

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 10.2.2019

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 שבעה מועמדים.
2. ניקוד המרוויינים.

דיון:

1. אלה: יש לנו כמה עניינים לפני הראיונות. קיבלנו שתי פניות. אחת [REDACTED] אשר שלח מסמך של חמישה עמודים ובו דברים שביקש להוסיף על מה שנאמר בראיון והשנייה הגיעה בהודעת וואטסאפ [REDACTED], שביקש להעביר את תוכן הפנייה לוועדה. מה שמשותף לשתי הפניות זו ההרגשה של המועמדים שפנו שלא היה להם מספיק זמן להציג את חזונם לגבי התאגיד ושהראיון היה פונקציונאלי.
2. דוד: בעיני זה די ברור שאי אפשר לקחת את זה בחשבון, כי זה יהיה משום שיפור עמדות ופגיעה בשוויון, זה היה נותן להם עוד 15-20 דקות.
3. גיל: אני חושב ש-2 הפניות משקפות שהראיון היה קצר מדי ולא נתן למועמדים את היכולת להתייחס לעומק על חלק מהדברים. מלכתחילה חשבתי ש-30 דקות זה קצר.
4. דלית: לחלק מהמרוויינים הזמן הספיק.
5. אלה: חלק מהמבחן זה איך אתה מציג את עצמך בזמן קצוב. בכל מקרה ברור שאי אפשר להתייחס למסמכים שמועמדים העבירו לאחר הראיון מיוזמתם.
6. החלטה: לא לשקול את תוכן הפניות של [REDACTED] 1-6 שמות מועמדים

ניקוד המועמדים:

תיעוד 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-ידי 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

7. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 15, דוד: 10, גיל: 10.
8. דלית: אני רשמתי שהוא ניהולי, אוהב לנהל אנשים. מבין בשיווק, ניהול, דיגיטל יודע אסטרטגיה ומבזר סמכויות. תפקידים בכירים של סמנכ"ל ומנכ"ל, מה שעשה הוא עשה מצוין.
9. גיל: אני מעלה את הציון ל-15 בגלל תפקידיו השונים.
10. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 10, דוד: 15, גיל: 10.
11. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - גיל: 15, דוד: 15, דלית: 15.
12. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 8.
13. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
14. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל: 8, דוד: 8, דלית: 8.
15. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 8.
16. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 10, דוד: 10, דלית: 15.
17. גיל: התרשמות כללית נתתי 10 בגלל העובדה שחסר לו ניסיון בתוכן ובמגזר הציבורי.
18. דוד: זו התרשמות לתפקידו כמנכ"ל ולכן זה כך.
19. דלית: מעולם לא נתנו סיכוי לאדם שלא בא מגוף ציבורי. אני התרשמתי ממה ששמעתי שזה אדם שיכול לעשות את קפיצת המדרגה ולכן נתתי 15.
20. גיל: אם את שמה אותו כמנכ"ל, הבעיה יכולה להיות בכל הקשור למגזר הציבורי.

שם מועמד

21. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - גיל: 7, דוד: 10, דלית: 10.
22. גיל: אמנם היא מתארת ניסיון עשיר אבל לטעמי אי אפשר להתעלם מהתוצאות שהיו בכל הקשור **שם הארגון**. לשאלתנו בעניין היא דיברה רק על **שם** **התייחסות למה שנאמר בראיון לגבי מקום עבודה קודם** אני לא משוכנע שזה נכון.

23. דלית : אני משתכנעת להוריד את הציון ל-7.
24. דוד : גם אני מוריד מ-10 ל-7.
25. גיל : בתור [REDACTED] תיאור תפקיד היא לא עסקה בתוכן.
26. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל – גיל :
7, דוד : 15, דלית : 10.
27. אלה : יש פה פער גדול בציונים בין 15 ל-7.
28. גיל : אני רשמתי שיש לה ניסיון בתחום [REDACTED], פחות ניסיון ברדיו ובדיגיטל מעט טלוויזיה.
29. דלית : פחות מדי אחריות ניהולית עצמאית פרופר.
30. דוד : אחרי שאני שומע את חברי אני מחליט לרדת ל-10.
31. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית : 10, גיל : 10, דוד : 7.
32. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית : 8, דוד : 6, גיל : 8.
33. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 8, גיל : 8, דוד : 10.
34. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון – דלית : 6, דוד : 6, גיל : 6.
35. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית : 8, דוד : 8, גיל : 10.
36. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד : 10, דלית : 10, גיל : 10.
- אלדד קובלנץ**
37. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד – דלית : 15, גיל : 10,
דוד : 15.
38. גיל : אנחנו מכירים את היתרונות והחסרונות שלו אם הייתי שופט אותו כמו כל אחד אחר, לכן מבחינתי זה 10.
39. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל :
15, דלית : 15, דוד : 15.
40. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית : 15, דוד : 15, גיל : 15.
41. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל : 8, דוד : 10, דלית : 10.
42. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 10, דוד : 10, גיל : 10.
43. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל : 8, דלית : 10, דוד : 8.

44. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית : 10, גיל : 10, דוד : 10.
45. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד : 15, דלית : 15, גיל : 15.
- שם מועמד**
46. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית : 10, גיל : 7, דוד : 10.
47. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל : 10, דלית : 10, דוד : 10.
48. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית : 10, גיל : 7, דוד : 7.
49. גיל : אני רשמתי שהיא לא ממוקדת. היא מאוד התרגשה והיא מאריכה מאוד בדברים **תיאור תכונת אופי**.
50. דוד : אני רשמתי שהיא הובילה את הרעיון לשדות האישיים המעיקים עליה וגם בתשובה לשאלת האתגרים לא זיהיתי מיקוד.
51. דלית : החלטתי לשנות את הציון ל-7 עקב הנימוקים ששמעתי.
52. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד – גיל : 8, דוד : 6, דלית : 10.
53. גיל : היא לא הייתה קשובה. היא הפגיזה, עם חלק מהדברים היא התמודדה, אבל סה"כ התמודדות לא הייתה טובה.
54. דלית : אני נתתי 10. הצגנו דילמות והיא נתנה תשובות, היא התמודדה טוב, השטף וחוסר הענייניות שמתו במקומות אחרים.
55. גיל : הרגשתי שזאת הפגזה.
56. דוד : היא התייחסה לדברים בסיסמאות.
57. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 10, גיל : 10, דוד : 10.
58. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון – גיל : 6, דלית : 6, דוד : 8 (התלבטתי ביני לביני אם לתת 6 או 8 והחלטתי 8).
59. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד : 10, גיל : 10, דלית : 10.
60. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד : 7, גיל : 7, דלית : 7 (התלבטתי בין התרשמותי ממנה כאדם לא שגרתי ואנרגטי מצד שני מדבריה עלה פער גדול בין איך שהיא תופסת את עצמה מבחינת יחסיה עם אחרים ואיך שאחרים תופסים אותה לבין הבנתי את המצב לאשורו ולכן תוך כדי הראיון שיניתי את הניקוד מ-10 ל-7).

שם מועמד

61. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית : 10, גיל : 7, דוד : 10.
62. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל : 4, דוד : 10, דלית : 7.
63. אלה : יש פער גדול בין הציונים.
64. גיל : הניסיון שלו לא רלוונטי.
65. דוד : לאחר ששמעתי את גיל אני מוריד את הציון ל-7.
66. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית : 7, גיל : 7, דוד : 15.
67. גיל : אני רשמתי שהוא מדבר בסיסמאות והוא לא ממוקד.
68. דלית : אני רשמתי שהוא ממוקד בחדשות וזה גם הלהט המרכזי שלו.
69. דוד : אחרי ששמעתי את חברי אני מוריד את הציון ל-10.
70. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דוד : 6, דלית : 6, גיל : 6.
71. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 8, גיל : 6, דוד : 8.
72. אלה : הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית : 6, דוד : 6, גיל : 4.
73. דוד : בתחילה אמנם ניקדתי את התרשמותי כ-8 וככל שהראיון התקדם היה לי ברור ש-8 יהיה ציון גבוה מדי ובמהלך הראיון שיניתי ל-6.
74. אלה : מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית : 8, גיל : 6, דוד : 6.
75. אלה : התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל : 4, דוד : 7, דלית : 7.

שם מועמד

76. אלה : התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית : 10, גיל : 7, דוד : 7.
77. אלה : ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל : 7, דוד : 10, דלית : 10.
78. אלה : המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - גיל : 7, דוד : 7, דלית : 4.
79. אלה : יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל : 6, דוד : 6, דלית : 4.
80. אלה : כישורי הבעה ושכנוע - דלית : 8, גיל : 8, דוד : 8.

81. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 6, גיל: 6, דוד: 4.
82. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.
83. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 7, דוד: 4, גיל: 4.
84. גיל: בהתחלה נתתי ציון 7 ולאחר מחשבה שנייה במהלך הראיון החלטתי להעמיד את הציון על 4.

שם מועמד [REDACTED]

85. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - גיל: 10, דוד: 15, דלית: 10.
86. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל: 10, דוד: 10, דלית: 10.
87. דוד: אמנם בתחילה נתתי לו 15 נקודות ולאחר התלבטות החלטתי להוריד ל-10 נקודות.
88. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
89. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל: 6, דוד: 8, דלית: 8.
90. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 8 (במהלך הראיון וכך גם רשמתי התרשמתי מרהיטותו ומהיותו משוכנע ומשכנע ולכן נתתי לו 10 נקודות וככל שהוא התקדם התברר שהוא נמצא במקום מאוד שיגרתי ולכן הורדתי את הציון ל-8).
91. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 8.
92. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.
93. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 7, דוד: 10, דלית: 10.

דלית: חשוב שתהיינה מועמדות נשים בסבב השני.

החלטה: תיערך הקלדה של הציונים לאקסל, השיחות עם הממליצים תתקיימנה ביום חמישי הקרוב, מפאת קוצר הזמן, השאלה לממליצים של כמה מועמדים לפנות תתברר בהמשך בדוא"ל, וכן תתקבל החלטה למי מהממליצים של כל אחד מהמועמדים לפנות.

רשמה: דנה ורדיגר

פרופ' דוד אלכסנדר

דלית שטאובר

גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 14.2.2019

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. שיחות עם עשרה ממליצים, לפי הרשימה המצורפת לפרוטוקול.
2. דיון בפניות של שלושה מועמדים שהתראיינו.

דיון:

אלה: בהמשך, לישיבה הקודמת (10.2.2109) בה נוקדו המועמדים שהתראיינו, נערכה התכתבות בדוא"ל בין חברי הוועדה בשאלה לממליצים של כמה מועמדים לפנות ולאלו ממליצים לפנות. הוחלט לפנות למומלצים של שבעה מועמדים, ואת זהות הממליצים אליהם יש לפנות. והשיחות עם הממליצים פוצלו ליומיים, היום וביום חמישי 21.2.2019.

שיחות עם ממליצים:

השיחות עם הממליצים נערכו בשיחה טלפונית בנוכחות כל חברי הוועדה והייעוץ המשפטי שישבו בחדר, נערכה תרשומת של השיחה.

אלה: מזכירה כי בהתאם לנוהל ועדת האיתור, השיחות עם הממליצים יכולות להשפיע על הניקוד של המועמדים ובלבד שאם בחרתם לתקן את הניקוד - ניתן יהיה להתחקות אחרי התיקון והנימוקים לתיקון.

שם הממליץ והמועמד

3. גיל: שאלה בנוגע לתכונת אופי

4. דוד: זאת אחת השאלות שצריכה לעלות כאשר מדברים עם אנשים שעבדו עם המועמדים.

5. גיל: צריך לשאול מה ההיכרות של הממליץ עם המועמד ולקחת את טיב הקשר בחשבון.

שם הממליץ והמועמד

6. גיל: מציג את היושבים בחדר. אנתנו מבקשים לשוחח איתך על

7. אשמח לעזור ולסייע לכם. [redacted]
8. גיל: יש לנו עשר דקות ואני מקווה שזה לא יגזול יותר מדי מזמנך. מה הרקע להיכרות שלך [redacted]
9. [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור ההיכרות
המקצועית עם המועמד ותיאור קושי איתו הצליחו להתמודד כאשר עבדו יחד
10. דלית [redacted]
[redacted]
שאלה לגבי הפעילות של [redacted]
המועמד בארגון בו כיהנו יחד
11. [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
פירוט הנושאים שבהם לקח חלק ותכונות שונות שנחשף אליהן.
12. גיל: [redacted]
שאלה בנוגע להתרשמות הממליץ בנושא מסויים [redacted]
13. [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור פעולות שמבצעים בגדר תפקידם [redacted]
המשותף ותיאור הניסיון המקצועי
14. גיל: תודה רבה.
15. גיל: אי אפשר להתעלם מהמלצה כזאת. האם אפשר לשנות ניקוד בעקבות השיחה עם הממליצים?
16. אלה: חילקנו לכם את דפי הניקוד של הראיון של כל אחד מכם. מציעה שבמהלך השיחה ומיד לאחריה, תקראו ותשקלו אם בעקבות ההמלצה יש ציון שאתם רוצים לשנות ולמה.

17. דוד: פירוט של תפקידים אותם מבצע [REDACTED]
ואני מאמין שכל מה שהוא אמר נכון.

18. גיל: אני רוצה לתקן את הציון בסעיף של הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון נתתי 6 ורשמתי שאני לא משוכנע שיכולה לעמוד, אני לא יודע אם אני אעלה ל-10 אבל ל-8 אני אעלה. אחרי המלצה כזאת אני מרגיש שה-6 שלי הוא לא נכון ואני רוצה לתקן ל-8.

19. דלית: אני רוצה לשנות לאחר שאשמע את שני הממליצים.

20. גיל: את צודקת.

21. דוד: מכל הדברים התרשמתי שיש לה ראש אסטרטגי טוב זה לא אומר דבר על סמכותה הניהולית.

שם הממליץ והמועמד [REDACTED]

22. גיל: שלום, מציג את היושבים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על [REDACTED] שאלה לגבי
ההיכרות

23. [REDACTED]
[REDACTED]
פירוט ההיכרות [REDACTED]

24. גיל: בקשה לפירוט תכונות אופי [REDACTED]

25. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
תיאור תכונות אופי [REDACTED]

26. גיל: [REDACTED]
[REDACTED]
שאלה בנוגע לעניין אישי [REDACTED]

27. בקשה לדיסקרטיות של השיחה [REDACTED]

28. גיל: מענה חיובי [REDACTED]

29. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
פירוט בנוגע לעניין [REDACTED]
האישי

- גיל: [REDACTED] .30
המשך שאלה בעניין האישי
- [REDACTED] .31
 [REDACTED]
 [REDACTED]
 [REDACTED]
מענה בעניין האישי
- גיל: [REDACTED] .32
התרשמות אישית מעבודה משותפת בעבר
- [REDACTED] .33
 [REDACTED]
 [REDACTED]
התייחסות לשאלה האישית
- דוד: [REDACTED] .34
שאלה בנוגע לעניין האישי
- [REDACTED] .35
תשובה בנוגע לעניין אישי
- דוד: [REDACTED] .36
שאלה בנוגע לעניין האישי
- [REDACTED] .37
 [REDACTED]
פירוט בנוגע לעניין האישי
- גיל: תודה רבה. .38
- גיל: גם ההתרשמות שלי מההיכרות איתו אני חותם על כל מילה מדובר באיש מצוין עובדים העריכו אותו [REDACTED] . תיאור מידע אישי לגביו .39
- דוד: היא הרשימה בכנות שלה. .40
- גיל: הוא [REDACTED] התרשמות אישית מעבודה יחד בעבר ומנהל מעולה. .41
- דוד: לנוכח הדברים ששמעתי בהקרנת סמכות אני שוקל להעלות את הניקוד מ-8 שנתתי ל-10. .42
- אלה: כפי שדלית הציעה, נבחן את שינויי הניקוד לאחר שנשמע את שני הממליצים לכל מועמד. .43
שם הממליץ והמועמד

.44 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על שאלה בנוגע [redacted] להיכרות

.45 [redacted]
[redacted]
[redacted]
פירוט [redacted] בנוגע להיכרות ולהתרשמות

.46 דלית: שאלה בנוגע לתכונות [redacted] אופי של המועמד

.47 [redacted]
[redacted]
תיאור אופיו של [redacted] המועמד

.48 גיל: שאלה לגבי התרשמות אישית [redacted]

.49 [redacted]
[redacted]
תיאור תפקידים שונים שביצע [redacted]

.50 דוד: [redacted]
[redacted]
התרשמות ושאלה בנוגע לאופיו [redacted]

.51 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור לגבי התרשמותה מהתאמתו לתפקיד של המועמד [redacted]

.52 גיל: עזרת לנו מאוד, תודה רבה.

.53 גיל: [redacted] התרשמות אישית מהשיחה

[redacted] שם הממליץ - ממליצה על יורם מוקדי.

.54 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך שאלה בנוגע להיכרות [redacted]

.55 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

תיאור ההיכרות . [redacted] ואופן העבודה המשותף

[redacted] גיל: .56
שאלה בנוגע לביצוע העבודה

[redacted] .57
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור אופי העבודה, האתגרים ואופן הביצוע

[redacted] גיל: .58

[redacted]

[redacted] גיל: .60

58-60 [redacted] .61
שאלות ותשובות בנוגע למספר העובדים שניהל המועמד

[redacted] גיל: .62
שאלה בנוגע לאופן התמודדות

[redacted] .63
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור התמודדות בתפקיד אותו ביצע

[redacted] דלית: .64
שאלות בנוגע לאופיו

[redacted] .65
[redacted]
תיאור התמודדויות בתפקיד

[redacted] גיל: .66
שאלה נוספת בנוגע לאופיו

[redacted] .67
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
תיאור סיטואציות שהתמודד איתן

[redacted] גיל: .68
שאלה בנוגע ליחסי עבודה

- .69 [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
פירוט בנוגע למעורבות המועמד בנוגע לעובדים בארגון [REDACTED]
- .70 גיל: תודה רבה עזרת לנו מאוד.
- .71 שם הממליץ ושם המועמד [REDACTED]
גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על [REDACTED]
שאלה בנוגע להיכרות [REDACTED]
- .72 [REDACTED]
תיאור ההיכרות [REDACTED]
- .73 גיל: שאלה בנוגע לניהול [REDACTED]
- .74 [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
פירוט בנוגע לתחומי הניהול [REDACTED]
- .75 גיל: שאלה בנוגע להתרשמות מהמועמד [REDACTED]
- .76 [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
פירוט בנוגע לאופן העבודה והניהול של המועמד [REDACTED]
- .77 דלית: [REDACTED]
- .78 שאלה ומענה בנוגע לניהול [REDACTED]
- .79 גיל: שאלה בנוגע לניסיון [REDACTED]
- .80 מענה לשאלה בעניין ניסיון ניהולי [REDACTED]
- .81 גיל: [REDACTED]
- .82 [REDACTED]
[REDACTED]
פירוט בנוגע לידע של המועמד ואופן ניהולו [REDACTED]

.83 דוד: [redacted]
[redacted]
[redacted]

.84 [redacted]
[redacted]
[redacted]
שאלה ומענה בנוגע לעובדה שמדובר בגוף
ציבורי

.85 גיל: תודה רבה לך.

שיחה עם הממליץ עפר מרגלית – ממליץ על אלדד קובלנץ.

.86 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על אלדד קובלנץ. נבקש לשמוע בקצרה על ההיכרות מאיפה אתם מכירים.

.87 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
פירוט בנוגע להיכרות וליכולות של המועמד

.88 גיל: [redacted]

.89 [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
שאלה בנוגע להיכרות מתקופת הקמת התאגיד ופירוט בנושא.

.90 גיל: [redacted]
[redacted]

.91 [redacted]
[redacted]

.92 גיל: [redacted]

.93 [redacted]
[redacted]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED] דוד : .94
- [REDACTED]
- [REDACTED] .95
- [REDACTED] 90-95 שאלות בנוגע לאופן הניהול ולנקודות חולשה ומענה להן.
- [REDACTED] גיל : תודה רבה. .96
- [REDACTED] גיל : אי אפשר לקחת לאלדד את העובדה שהוא חדור מטרה. .97
- [REDACTED] פירוט מקומות העבודה.
- [REDACTED] שם הממליץ ושם המועמד
- [REDACTED] גיל : מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות אנחנו רוצים לשוחח איתך על .98
- [REDACTED] שאלה בנוגע לאופן ההיכרות
- [REDACTED] .99
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED] פירוט ההיכרות והתייחסות לאופיו וליכותיו של המועמד
- [REDACTED] גיל : .100
- [REDACTED] .101
- [REDACTED] פירוט לגבי יכולותיו של המועמד אבל ההיכרות אינה יכולה לתרום בשאלות לגבי אופן ניהולו.
- [REDACTED] גיל : תודה רבה. .102
- [REDACTED] שם הממליץ ושם המועמד
- [REDACTED] גיל : מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות אנחנו רוצים לשוחח איתך על .103
- [REDACTED] שאלה בנוגע להיכרות.
- [REDACTED] .104
- [REDACTED] פירוט לגבי מקום ההיכרות
- [REDACTED] גיל : .105

[REDACTED] .106
[REDACTED]
[REDACTED]
שאלה לגבי תחום העיסוק ומענה.

[REDACTED] גיל: .107

[REDACTED] .108
[REDACTED]
שאלה בנוגע לאופן הניהול ומענה.

[REDACTED] גיל: .109

[REDACTED] .110
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED] גיל: .111

[REDACTED] .112
[REDACTED]

[REDACTED] גיל: .113

[REDACTED] .114
109-114 שאלה בנוגע לנקודות חולשה

[REDACTED] גיל: .115

[REDACTED] .116
[REDACTED]
שאלה בנוגע למיקוד העבודה ומענה

[REDACTED] דוד: .117
שאלה בנוגע לעובדה שמדובר בגוף ציבורי

[REDACTED] .118
[REDACTED]
פירוט יכולות של המועמד להשפיע.

[REDACTED] גיל: .119
[REDACTED]

[REDACTED] .120
[REDACTED]
[REDACTED]
117-120 שאלות ומענה בנוגע לעובדה שמדובר בגוף ציבורי

שם הממליץ ושם המועמד [redacted]

.121 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנו מבקשים לשוחח איתך על שאלה בנוגע להיכרות [redacted]

.122 [redacted]

פירוט הגופים בהם עבדו יחד [redacted]

.123 גיל: [redacted]

שאלה בנוגע להתרשמות [redacted]

.124 [redacted]

פירוט ההתרשמות האישית [redacted]

.125 דוד: [redacted]

שאלה בנוגע ליכולת לנהל את התאגיד [redacted]

.126 [redacted]

פירוט בנוגע [redacted]

ליכולות

.127 דלית: שאלה [redacted] בנוגע לאופי המועמד

.128 פירוט לגבי [redacted]

אופי המועמד

.129 גיל: [redacted]

.130 129-130 שאלה בנוגע לנקודות חולשה ומענה [redacted]

131. גיל: [REDACTED]
132. [REDACTED] שאלה בנוגע לקושי שיכול להיות למועמד ומענה.
133. גיל: תודה רבה.
- [REDACTED] שם הממליץ ושם המועמד
134. גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות והיינו רוצים לדבר איתך על [REDACTED] שאלה בנוגע להיכרות
135. [REDACTED]
[REDACTED] פירוט ההיכרות
136. גיל: [REDACTED] שאלה בנוגע ליתרונות והחסרונות
137. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] פירוט לגבי יכולת הניהול
138. גיל: [REDACTED]
139. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] שאלה ופירוט
בנוגע לנקודות חולשה
140. גיל: [REDACTED]
141. [REDACTED] שאלה ומענה בנוגע לתקופת העבודה יחדיו.
142. גיל: תודה רבה עזרת לנו מאוד.
143. [REDACTED] המלצה.

פניות המועמדים שהתראיינו.

144. אלה: לאחר הראיונות האחרונים, התקבלה פנייה נוספת של [REDACTED] שמבקשת להציג לוועדה מסמכים נוספים. הפנייה שלה מצטרפת לפניות של [REDACTED] צריך להתייחס לפניות האלה. שמות מועמדים
145. דוד: [REDACTED] שם מועמד לא שאל הוא פשוט רשם.
146. אלה: אנחנו לא יכולים לאפשר להם משהו שלא אפשרנו לאחרים.
147. גיל: הבוקר קיבלתי טלפון מחבר שאמר שאתמול קיבל טלפון [REDACTED] שם מועמד שאמר לו תדבר איתו כי הייתה לי הופעה לא טובה בוועדה. אמרתי – לא, ובזה סיימנו את השיחה.
148. דלית: אנחנו קבענו כיצד אמורים להתנהל הראיונות, ויש התייחסות לשאלה על חזון ואתגרים שלא נשאלה בבירור בראיונות.
149. אלה: מפנה את תשומת הלב שההחלטה הייתה שרשימת השאלות תוכן בחילופי מיילים בהמשך לישיבה, ובסופו של דבר לא נקבע שיש שאלה ספציפית על חזון אלא מטרות לטווח קצר ולטווח ארוך.
150. גיל: אפשר לבוא ולהגיד אנחנו פונים לכולם יש לכם מועד להגשה ועמוד אחד.
151. אלה: יש לאפשר את זה אם אתם מרגישים שחסר לכם משהו בכל הראיונות בשביל להשלים את הניקוד, ולא רק כי מישהו הרגיש שחסר לו זמן בראיון, ואם כן, צריך לחשוב כיצד ישפיע על הניקוד שנקבע מראש ולא ניתן לשנותו כעת.
152. גיל: אני חושב שהראיון היה קצר מדי.
153. דוד: לא יצאתי לגבי אף אחד בהרגשה שחסר לי משהו. לדעתי צריך להשיב שקבענו מה שקבענו, שמענו כל אחד במשך הזמן שהוקצב ולא תהיה הארכה של הפגישה. הבעיה [REDACTED] שמות מועמדים כתבו צריך להבהיר שמכתבם לא נדון על-ידי הוועדה.
154. דלית: יש לנו שלושה אנשים שיצאו וחשבו שלא הספיקו להגיד משהו משמעותי. מדובר בתפקיד בכיר ואני חושבת ששאלת החזון של המועמדים הוא מרכיב חשוב.
155. גיל: יש משמעות לשלושה מועמדים אמרו שלא היה מספיק זמן.
156. רונן: שאלתם כמה שאלות שמכוונות לחזון.
157. גיל: אדם אינטליגנטי היה צריך להכניס את החזון במסגרת הראיון הראשון.
158. דלית: אף אחד מהאנשים שהיו לא סובל מאינטליגנציה נמוכה, אנשים התרגשו וזה בסדר. בסופו של דבר המילה חזון לא נאמרה במפורש ואני חושבת שזה דבר חשוב.
159. דוד: אם מה שמפריע לך דלית הוא העניין של היעדר הגדרה של חזון בשאלות, אפשר שיעבירו עמוד אחד ובו החזון שלהם.
160. דלית: אני הייתי מגבילה למספר מיילים.
161. דוד: להצטמצם לחזון בלבד ואם זה מה שנקבל קל מאוד לבחון מי הרשים אותנו.

162. אלה: צריך לבחון כיצד יילקח בחשבון בניקוד.
163. גיל: זה צריך להיכנס ברושם הכללי מהראיון.
164. גיל: עד עמוד אחד.
165. דלית: חזון אפשר לרשום בפסקה אחת.
166. החלטה: לפנות לכל המועמדים עם הזמנה להציג את החזון שלהם לתאגיד עם הגבלה של זמן ומקום.
167. רונן: לגבי הסבב השני האם שולחים מכתב למי שלא הוזמן?
168. אלה: בעת כתיבת הנוהל, הייתה לנו התלבטות בשאלה הזו, והעמדה של חברי הוועדה הייתה לא לשלוח עדיין הודעה שלילית למי שלא עבר לשלב הראיונות השני.

רשמה: דנה ורדיגר

פרופ' דוד אלכסנדר

דלית שטאובר

גיל עומר