



תואר שני

1231.2213 – ניהול אנשים ומערכות – מיקרו Managing People and Systems-MICRO

סמסטר ב' מחצית א' – תשפ"ג

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
מחצית א	ו'	8:00-10:45	לפירוט לוחות הבחינות	ד"ר טליה פפרמן	taliapfe@gmail.com	

הקורס יתקיים כפי הנראה במתכונת היברידית- שישה שיעורים בכיתה ושיעור מוקלט לצפייה בבית.

שעת קבלה – בתיאום מראש

עוזרת/ת הוראה: גב. גל גוטמן, galgutman@tauex.tau.ac.il

חדר 303 בניין רקנאטי

היקף הלימודים

היקף ה"ס לקורס : 1

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

תיאור הקורס

הקורס ניהול אנשים ומערכות, שמורכב משני חלקים – קורס מיקרו וקורס מאקרו, נועד לפתח מסגרת התייחסות שיטתית ומעמיקה להבנת מורכבותה של ההתנהגות האנושית בארגונים, ולהבנת מורכבותן של מערכות ארגוניות ביחסי הגומלין שלהן עם סביבותיהן. הקורס מתבסס על ידע תיאורטי, אמפירי (מחקרי) ויישומי מתחומי ההתנהגות הארגונית, הניהול והפסיכולוגיה ובמסגרתו יכללו השיעורים הרצאות, דיונים כיתתיים וקבוצתיים, סרטים רלוונטיים, ניתוחי אירועים ארגוניים.

בקורס המיקרו, נבחן את נקודת מבטו של הפרט (העובד/ת והמנהל/ת) בארגון תוך התמקדות בנשים וגברים – עובדים/ות ומנהלים/ות - המרכיבים את הארגון. הדגש בחלק זה הוא על האופן בו אישיותו של הפרט, מערכת מניעיו, עמדותיו ויחסיו עם הזולת מעצבים את תפקודו בארגון. כמו כן נבחן היבטים אתיים ניהוליים הקשורים בתפיסות של צדק בארגונים ובשימוש בכוח.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט.ית:

1. להכיר ולהבין את תחום ההתנהגות הארגונית באמצעות תיאוריות ותפיסות מרכזיות בתחום, וכך להרחיב את נקודת המבט האישית על אתגרי הניהול במציאות הנוכחית ועל הארגונים בתוכם פועל התלמיד.
2. ליישם את הידע וכלי הניתוח שנלמדו בכדי לנהל אנשים, צוותים ומערכות ארגוניות, ולשפר את היכולת של מנהלים להשפיע על סביבת העבודה שלהם ועל ביצועים ארגוניים.
3. לפתח חשיבה מחקרית וניהולית ביקורתית אודות סוגיות ארגוניות עמן מתמודדים מנהלים ועובדים מדי יום-לדוגמא – מדוע עובדים מסוימים מתקדמים ואחרים לא? מה מסביר ירידה במוטיבציה במחלקה ספציפית?

הערכת הסטודנט.ית בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
10%	צפייה בשיעור/ים מוקלט/ים + מטלת ניתוח בעקבות הצפייה	ימסר בהמשך	
90%	מבחן	פרטים ימסרו בהמשך	ציון עובר (60) במבחן מהווה תנאי לציון עובר בקורס.

* **חובת נוכחות בכל השיעורים.**

* 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).

פירוט המטלות בקורס

1. הגעה לשיעור במועד. הנוכחות בשיעורים הינה חובה.
2. קריאת החומר הביבליוגרפי – **אין חפיפה מלאה** בין נושאי השיעור לחומר הקריאה.
3. הגשת מטלות הכיתה ועמידה בעבודה המסכמת/מבחן מסכם
4. הנחיות נוספות לביצוע המטלות יינתנו בשיעור הראשון.
5. ציון עובר בבחינה הינו תנאי מעבר לקורס

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחיבת הודעה מראש (במייל) לעוזרת/ת ההוראה בקורס

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 הציון הסופי בקורס זה. בהתאם לכך, ממוצע הציונים בקורס (שהוא קורס ליבה) יהיה בטווח בין 78 ל-82.

מידע נוסף 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 יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. (לצורך תיאום עינייני העבודה למשל).
 שקפי הקורס יהיו באתר הקורס.
 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 *

שבוע	תאריך	נושאים	קריאת חובה	עבודה/תרגילי כיתה
1	3.3.23	תהליכי כניסה לארגון <ul style="list-style-type: none"> תפיסה והטיות תפיסה במיון עובדים, תהליכי חיברות בארגון הכנה לראיונות עבודה 	Robbins & Judge, Management, 44-47 Robbins & Judge, Perception + Judgement, 209-215 Robbins & Judge, Selection Processes, 601-609 Ingold, Kleinmann, König, Melchers, & Iddekinge, (2015), 387-398 Hill & Lineback (2011). Are You a Good Boss—or a Great One? רשות	
2	10.3.23	עמדות <ul style="list-style-type: none"> שביעות רצון מחויבות ארגונית חוזה פסיכולוגי 	Robbins & Judge, Job Satisfaction & Job Involvement, 116-118. Robbins & Judge, The impact of job dissatisfaction, 126-129.	
3-4	17.3.23 24.3.23	מוטיבציה <ul style="list-style-type: none"> מאסלו תיאורית הוגנות תיאורית הצבת יעדים תיאורית הצבת המטרות Job Crafting משוב ככלי ניהולי להגברת המוטיבציה 	Robbins & Judge, Need theories 247-272 Robbins & Judge, Job characteristics 283-288 Buckingham & Goodall (2015) 40-50 - רשות Dutton & Wrzesniewski (2020) רשות	
5	30.3.23	ניהול ומנהיגות <ul style="list-style-type: none"> מה זו מנהיגות השוואה בין ניהול למנהיגות גישת התכונות הטווח המלא 	Robbins & Judge, Leadership, 421-448 Halverson & Higgins (2013), 117-120 רשות Grant (2013), 90-97 רשות	

	Robbins & Judge, Groups, 315-322, 331-337 Robbins & Judge, Teams, 351-358, 364-367	ניהול צוותים בארגונים Diversity & inclusion • מודל התהוות הצוות • מאפייני צוותים ועבודת צוות	21.4.23	6
שיעור מוקלט+ מטלה בעקבות הצפייה	Robbins & Judge, Stress, 659-672 Reid, & Ramarajan (2016), 84- 90- רשות טוקר ובן-אבי, 2017- רשות	לחצים והתמודדות בעבודה • מיפוי גורמי לחץ בארגונים • תפקידה של התפיסה- תיאורית שימור המשאבים • השלכות אישיות וארגוניות של לחצי עובדים, שחיקת עובדים • ניהול לחצי עובדים- דרכי התמודדות אישיות וארגוניות	28.4.23	7

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

רשימת קריאה ונושאי לימוד- ניהול אנשים ומערכות-מיקרו:

Robbins, S. P., & Judge, T., A., (2017). Organizational Behavior, 17th edition, Pearson publications.
(See specific chapters and pages below)

מבוא להתנהגות ארגונית ושיטות מחקר בארגונים

- Robbins & Judge (2017)- Managerial roles – pp. 44-47.
- Robbins & Judge (2017)- Perception – pp. 209-215.
- Robbins & Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609.
- Ingold, P., Kleinmann, M., König, C., Melchers, K., & Iddekinge, C. (2015). Why do Situational Interviews Predict Job Performance? The Role of Interviewees' Ability to Identify Criteria. *Journal Of Business & Psychology*, 30(2), 387-398. doi:10.1007/s10869-014-9368-3
- Hill, L. A., & Lineback, K. (2011). Are you a good boss--or a great one?. *Harvard business review*, 89(1-2), 124-31.

עמדות

- Robbins & Judge (2017)-Job Satisfaction & Job Involvement- pp.116-118.
- Robbins & Judge (2017)-The impact of job dissatisfaction- pp.126-129.

מוטיבציה

- Robbins & Judge (2017)- Need theories – pp. 247-272.
- Robbins & Judge (2017)- Job characteristics – pp. 283-288.
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50.
- Jane E. Dutton & Amy Wrzesniewski (2020) What Job Crafting Looks Like. *Harvard Business Review*

ניהול ומנהיגות

- Robbins & Judge (2017)- Leadership. pp. 421-448.
- Grant, A. (2013). In the company of givers and takers. *Harvard Business Review*, 91(4), 90-97.
- Halverson, H. G., & Higgins, E. T. (2013). Do you play to win--or to not lose? *Harvard Business Review*, 91(3), Pages: 117-20.

ניהול צוותים בארגונים

- Robbins & Judge (2017)- Groups . pp. 315-322, 331-337.
- Robbins & Judge (2017)- Teams . pp. 351-358, 364-367.

לחצים והתמודדות בעבודה

- Robbins & Judge (2017)- Stress in organizations- pp. 659-672.
- Reid, E., & Ramarajan, L. (2016). Managing The High Intensity Workplace. (Cover Story). *Harvard Business Review*, 94(6), 84-90

• טוקר ש. , בן-אבי, נ. (2017) האם אנו צריכים להילחץ מהלחץ? . חידושים בניהול, אוקטובר.