



עיצוב ארגוני 1243.3542.01

Organizational Design

סמסטר א' מחצית 2 – תשפ"ג

דרישות קדם

ניהול אנשים ומערכות- מאקרו 1231.2214

פרטי הקבוצות בקורס

יום בשבוע	שעה	כיתה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
ג'	15:45-18:30	כמפורט במערכת השעות	פרופ' אורלי יחזקאל	orlyy@tauex.tau.ac.il	03-6408230

עוזרת הוראה: מזי בר mazibar@mail.tau.ac.il

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: "עיצוב ארגוני"

שעת קבלה – בתיאום מראש

היקף הלימודים

1 י"ס

1 י"ס = 4 ECTS (ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

תיאור הקורס

ארגונים ומנהלים חווים בימים אלה טלטלות ושינויים משמעותיים, כתוצאה ממגיפה עולמית ומשבר כלכלי חריג, לצד קצב ועוצמת שינויים טכנולוגיים, דמוגרפיים, סוציו-תרבותיים, רגולטורים, וכמובן פוליטיים וגיאופוליטיים. עולם העבודה העתידי כבר כאן, ארגונים צריכים להיערך ל"נורמליות החדשה" אליה נקלענו באמצעות מבנים, תהליכים, תרבות ובעיקר – תפיסות ניהוליות חדשות, לעיתים כאלו ששוברות פרדיגמות קיימות.

במהלך הקורס יוצגו תיאוריות, מסגרות התייחסות ומושגים העשויים לסייע להבנה טובה יותר של תפקוד ארגונים מסורתיים ומודרניים וניהולם במציאות החדשה

בכוונת הקורס לשאוב לא רק מהידע הפורמלי שיוצג, אלא גם מנסיונם העשיר של המשתתפים. לפיכך ישלב הקורס הרצאות, דיונים כיתתיים, מנהלים אורחים, ניתוח אירועים והמחשות (קטעי וידאו).

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר ולהבין את האמצעים (מבנים ותהליכים) שמעצבים את הארגון, באמצעות תיאוריות ותפיסות מרכזיות בתחום, וכך להרחיב את נקודת המבט האישית על אתגרי הניהול במציאות הנוכחית ועל הארגונים בתוכם פועל הסטודנט.
2. ליישם את הידע וכלי הניתוח שנלמדו בכדי להתמודד עם האתגרים של הארגון למימוש חזונו והשגת יעדיו, תוך כדי אדפטציה וניהול האינטראקציה הדינמית בינו לבין הסביבה.
3. לפתח חשיבה מחקרית וניהולית ביקורתית אודות סוגיות ארגוניות עמן מתמודדים מנהלים - לדוגמא – בארגונים מודרניים תוך התחשב ברמות הדינמיות והמורכבות והתהליכים הכאוטיים המתרחשים בסביבה.
4. להשתמש במיומנויות שנרכשו בקורס (אבחון בעיות ארגוניות, ניתוחי מקרה, ועוד) לצורך אבחון וטיפול בסוגיות ארגוניות שונות.

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציין

אחוז	מטלה	תאריך	הערות
5%	מטלה מספר 1 - הגשת נייר עמדה אישי על בסיס המאמר: Cultural Shift at Microsoft Corporation	03/01	את נייר העמדה האישי יש להגיש דרך תיבת ההגשה במודל עד השעה 15:45 בתאריך 03/01 הנחיות לנייר העמדה האישי נמצא באתר הקורס
10%	מטלה מספר 2 - ניתוח אירוע בכיתה: Cultural Shift at Microsoft Corporation	03/01	ניתוח אירוע (case study) בקבוצות
25%	מטלה מספר 3 – מבנים ארגונים מודרניים	10/01	מצגות סטודנטים בכיתה יש להעלות את המטלה למודל עד 09/01
5%	מטלה מספר 4 - הגשת נייר עמדה אישי על בסיס המאמר: Australia and New Zealand banking group: the agile transformation	24/01	את נייר העמדה האישי יש להגיש דרך תיבת ההגשה במודל עד השעה 15:45 בתאריך 24/01 הנחיות לנייר העמדה האישי נמצא באתר הקורס
20%	מטלה מספר 5- עבודת גמר קבוצתית מסכמת בכיתה Australia and New Zealand banking group: the agile transformation	24/01	ניתוח אירוע (case study) בקבוצות
35%	מטלה מספר 6 - מטלה סיכום זוגית	31/01	המטלה תפורסם ב- 24/01 מועד ההגשה 31/01

*עפ"י תקנון האוניברסיטה תלמיד חייב להיות נוכח בכל השיעורים (סעיף 5).
*תלמיד, הנעדר משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות כי יש למחוק את שמו מרשימת המשתתפים. (התלמיד יחויב בתשלום בגין קורס זה)

מדיניות שמירה על טווח ציונים

החל משנה"ל תשס"ט מונהגת בפקולטה מדיניות שמירה על טווח ציונים בקורסי התואר השני. עקרונות השיטה חלים על כל קורסי התואר השני, ומדיניות השמירה על טווח הציונים תיושם לגבי הציין הסופי בקורס זה. מידע בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה.

[לתקנוני מדיניות שמירת טווח ציונים](#)

הערכת הקורס ע"י הסטודנטים

בסיומו של הקורס הסטודנטים ישתתפו בסקר הוראה על מנת להסיק מסקנות לטובת צרכי הסטודנטים והאוניברסיטה.

אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. (לצורך תיאום ענייני הבחינה למשל).
שקפי הקורס יהיו באתר הקורס באתר.
לתשומת לבכם - בכיתה ידונו גם נושאים (ובפרט דוגמאות) שאינם מופיעים בשקפים או מופיעים בכותרת בלבד. כל אלו הינם חלק בלתי נפרד מחומר הקורס.

תכנית הקורס *

הערות	קריאת חובה	נושאים	תאריך	שבוע
	R.A Thietart, B. Forgues Horney, N. Pasmore, B. O'Shea, T. Benett, N. Lemoine, G. J. Lawrence, K.	י"ס 1: It's a VUCA world י"ס 2: צחי Papper הסיפור של פפר - חדשנות בעולם הבנקאות עם בנק מסורתי	13/12	1
	Salim Ismail , Michael S. Malone , Yuri van Geest	י"ס 1: - מבנים ותהליכים ארגוניים מסורתיים למבנים שוברי פרדיגמה י"ס 2: עידו נמיר, מנהל ניהול ידע והון אנושי ב-Deloitte: עולם העבודה העתידי	20/12	2
	Daft, Part 2, Ch. 4 – p 92-137. Fundamentals of Organization Structure	י"ס 1: רבקה קהת, לשעבר סמנכ"לית אסטרטגיה ב-G&P: עיצוב P&G לטובת להשגת יעדים + מקרה גוגל י"ס 2: סיור וירטואלי בחברת google (תרבות ארגונית וחדשנות בגוגל (וירטואלי))	27/12	3
את נייר העמדה האישי יש להגיש דרך תיבת ההגשה במודל עד השעה 15:45 בתאריך 03/01		י"ס 1: עיצוב סביבת עבודה להשגת אג'ליות. י"ס 2: ניתוח אירוע בקבוצות בכיתה Cultural Shift at Microsoft Corporation	03/01	4
מצגות סטודנטים לפי שיבוץ שיפורסם מראש. יש להעלות את המצגת יום מראש למודל	Doz, Y. Kosonen, M.	י"ס 1: מבנים ארגוניים מסורתיים בעולם של VUCA – תפיסות דואליות, אג'ליות וכאורדיות י"ס 2: מבנים ארגוניים מודרניים (מצגות סטודנטים)	10/01	5

את נייר העמדה האישי יש להגיש דרך תיבת ההגשה במודל עד השעה 15:45 בתאריך 24/01		י"ס 1: עבודת גמר קבוצתית מסכמת בכיתה Australia and New Zealand banking group: the agile transformation י"ס 2: יוסי יצחקי, "SCRUM" סיכום הקורס	24/01	6
--	--	--	-------	---

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

קריאת חובה

1. Daft, R.L. (2020), **Organization Theory and Design 4th**. Cengage Learnin
2. DOZ, Y. KOSONEN, M. (2007) **Fast Strategy: How strategic agility will help you stay ahead of the game**, Whorton School Publishing.
3. Horney, N. Pasmore, B. O'Shea, T.,(2010) **"Leadership Agility: A Business Imperative for a VUCA World"**, People & Strategy, Volume 33/issue 4
4. Benett, N. Lemoine, G. J., (2014) **"What VUCA really means for you"**, Harvard Business Review.
5. Lawrence, K., (2013), **"Developing Leaders in a VUCA Environment"**, UNC Kenan-Flagler Business School
6. Salim Ismail , Michael S. Malone , Yuri van Geest , Peter H. Diamandis (2014) **"Exponential Organizations"**., Diversion Books
7. R.A Thietart, B. Forgues, (1995), **Chaos theory and Organization**, University of Paris-Dauphine, DMSP and Essec, Organization Science, vol 6, no 1, January-February 1995.

קריאת רשות

1. Katz, D. & Kahn R.L. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ED 1978.
2. J. Douglas Orton and Karl E. Weick **"Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization"**, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 2 (Apr., 1990), pp. 203-223Published
3. Meister, J. C., Willyerd, K. **The 2020 Workplace: How Innovative Companies Attract, Develop, and Keep Tomorrow's Employees Today**, HarperCollins Publishers, 2010.
4. Castilla, E.J., Benard, S. **"The Paradox of Meritocracy in Organizations"**, 2010 by Johnson Graduate School, Cornell University.
5. Gratton, L. **"The future of work"**, Business strategy review, q3- 2010