

בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

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

מסטר ב – תשפ"ג – מחצית א'

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
04	ג'	18:45-21:30	לפירוט לוחות הבחינות	ד"ר שושי חן	shos@tauex.tau.ac.il	03-6408515

הקורס יתקיים במתכונת היברידיית - חמישה שיעורים בכיתה ושני שיעורים מוקלטים לצפייה בבית.

שעת קבלה – בתיאום מראש (משרד - רקנאטי 433 או בזום).

עוזרת הוראה: איה צייגר דוא"ל: ayazeiger@mail.tau.ac.il

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: ניהול אנשים ומערכות-מיקרו – קבוצה XX

היקף הלימודים

היקף ה"ס לקורס : 1

ECTS – 1 = 4 י"ס (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?
4. להשתמש במיומנויות שנרכשו בקורס (מיומנויות ראיון, שאלוני אבחון, ניתוחי מקרה ועוד) לצורך אבחון וטיפול בסוגיות ארגוניות שונות

הערכת הסטודנט.ית בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
10%	צפייה בשני שיעורים מוקלטים + מטלת ניתוח בעקבות הצפייה		השיעורים מוקלטים יהיו זמינים מתאריך השיעור ועד יום לפני השיעור לאחר מכן הגשת התרגיל עד יום לפני השיעור בבוקר (8:00)
90%	מבחן	לפירוט לוחות הבחינות	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.
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.

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	הערות
שיעור 1:		נושאים: מהי התנהגות ארגונית? הסטוריה של תחום הניהול, מה חוקרים בתחום זה וכיצד המחקר מסייע למנהלים בניהול שלהם? מהו ההבדל בין אנקדוטות למחקר בתחום? קריאה:		
			<ul style="list-style-type: none"> Robbins & Judge (2017)- Managerial roles – pp. 44-47. Robbins & Judge (2017)- Research methods – pp. 682-688. 	
שיעור 2:		נושאים: כניסה לארגון- תהליכי מיון וחניכה. הכנה לראיון לקליטת עובדים. קריאה:		
			<ul style="list-style-type: none"> Robbins & Judge (2017)- Perception – pp. 209-215. Robbins & Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609. 	
שיעור 3:		נושאים: ניהול צוות ומבוא למוטיבציה קריאה:		
			<ul style="list-style-type: none"> Robbins & Judge, Groups, 315-322, 331-337 Robbins & Judge, Teams, 351-358, 364-367 	
שיעור 4: מוקלט + מטלה בעקבות הצפייה:		נושאים: המשך דיון בצרכי עובדים והנעת עובדים- תיאוריות תהליך של מוטיבציה- כיצד ניצור ונשמר מוטיבציה קריאה:		
			<ul style="list-style-type: none"> Robbins & Judge (2017)- Motivation models – pp. 283-288. Robbins & Judge (2017)- Involvement and rewards- pp. 294-304 Robbins & Judge (2017)- Performance evaluation pp. - 613-619. 	תרגיל במהלך השיעור:
שיעור 5:		נושאים: המשך דיון בצרכי עובדים והנעת עובדים- קריאה: (כמו בשיעור 4) תרגיל במהלך השיעור: ניתוח קייס		
שיעור 6- שיעור מוקלט + מטלה בעקבות הצפייה:		נושאים: מנהיגות וניהול בעיתות משבר קריאה:		
			<ul style="list-style-type: none"> Robbins & Judge, Leadership, 421-448 Linda Hill & Kent Lineback (2011). Are You a Good Boss—or a Great One? 	תרגיל במהלך השיעור:
שיעור 7:		נושאים: ניהול לחצי ושחיקת עובדים בארגון- מיפוי והתערבות		

קריאה:

- Robbins & Judge (2017)- Stress in organizations- pp. 659-672.

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

תרגילים במהלך השיעור:

1. מיפוי גורמי השלכות לחץ ברמת הפרט והארגון

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

רשימת קריאה ונושאי לימוד- ניהול אנשים ומערכות-מיקרו: (יתכן ויהיה עדכון לרשימה)

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.

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, ג. (2017) האם אנו צריכים להילחץ מהלחץ? . חידושים בניהול, אוקטובר.