



נספחים

מחווון - קריטריונים למדידת מצבה הקיים של העירייה / המועצה בתחום פיתוח ושימור הון אנושי - נספח מס' 1



המחווון נבנה בהתאם למרכיבי
מודל הון אנושי 360
שפותח במסגרת למידת חקר ב'מקומות'

תחושת שייכות ומחברות ארגונית

באיזו מידה בעירייה / במועצה שלך מתקיימים המרכיבים הבאים בתחום של תחושת השייכות והמחברות הארגונית של עובדים ומנהלים בארגון:

| תחום | מתקיים באופן מלא / טוב | מתקיים באופן חלקי | כמעט ולא מתקיים | הערות |
|--------------------|---|-------------------|-----------------|-------|
| חזון וחיבור לערכים | לעירייה / למועצה יש חזון וערכים מפורסמים ומוכרים לעובדים | | | |
| | העובדים מבינים כיצד החזון והערכים של העירייה / המועצה באים לידי ביטוי בעבודתם היומיומית | | | |
| | העובדים מרגישים שהם פועלים בהתאם לערכי העירייה / המועצה | | | |
| זהות ומשמעות | העובדים מרגישים שעבודתם משפיעה לטובה (באופן ישיר או עקיף) על הרשות ו/או התושבים | | | |
| | העובדים מרגישים תרומה משמעותית להצלחת המחלקה/ האגף/ המינהל שלהם | | | |
| | העובדים גאים להיות חלק מהעירייה / המועצה | | | |



מחווין למודל הון אנושי 360 < נספח מס' 1 למדריך למנהל 

א. תשתיות ארגוניות מקדמות

באיזו מידה בעירייה / במועצה שלך מתקיימים המרכיבים הבאים שמהווים תשתיות ארגוניות מקדמות:

| הערות | כמעט ולא מתקיים | מתקיים באופן חלקי | מתקיים באופן מלא / טוב | תחום |
|-------|-----------------|-------------------|--|----------------------------------|
| | | | קיימים ערכי ליבה מרכזיים שעובדי העירייה מכירים, שואפים לקיימם* (*ראו נספח 'ערכי עובד הרשות') | הגדרת פרופיל עובד עירייה / מועצה |
| | | | העירייה פועלת להנחיל ולחזק את ערכי הליבה המרכזיים המוגדרים | |
| | | | בשיחה שנתית יש התייחסות לערכים אלה | |
| | | | קיים נוהל קליטה מסודר אשר מיושם בפועל | קליטה איכותית וסדורה |
| | | | קיים מערך הדרכה בכניסה לתפקיד (בכל התפקידים) | |
| | | | נערכות פעולות לקליטה חברתית של העובדים החדשים ולשיתוף בערכים של העירייה / המועצה | |
| | | | קיימת תוכנית הדרכה / הכשרה המציגה אפשרויות להתפתחות מקצועית לעובדים בתפקידים שונים | מסלולי התפתחות |
| | | | העירייה / המועצה מקצה משאבים לצורך התפתחות העובדים | |
| | | | עובדים מרגישים שיש להם אפשרויות קידום והתפתחות בעבודתם בעירייה / במועצה (באגף שלהם ו/או לתפקידים באגפים אחרים) | |
| | | | במועצה / בעירייה קיימת מדיניות תגמולים והטבות מגוונת המגדירה מהם הקריטריונים לתגמול | מדיניות תגמולים והטבות |
| | | | העובדים מבינים ומכירים את הקריטריונים של מדיניות התגמול | |
| | | | קיימת תחושת הוגנות ושיעור רצון של עובדים ממערך התגמולים וההטבות | |
| | | | קיימת סביבת עבודה פיזית נוחה ותומכת לעובדים | סביבת עבודה וטכנולוגית |
| | | | קיים מנגנון תחזוקה לטיפול מהיר בתקלות וליקויים בסביבה הפיזית של העובדים | |
| | | | עומדים לרשות עובדי העירייה / המועצה מערכות טכנולוגיות הדרושות לביצוע יעיל של תפקידם | |

מחווין למודל הון אנושי 360 < נספח מס' 1 למדריך למנהל

ב. תפיסת ניהול מצמיחה

לפניך רשימה של תחומי פעולה הנכללים בתפיסת הניהול המצמיחה, אנא ציין עבור כל אחד מהם באיזו מידה מנהלים בעירייה / במועצה שלך פועלים באופן זה:

| תחום | מתקיים באופן מלא/ טוב | מתקיים באופן חלקי | כמעט ולא מתקיים | הערות |
|--------------------------|-----------------------|-------------------|-----------------|---|
| אחריות ניהולית כוללת | | | | המנהלים בעירייה / במועצה מבינים את תפקידם כמי שאחראים לעובדיהם בכל המישורים (לא רק בהקשר המקצועי) |
| | | | | יש לעובדים הגדרת תפקיד ברורה והם יודעים מהם תחומי האחריות שלהם ומה מצופה מהם בעבודתם |
| | | | | העובדים מקבלים מהמנהל הישיר שלהם משוב והערכה שוטפים בעבודתם |
| פיתוח מיומנויות מקצועיות | | | | קיימת תכנית פיתוח מקצועי לעובדים ביחידות השונות |
| | | | | מוקצים משאבים לטובת פיתוח מקצועי של העובדים |
| | | | | בעירייה / במועצה מתקיימים תהליכי הדרכה וחניכה פנים ארגוניים |
| פיתוח כישורים אישיים | | | | נושא הכישורים האישיים מופיע בתוכניות הפיתוח המקצועי |
| | | | | מנהלים מתייחסים לכישורים האישיים של העובדים בשיחות ההערכה השנתית עם העובדים ובשיחות משוב |
| | | | | המנהלים מזדהים את הכישורים האישיים של עובדיהם ומעצימים אותם |
| הצמחת עתודה ניהולית | | | | קיימים מסלולי קידום וניהול בתפקידים שונים |
| | | | | קיימת מדיניות ופעולות מעשיות לטובת הצמחת מנהלים מתוך העירייה / המועצה לאיוש תפקידי ניהול |
| | | | | העירייה / המועצה מקצה משאבים לצורך פיתוח מנהלים בדרגי הביניים |