נכון להזמין לראיונות לפי סדר א', ב' של שמות המשפחה.
87. אלה: מי מנהל את זה? מי עושה את הזימונים?
88. רונן: עדיף שלא ייעשה מהתאגיד.
89. החלטה: הזימונים לראיונות יבוצעו על-ידי המשרד של אלה, ככל הניתן לפי סדר הא' ב' של שמות המשפחה של המועמדים (בשים לב לאילוצים של המועמדים) הראיונות יערכו כחצי שעה.

#### שאלות למועמדים

90. אלה: מקריאה מהנוהל: צריך לנסח גם שאלות זהות וגם דגשים לגבי כל מועמד.
91. גיל: מה מכשיר אותך לתפקיד?
92. רונן: השאלות צריכות להתאים לאמות המידה שנקבעו לניקוד הראיון.
93. גיל: ספרי על עצמך בקצרה (2 דקות) דברים שחשוב לך שנדע עלייך. 2. מה מניסיוןך רלוונטי ומכשיר אותך לתפקיד שהוא מנכ"ל ועורך/ת ראשית? 3. מדוע את/ה רוצה את התפקיד? 4. איזה סוג מנהל/ת את/ה?
94. דלית: מועמד צריך להגיד מה החזון ומה האתגרים ואיך הוא רואה את האתגרים כרגע.
95. דוד: בואו נכרוך את הראייה הרחוקה עם אתגרי הניהול כרגע.
96. דלית: מה ייחשב בעיניך הצלחה ניהולית שלך? מהם האתגרים המיידיים ומהם האתגרים ארוכי הטווח (שלושה ארוכי טווח ושלושה קצרי טווח).
97. גיל: אנחנו ארגון שיש לו שלוש פלטפורמות דיגיטל, רדיו וטלוויזיה, אנחנו רוצים לשמוע איך בניהול שלך תשלב/י את זה.
98. דוד: צריך לחשוב על כך שאחת הסוגיות המרכזיות בעבודתו של המנכ"ל היא התמודדותו עם מועצה שלכאורה פולשת אל תחומי אחריותו ועיסוקיו. "התפר" בין המנכ"ל למועצה הוא נושא ראוי לשאלה.
99. גיל: תפקיד שנמצא בצומת ומזמין לחצים.
100. דלית: אני בעד לתת דילמה מקצועית למשל הדיגיטל יש לנו זירות פעולה שונות והתקציב הוא נתון יש לך מצבת כ"א. נניח שמנהל חטיבת החדשות רוצה להיות חוד החנית מה שיקול הדעת שאתה מביא למקום הזה.
101. גיל: תן/ני לנו הצעה שלך למקסום שלושת הפלטפורמות האלה?
102. דוד: דילמה שנובעת מהאופי המיוחד של התפקיד.

103. גיל: את/ה ניצבת בפני דילמה. קיבלת הצעה לסדרת טלוויזיה שעולה 700 אלף ₪ לפרק. יש בפרויקט הזה פוטנציאל גדול אך גם סיכון משמעותי. מנגד יש אופציה לשני פרויקטים סבירים בעלות הזו - אך ברור שהם יהיו בינוניים אך הסיכון קטן. מהי עמדתך, איך את/ה מחלקת את המשאבים שלך. בנוסף, ניתן לשאול על האופן בו מחולק התקציב ל-3 מדיות ושאלת המשך איך אתה גורם לשילוב בין הדברים.
104. דלית: זה מלמד על תפיסת עולם. אני מאמינה בלהביא דילמה.
105. דוד: הייתה השאלה האם בר רפאלי צריכה לשר את האירוויזיון בהתחשב עם הפרסומים בתקשורת.
106. גיל: זו שאלה טובה זה לא סותר.
107. דלית: אני לא בעד שאלה שנוגעת לאדם ספציפי. לדעתי צריך לחשוב אחורה על דילמות שהיו. היו לנו הרבה דילמות.
108. גיל: יחסי מועצה/דירקטוריון. שאלה פתוחה - איך אתה רואה את מערכת היחסים מול מועצה ציבורית. אתה צריך להחליט בין השקעה בסדרה בעלות של 800 אלף ₪ לפרק אבל זה צלי"ש או טר"ש או שתי סדרות שהן "בסדר" ב-400 אלף ₪. סדרי קדימויות.
109. דלית: ביחס לסעיף 7.1.2 בנוהל לבחור מהנושאים והדילמות המרכזיים שהעסיקו אותך תן לנו דוגמא להתמודדות שלך.

#### שאלות ספציפיות

110. דלית: כל מי שלא בא מהתחום, איך אתה הולך לגשר על חוסר הניסיון שלך בתחום התקשורת. בנוגע **שם מועמד** לשאול לגבי תקופות העבודה הקצרות.
111. גיל: **שאלה האם לשאול את המועמד בנוגע לפנייה שהתקבלה בעניין**
112. רונן: הפסיקה שמדברת על ועדות איתור אומרת שהכל צריך להיות מול ועדת האיתור.
113. אלה: העיקרון אומר, שככל שאנחנו מבקשים לשקול משהו לגבי המועמד, צריך לאפשר למועמד להתייחס לדברים לפני קבלת החלטה. לגבי **שם מועמד**, הוועדה השיבה לו שהיא לא מתכוונת לשקול את הטענות **שם מועמד**. **שקילת בקשה להתייחסות המועמד לפנייה שהתקבלה**. ככל שיש עניינים ספציפיים שהוועדה תבקש לשקול בנוגע **שם מועמד** היא תצטרך לאפשר לו להתייחס לדברים האלה.
114. דוד: אני לא חושב שניתן יהיה להתעלם מעניין **שם מועמד** **עניין אישי הקשור למועמד** הוא בהחלט צריך להישאל על כך בראיון.
115. גיל: **התייחסות לפרסום שהיה בנוגע למועמדת ושאלה האם להתייחס לזה בראיון**
116. אלה: אם אתה מתכוון לשקול את זה אתה צריך לעמת אותה מול זה.
117. דוד: האם יש משהו בקו"ח שלך שאתה חושב שאתה צריך לשתף אותנו בו.

118. גיל: [REDACTED]. התייחסות לפרסום שהיה בנוגע למועמדת
119. דלית: בהיותנו גוף תקשורת יש רגישות רבה לגבי מה שמתפרסם עלייך, מה לדעתך אנחנו צריכים לדעת?
120. דוד: זה להוציא שלדים מהארון.
121. גיל: הייתי שואל האם יש דברים בעברך שבאו לידי ביטוי בתקשורת שאנחנו צריכים לדעת. [REDACTED]  
[REDACTED]  
שאלה אישית בנוגע לעזיבת מקום העבודה
122. אלה: בעיני נכון לשאול את זה רק אם הייתם שואלים את זה [REDACTED]  
[REDACTED] של התייחסות לפנייה שהתקבלה
123. דוד: היינו שואלים בלי קשר [REDACTED] פנייה שהתקבלה
124. גיל: [REDACTED] שם מועמד מתי היא עסקה בתוכן. [REDACTED] שם מועמד האם הוא בן אדם שיוכל לעמוד בלחצים פוליטיים.
125. דלית: התאגיד מזמין הרבה לחצים פוליטיים.
126. אלה: נעלה על הכתב את השאלות ונעביר במייל לצורך התייחסות והשלמה של השאלות.

רשמה: דנה ורדיגר

-----  
פרופ' דוד אלכסנר

-----  
דלית שטאובר

-----  
גיל עומר

## פרוטוקול

### מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 7.2.2019

#### נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר  
ייעוץ משפטי: עו"ד רוני ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור  
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

#### על סדר היום:

1. ראיונות עם חמישה מועמדים.
2. ניקוד המרואיינים.

#### דיון:

3. אלה: בהמשך לפנייה ששלחנו שם מועמד בעניין תקופת הניסיון, מסתבר שבמשרות שעליהן דובר - חסרים לה 15 ימים כדי לעמוד בתנאי הסף של חמש שנות ניסיון, ולכן צריך לבחון האם העבודה שלה שם הארגון מהווה גוף משמעותי בתחום התקשורת כקבוע בתנאי הסף. במענה שלה, שם המועמד מסבירה מדוע לשיטתה היא עומדת בתנאי הסף ביחס לעבודה שלה שם.
4. גיל: אני מסכים שם חתומה על שם הארגון ותפקידו משמעותיים והייתי הולך לקולא.
5. דוד: בדיון הקודם הבעתי את דעתי שם הארגון לא עומדת בתנאי הסף האמור אבל אחרי שאני קורא מה שהיא כותבת אני משתכנע שניתן לקבוע שהיא אכן עומדת בתנאי הסף.
6. אלה: מזכירה שבמקרה של ספק בעמידה בתנאי סף מומלץ לבחור בפרשנות שמקיימת את המועמדות.
7. החלטה: שם מועמד עומדת בתנאי הסף.
8. דוד: אני מבקש לציין שיש לי היכרות מקצועית עם שם מועמד. אמנם אנחנו לא נפגשים באירועים אבל בהכרות שנים רבות. אני מעלה את זה כי הוא טלפן אלי לבקש שנפגש ושאל במישרין אם להגיש מועמדות והאם יש לו סיכוי. אני אמרתי לו שהוא הגזים ושאני לא אפגש עם אף אחד מהמועמדים וכמובן שגם לא איתו, עוד הבהרתי לו שאעדכן בשיחה את יו"ר המועצה.
9. גיל: שם מועמד התקשרה אלי וגם שם מועמד התקשרה ליחצנית של המוזיאון ואמרה שהיא רוצה לקבוע איתי פגישה לפני שהיא הגישה מועמדות. הבהרתי לשתייהן שאני לא מקיים כל שיח עם מועמדים על המועמדות מחוץ לוועדה.

#### ניקוד:

תעוד הראיונות נעשה בעמודים נפרדים המהווים חלק מהפרוטוקול.

ניקוד המועמדים נעשה באופן שכל חבר ועדה ניקד את המועמד תוך כדי הראיון לעצמו, לאחר מכן, לגבי כל מועמד כל חבר הקריא את הציון שנתן למועמד בכל סעיף ובמידת הצורך נערך דיון בין החברים, במיוחד כאשר התגלו פערים בין הציונים, ככל שבעקבות הדיון החליט חבר לתקן את הציון, הדבר נעשה על-ידיו בטופס באופן שניתן לעקוב אחר התיקון של הציונים. הציונים הוקלדו לקובץ אקסל אחרי הישיבות כך שבעת הניקוד, לא הייתה לחברים התמונה הכוללת של הציונים.

שם מועמד [REDACTED]

10. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דוד: 15, גיל: 5 ודלית: 7.

11. אלה: יש פערים גדולים בניקוד.

12. דוד: אי אפשר להסתיר את העובדה שישנן צמתים ונקודות איכותיות, [REDACTED] תיאור התפקידים שביצע [REDACTED]

13. גיל: זה שהוא עשה את זה לא אומר שהוא עשה את זה בהצלחה. אני מבין את זה שאתה אומר יש לו ניסיון.

14. אלה: החובה שלנו זה לקיים את הדיון על הפערים, לא להצליח לשכנע. צריך להחליט על גישה פרשנית אחת, יש גישה שאומרת אני בודק רק את משך הניסיון לא מתייחסת לטיב אלא רק להיקף. איכות הניסיון זה שונה, לא מתייחס רק למשך הזמן אלא גם לאיכות שלו.

15. דוד: הוא היה [REDACTED] תיאור התפקידים שביצע זו הייתה צומת מרכזית וזה ההסבר שלי שניקוד עבור איכות הניסיון.

16. אלה: אתה אומר שהניסיון הוא איכותי.

17. דוד: הוא גם ניהל [REDACTED] תפקיד.

18. גיל: אין בינינו מחלוקת על הפרשנות, גם דוד וגם אנחנו מדברים על איכות.

19. אלה: בהתאם לסקלה שנקבעה, אתה לא יכול 5 נקודות אתה צריך להחליט בין 4 שזה התרשמות נמוכה או 7 שזה התרשמות בינונית.

20. גיל: אוקי אז אני אתן 7.

21. דלית: הוא ציין 2 טעויות פטאליות שהוא עשה [REDACTED] התייחסות לטעויות עליהן הצביע המועמד [REDACTED]

22. דוד: החלטתי לרדת ל-10.



23. אלה: התרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דוד: 15, גיל: 10, דלית: 10.
24. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 7, גיל: 7, דוד: 10.
25. אלה: יכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 6.
26. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 6, גיל: 8, דוד: 10.
27. דלית: הוא לא משכנע.
28. גיל: פחות משכנע במניעיו, הוא היה מפוזר ולא ממוקד.
29. דוד: רשמתי שהוא רהוט ומשכנע. לאחר שמעתי את חברי ושוכנעתי אני מוריד את הניקוד מ-10 ל-8.
30. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל: 6, דלית: 6, דוד: 8.
31. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - גיל: 6, דלית: 6, דוד: 6.
32. גיל: נתתי ציון 6 כי הוא קודם כל מחפש עבודה ובנוסף הוא איש חברתי יותר פחות תקשורתי.
33. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 7, דלית: 7, דוד: 7.
- שם מועמד**
34. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 4, דוד: 4, גיל: 4.
35. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 7, דוד: 4, גיל: 7.
36. דוד: אני לא מתרשם ממגוון הנושאים המקצועיים שעסק.
37. דלית: החלטתי לרדת ל-4, השתכנעתי מדברי דוד.
38. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 4.
39. דוד: הוא לא היה ממוקד ולא בהיר.
40. גיל: החלטתי לרדת מציון 7 ל-4.
41. דלית: החלטתי לרדת מציון 10 ל-7.
42. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 4, גיל: 6, דוד: 0.
43. דוד: לדעתי הוא לא הציג התמודדות כלשהי.

44. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 6, גיל : 4, דוד : 4.
45. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית : 6, גיל : 6, דוד : 4.
46. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית : 6, גיל : 4, דוד : 0.
47. דלית : במחשבה נוספת, החלטתי לשנות את הציון ל-4.
48. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל : 4, דלית : 4, דוד : 4.

#### שם מועמד [REDACTED]

49. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית : 7, דוד : 7, גיל : 4.
50. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית : 7, דוד : 7, גיל : 4.
51. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית : 15, דוד : 10, גיל : 10.
52. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית : 10, גיל : 6, דוד : 8.
53. גיל : הוא לא התמודד עם השאלות אמר נראה, נחשוב ונחליט.
54. דוד : לכל אורך הריאיון ניכרת הלקונה של אדם שבא מניהול ולא מתוכן.
55. דלית : אני התרשמתי אחרת.
56. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 8, דוד : 10, גיל : 8.
57. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית : 8, דוד : 8, גיל : 8.
58. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית : 8, גיל : 8, דוד : 6.
59. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית : 10, דוד : 7, גיל : 7.

#### שם מועמד [REDACTED]

60. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית : 7, גיל : 10, דוד : 15.
61. דלית : רשמתי שהניסיון הוא בעיקר [REDACTED] פירוט ניסיון קודם הוא עשה הרבה דברים.
62. דוד : אלה גם הנימוקים שלי.
63. דלית : איכות הניסיון רלוונטי גם בעמידה בלחצים פוליטיים.

64. גיל: [REDACTED]. דיון בעניין אישי הקשור למועמד
65. דלית: אני אשנה את הציון מ-7 ל-10.
66. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 7, גיל: 10, דוד: 7.
67. דלית: אני רשמתי שאין ניסיון טלוויזיוני ורדיו.
68. דוד: בתחילה רשמתי 7 בגלל [REDACTED] מקום העבודה היה העוגן המקצועי היחיד שלו ובמחשבה שנייה נראה לי שלא נכון לנקות 50% מהציון עבור נימוק זה ולכן אני מעלה את הניקוד ל-10.
69. גיל: אני החלטתי להוריד את הציון ל-7.
70. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: התלבטתי בין 7 ל-10 החלטתי לנקד 10, גיל: 10, דוד: 10.
71. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 8, גיל: 10, דוד: 10.
72. דוד: כששאלנו מה תחשב הצלחה הוא התבלבל.
73. גיל: לגבי השאלה עם התכנים הוא נזהר.
74. דוד: אני מחליט להוריד את הציון ל-8.
75. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 8.
76. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 8.
77. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 8, דלית: 8, גיל: 10.
78. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
- שם מועמד [REDACTED]
79. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 15, גיל: 15, דוד: 15.
80. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 10, דוד: 15, גיל: 10.
81. גיל: אם נזמין אותי לראיון נוסף נשאל אותו מה ניהל תוך מתוכן.
82. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 15, גיל: 15, דוד: 15.
83. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 8.

84. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 10, גיל : 10, דוד : 10.
85. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית : 10, דוד : 10, גיל : 10.
86. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד : 10, גיל : 10, דלית : 10.
87. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית : 15, דוד : 15, גיל : 15.

רשמה : דנה ורדיגר

---

פרופ' דוד אלכסנדר

---

דלית שטאובר

---

גיל עומר