

קורס פרויקט – התנסות מעשית בניהול משאבי אנוש ופיתוח ארגוני

Practicum in HRM and Organizational Development

(דרישות קדם: קורס גיוס ומיון עובדים וקורס למידה ופיתוח ארגוני)

מסטר ב' - שנה"ל תשפ"ב 1221.7053 מספר קורס -

פרטי השיעור

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני
	יום ג'	10:00-12:00	הגשת עבודה	גב' חני נחשון	hanny@tauex.tau.ac.il

עוזרת הוראה: שיר ארליכמן shire1@mail.tau.ac.il
 שעת קבלה – יום ג' 10:00-9:00 בתיאום מראש בלבד.

היקף הלימודים

2 ש"ס, 4 ECTS = 2 ש"ס, European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

תיאור הקורס

זהו קורס המשך לקורסים גיוס ומיון ההון האנושי ולמידה ופיתוח ארגוני. במסגרת הקורס תהיה לסטודנטים הזדמנות ליישם את הנלמד בקורסים הנ"ל באמצעות הובלת פרויקט יישומי במחלקות משאבי אנוש ופיתוח ארגוני של ארגונים עסקיים, במתכונת צוותית (2-3 סטודנטים). מטרת הפרויקט להקנות לסטודנטים התנסות מעשית בתחום משאבי אנוש וחשיפה למורכבות בתוכה פועלים ארגונים במאה ה-21. הקורס יכלול מפגשים (לפי צו השעה – הלימודים יהיו פרונטלים יתכנו שינויים בהתאם להנחיות) עם מנהלי משאבי אנוש, גיוס, ייעוץ ופיתוח ארגוני ממיטב הארגונים במשק.

דרישות הקורס:

- תלמיד חייב להיות נוכח בכל השיעורים. בנוסף, מצופה מכל סטודנט להשתתף באופן ער הן בהרצאות והן בפרויקט.
- לאורך הסמסטר הצוותים ישמרו על קשר רציף עם המרצה לעדכון בהתקדמות הפרויקט, קבלת הכוונה ווידוא שהפרויקט עונה על יעדיו. כל צוות יקיים לפחות שתי פגישות עם המרצה במהלך הסמסטר.
- מצגת אמצע קורס בפורום הכיתתי.
- מצגת סיום פרויקט והגשת עבודת גמר כתובה – הצגת והגשת פרויקט הדגל שהסטודנטים הובילו במהלך הסמסטר.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה, הסטודנטים:

1. יבינו את עולם המושגים, המודלים והתאוריות המנחות את עבודתם של מעצבי מדיניות בארגון ומנהלי משאבי אנוש ופיתוח ארגוני.
2. יבינו את תפקיד מערך משאבי אנוש בשירות האסטרטגיה העסקית וביצירת היתרון התחרותי של הארגון.
3. יכירו מבנים ארגוניים, שיטות עבודה, ממשקים בין פונקציות מקצועיות שונות.
4. יכירו את הפעילות העסקית של מספר חברות מובילות במשק.
5. ייחשפו למסלולי קריירה ואפיקי התפתחות בתחום משאבי אנוש ופיתוח ארגוני.
6. יפתחו יכולת עמידה בפני קהל והצגה ממוקדת של מצגת/פיצ'.

פירוט המטלות בקורס, הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

גודל קבוצה/ הערות	תאריך	מטלה	אחוז
תרגיל אישי	8.3.22	משימת מחקר מקדים + מכתב מקדים	15%
תרגיל צוותי	26.4.22 3.5.22	מצגת אמצע	15%
תרגיל צוותי	31.5.22 7.6.22	מצגת גמר פרויקט	20%
תרגיל צוותי	21.6.22	עבודת גמר	50%
יחידים	-	נוכחות והשתתפות פעילה בכיתה*	0%
		סך הכל	100%

* נדרשת נוכחות פעילה בשיעורים של כ- 80%. תלמיד/ה שלא יעמדו בדרישות, המרצה תהיה רשאית להודיע למזכירות כי יש לגרוע את שמם מהקורס.

הקורס משלב הרצאות אקדמיות והתנסות מעשית להשלמת פרויקט בתחום משאבי אנוש ופיתוח ארגוני. במסגרת הלימוד ישולבו גם מפגשים (וירטואליים) עם מנהלי משאבי אנוש ויועצים ארגוניים. הסטודנטים יעשו שימוש בידע האקדמי והפרקטי הנ"ל בהכנת פרויקט דגל. במהלך תכנון וביצוע הפרויקט יקבלו הסטודנטים ליווי הן מהמרצה של הקורס והן מהמנהלת המקצועית בארגון בו יבצעו את הפרויקט.

משימת מחקר מקדים + מכתב מקדים (15%) – כחלק מהגשת המועמדות לפרויקט, על הסטודנטים לבצע מחקר מקדים על שני ארגונים המעניינים אותו ולכתוב עבודה ב 2 עמודים על החברה, הכוללת את: ההיסטוריה של הארגון, המוצרים או השירותים שהוא מתמחה בהם, מתחרים מרכזיים, לקוחות מרכזיים, והאנשים הבולטים בהנהלתו ומימונו. כמו כן, יש לציין מכתב מקדים קצר המפרט מדוע התלמיד מעוניין בפרויקט בארגון זה.

מצגת אמצע (15%) – כל קבוצה תציג באמצע הסמסטר מצגת (15 דק' לכל היותר) של הארגון בו השתלבה, מבנה מערך משאבי אנוש בארגון, והפרויקט שהחלה לעבוד עליו - הקונטקסט בתוכו מתקיים הפרויקט, מטרות, תוכנית פעולה ומדדים להצלחה.

מצגת גמר פרויקט (20%) - כל קבוצה תציג בסוף הסמסטר מצגת (15 דק' לכל היותר) של הפרויקט שביצעה והתרומה שלו לארגון. המצגת תוצג בפני מנהלים בארגונים השותפים.

עבודת גמר (50%) – עבודת הגמר תציג את הפרויקט שבוצע באופן נרחב ותשלב התייחסות לחומרי הקריאה של הקורס. פירוט מלא של העבודה ישלח לסטודנטים בהמשך.

נוכחות והשתתפות פעילה בכיתה – תהליך הלמידה בקורס כולל שילוב של העולם האקדמי והעולם הפרקטי ומחייב נוכחות חובה בשיעורים והשתתפות משמעותית ופעילה בכיתה.

הערה חשובה לגבי הקפדה על אתיקה וכללי ציטוט

הסטודנטים בקורס מתבקשים להקפיד על הכללים לכתיבת עבודות אקדמיות (ציטוטים, ביבליוגרפיה). על פי תקנון המשמעת של האוניברסיטה לגבי הונאה בכתיבת עבודות העתקה, תרגום או שיכתוב של קטעים מעבודה אחרת או מכל מקור אחר - מבלי לציין את מקורם - מהווים עבירת משמעת. עבודות ותרגילים בהם יתגלו חריגות לא יקבלו ציון ויועברו לוועדת משמעת אקדמית של האוניברסיטה.

מדיניות שמירה על טווח ציונים

בחוג לניהול מונהגת מדיניות שמירה על טווח ציונים. מדיניות זו מתייחסת לממוצע הציונים הסופיים בקורס. מידע בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר החוג לניהול, בסעיף ציונים בתקנון.

אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. מצגות הקורס יהיו באתר הקורס.

קריאות חובה ורשות* לקורס

קריאות חובה לקורס:

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Drucker, P. F. (2005). "Managing oneself." *Harvard Business Review*, 83.1, 100-109.
- Earley, P. C., and Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 82(10), 139-146.
- Ibarra, H, and Lineback, K. (2005). "What's your story?" *Harvard Business Review*, 83(1), 64-71.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management*, 39(2), 366-391.
- Sweitzer, H., and King, M. (2014). Chapter 9: Internship Essentials. In *The Successful Internship: Personal, Professional, and Civic Development in Experiential Learning* (Fourth ed., pp. 264-277). Belmont, California, CA: Brooks/Cole.
- אדיג'ס, יצחק להתנהל עם מנהלים: כיצד תעשיר את סגנון הניהול שלך ותתמודד עם אנשים בעלי סגנון שונה משלך. בן-שמן: מודן, 2012.

* לצורך העבודה המסכמת הסטודנטים מתבקשים להשתמש ב 8-10 פריטי קריאה. לאור ההטרואגניות של הפרויקטים, על כל צוות להוסיף לקריאת החובה של הקורס לפחות 3 פריטים הרלוונטיים לתכנים של הפרויקט שלו.

- הקורס משלב הרצאות אקדמיות והתנסות מעשית להשלמת פרויקט בתחום משאבי אנוש ופיתוח ארגוני.
- נפגש מידי שבוע לשיעור תיאורטי בהיקף של שעתיים אקדמיות. הקורס יתנהל כמסגרת של למידה משותפת והוא ישלב בין הרצאות פרונטליות, דיונים, התנסויות ודיווחים של הסטודנטים.
- במסגרת הלימוד ישולבו גם מפגשים (וירטואליים) עם מנהלי משאבי אנוש ויועצים ארגוניים.
- הסטודנטים יעשו שימוש בידע האקדמי והפרקטי הנ"ל בהכנת פרויקט דגל.
- במהלך תכנון וביצוע הפרויקט יקבלו הסטודנטים ליווי הן מהמרצה של הקורס והן מהמנהלת המקצועית בארגון בו יבצעו את הפרויקט.
- בשני השיעורים האחרונים של הקורס הסטודנטים יציגו את הפרוייקט שלהם בפני הסטודנטים ופאנל המנהלים המלווים של הפרוייקטים.

שבוע	תאריך	נושאים	מטלה לשיעור הבא
1	22.2	פתיחה - הסבר על מבנה הקורס, הכרות והצגה עצמית התשתית להובלת פרויקט – למידה על הארגון, בחינת מתחרים והכרות עם הסקטור	
2	1.3	ארוע חשיפת תכנית הפרויקט – פאנל הרצאות אורח של נציגי החברות המשתתפות והצגת הפרוייקטים המוצעים	משימת מחקר מקדים על שני ארגונים פוטנציאליים ומכתב מקדים (מוטיבציה)
3	8.3	התשתית להובלת פרויקט - סגנונות תקשורת, בניית צוות, ניהול תהליך הכניסה לארגון	
4	15.3	התנעת פרויקט הדגל מפגש ראשון עם הארגון לתכנון והתנעת פרויקט הדגל	
5	22.3	בניית פרויקט הדגל - מטרות הפרויקט, בניית מדדי הצלחה ואימפקט, הצבת יעדים ולוחות זמנים	כל זוג שישתף על הפרויקט שלו, חידוד משותף, דיון, להדגיש שימוש בגאנט
6	29.3	מפגש צוות עם המרצה – כל צוות בנפרד	
7	5.4	הרצאת אורח	מצגת אמצע
	12.4-23.4	חופשת פסח	
8	26.4	מצגת אמצע - מטרות הפרויקט, בניית מדדי הצלחה ואימפקט, הצבת יעדים ולוחות זמנים	
9	3.5	מצגת אמצע - מטרות הפרויקט, בניית מדדי הצלחה ואימפקט, הצבת יעדים ולוחות זמנים	
10	10.5	המשך בניית פרויקט הדגל – נטוורקינג, גיוס שותפים פנים ארגוניים, התמודדות עם אתגרים	
11	17.5	הרצאת אורח	
12	24.5	מפגש צוות עם המרצה - כל צוות בנפרד	מצגת גמר פרויקט
13	31.5	מצגת גמר סטודנטים	
14	7.6	מצגת גמר סטודנטים וסיכום קורס	עבודת גמר פרויקט

*יתכנו שינויים בתוכנית ואין לראות את התוכנית כסופית