

בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

1243.3554 – עסקים משפחתיים – היבטים בניהול והתנהגות ארגונית

Family firms – Exploring Organizational Behavior and Management

סמטר א' – תשפ"א

קבוצה	יום בשבוע	שעה	בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
01	ג	15:45-18:30 (מחצית ראשונה)	אין בחינה	ד"ר נאוה מיכאל צברי	navamichael@tauex.tau.ac.il	03-6406746

שעת קבלה – לפני השיעור, בתיאום מראש – חדר: 422

היקף הלימודים

1 י"ס

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

תיאור הקורס

קורס זה עוסק בעסקים משפחתיים, שהם הצורה הנפוצה ביותר של עסקים בעולם. במרבית הכלכלות ברחבי העולם, כ-90% מכלל העסקים הקטנים והבינוניים וכ-40% מהעסקים הגדולים ביותר (ברשימות ה-S&P 500 וב-1000 Fortune) הם עסקים בבעלות משפחתית (Lee, 2006). גם בישראל, מעל למחצית החברות הציבוריות הן משפחתיות, מעט יותר מהמוצע של 44% של בעלות משפחתית בחברות נסחרות במדינות מערב אירופה (Faccio, Lang & Young, 2001). צורת הבעלות הזו נמצאת במרכזו של שדה מחקר הצומח במהירות בשנים האחרונות, הבוחן את הייחודיות והמאפיינים הטיפוסיים לעסקים אלה. מחקרים רבים מתעדים ביצועים שונים לחברות משפחתיות, דוגמת ביצועים פיננסיים טובים יותר (Villalonga & Amit, 2006), אסטרטגיות ייחודיות של ניהול סיכונים (Gomez-Mejia et al., 2007) ודומיננטיות גלובלית שלהן בתעשיות שונות, ביניהן למשל עיתונות, יצור בירה ותקשורת (Villalonga & Amit, 2008). הקורס יבחן את תרבות הניהול של המשפחה ושל העסק והתרבות הארגונית האופיינית לעסקים אלה ויבחן את התיאוריות המנסות להתמודד עם השאלות שמעלה צורת הבעלות הזו.

הקורס נועד לפתח מסגרת התייחסות שיטתית ומעמיקה להבנת מורכבותו של עסק בבעלות משפחתית ולהבנת מורכבותם של האתגרים בפניהם הוא ניצב. הדומיננטיות של חברות אלה בכלכלות העולמיות תורמת לחשיבות הבנתן עבור מנהלים. הקורס מתבסס על ידע תיאורטי ואמפירי מתחומי ההתנהגות הארגונית, הניהול, הפסיכולוגיה, מחקר על משפחות ועסקים משפחתיים. בקורס נבליט את ההשלכות היישומיות של הידע וכלי הניתוח הנלמדים לניהול הממשקים

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להבין את הייחודיות והמאפיינים של עסקים בבעלות משפחתית
2. להבין את המורכבות של כל בעלי העניין: בעלים, מועסקים, משפחה
3. להכיר את האתגרים המרכזיים של הורשת עסקים משפחתיים מדור לדור
4. לנתח ארוע של עסק משפחתי
5. לאפיין תרבות משפחתית בארגונים באופן כללי

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
50	ניתוח מאורע חדשותי על עסק משפחתי ישראלי		מטלה אישית
50	עבודה מסכמת		

* עפ"י תקנון האוניברסיטה תלמיד חייב להיות נוכח בכל השיעורים (סעיף 5).

* מועד הבחינה יפורסם באתר הפקולטה- לוח בחינות.

* 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

ניתוח מאורע חדשותי אחד על עסק משפחתי ישראלי

יש לנתח מאורע חדשותי שקשור לעסקים משפחתיים, אשר דווח בעיתונות הישראלית. רצוי להשתמש בארוע שקורה במהלך חודשי הקורס, אך אפשר גם להשתמש בארוע שדווח בעבר. יש לנתח את הארוע תוך שימוש בכלים ובמודלים הנלמדים בקורס. העבודה היא אישית. אורך הניתוח לא יעלה על 2 עמודים. הניתוח יכלול זיהוי המאפיינים של אותו עסק משפחתי, פירוט האתגרים והמלצה לעתיד. **הערה:** ציון האירועים מבוסס (בין היתר) על איכות ובהירות הכתיבה, ועל העצמאות המחשבתית. שימוש בלתי ראוי בחומרים של סטודנטים אחרים (בין אם משנים קודמות ובין אם מחברים לקורס), יחשב כהעתקה.

הרצאת אורח

בקורס תשולב הרצאת אורח על ידי עסק משפחתי בתעשייה הישראלית. **חלה חובת נוכחות בהרצאת האורח** (אי הגעה להרצאת האורח תגרור הורדה בציון הסופי), תוכן ההרצאה מהווה חלק מחומר הלימוד בקורס עליו תיבחן.

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחיבת הודעה מראש (במייל) למתרגל/ת הקורס

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. מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה.

<http://coller.tau.ac.il/MBA-students/programs/2017-18/MBA/regulations/exams>

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 עינייני 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 *

שבוע	תאריך	נושאים	קריאת חובה	הגשות	הערות
1		מבוא: הגדרה והתפתחות של עסקים משפחתיים הגדרות של עסק משפחתי, נתונים על שכיחות בכלכלות ובבורסות ברחבי העולם. התפתחות המחקר על עסקים משפחתיים כתחום אקדמי צעיר ב-30 השנים האחרונות, SEW	Gomez Mejia, L. R., Haynes, K. T., Nunez-Nickel, M. Jacobson, K. J. L., & Moyano-Fuentes, J. (2007). Socioemotional Welth and Business Risks in Family-controlled Firms: Evidence from Spanish Olive Oil Mills. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 52, 106-137.		
2		מודלים להבנת עסקים משפחתיים חיבור של משפחה ועסק מודל שלושת המעגלים מודל הדורות	Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2003). Founding Family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500. <i>The Journal of Finance</i> , 58(3), 1301-1328.		
3		היזם והמאפיינים של הדור הראשון ריכוזיות, הזדהות עם העסק, קושי לשחרר. מאפייני הארגון שהיזם יוצר. "קונספירציית ההורשה"	Lansberg, I. (1988). The Succession Conspiracy. <i>Family Business Review</i> , 1(2), 119-143.		
4		פרישה של יזם הבעיות המבניות שבין דור ראשון לשני הדגמה דרך הסרט "הסנדק"			

הערות	הגשות	קריאת חובה	נושאים	תאריך	שבוע
		Michael-Tsabari, N., & Tan, W. L., (2013). Exploring Family Features in Non-Family Organizations: The Family Metaphor and its Behavioral Manifestations, <i>Entrepreneurship Research Journal</i> , 3(3), 391-424.	<u>מאפיינים של תרבות ארגונית בעסקים משפחתיים</u> סקירה של ארגונים עם תרבות ארגונית "משפחתית" – מתיאורית ארגון ה-Z, דרך מאפייני ה-Clan. המטפורה של משפחה לתיאור סביבה עסקית. תיאורים של תרבות ארגונית המאפיינת עסקים משפחתיים: ניהול כוח אדם, יחסי מעסיק-מועסקים, פטרנליזם.		5
	ניתוח מאורע חדשותי על עסק משפחתי ישראלי	Sharma, P., Blunden, R., Labaki, R., Michael-Tsabari, N. & Rivera Algarin, J.O. (2013). Analyzing family business cases: Tools and techniques. <i>Case Research Journal</i> , 33(2).	<u>כלים לניתוח העסק המשפחתי: העסק, המשפחה והממשק ביניהם</u> יסקרו כלים לניתוח אירועים המבוססים על עסקים משפחתיים: ניתוח מערכת המשפחה, ניתוח מערכת העסק, וניתוח הממשק שבין שתי המערכות.		6
			<u>חשיבות של ממשל תאגידי בחברות פרטיות – תפקיד הבורד, מפגש מסכם והרצאת אורח של עסק משפחתי</u>		7

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

קריאת חובה

שיעור 1 –

Gomez Mejia, L. R., Haynes, K. T., Nunez-Nickel, M. Jacobson, K. J. L., & Moyano-Fuentes, J. (2007). Socioemotional Wealth and Business Risks in Family-controlled Firms: Evidence from Spanish Olive Oil Mills. *Administrative Science Quarterly*, 52, 106-137.

שיעור 2 –

Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2003). Founding Family ownership and firm performance: Evidence from the S&P 500. *The Journal of Finance*, 58(3), 1301-1328

שיעור 3 –

Lansberg, I. (1988). The Succession Conspiracy. *Family Business Review*, 1(2), 119-143

שיעור 6 –

Michael-Tsabari, N., & Tan, W., (2013). Exploring Family Features in Non-Family Organizations: The Family Metaphor and its Behavioral Manifestations, *Entrepreneurship Research Journal*, 3(3), 391-424

שיעור 7 –

Sharma, P., Blunden, R., Labaki, R., Michael-Tsabari, N. & Rivera Algarin, J.O. (2013). Analyzing family business cases: Tools and techniques. *Case Research Journal*, 33(2).

קריאת רשות

שיעור 1 –

- 1) Gersick, K. E., Davis, J. A., Hampton, M. M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to Generation: Life Cycles of the Family Business*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- 2) Lansberg, I. (1999). *Succeeding generations: Realizing the dream of families in business*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

שיעור 2 –

- 1) Miller, D. & Le Breton-Miller, I., 2005, Leveraging the Mission in Family Business, Harvard Business Scholl Working Knowledge.
- 2) Amit, R., Ding, Y., Villalonga, B., & Zhang, H. (2015). The role of institutional development in the prevalence and performance of entrepreneur and family-controlled firms. *Journal of Corporate Finance*, 31, 284-305.
- 3) Villalonga, B., & Amit, R. (2010). Family Control of Firms and Industries. *Financial Management* (Autumn), 863-904.

שיעור 3 –

- 1) Michael-Tsabari, N., & Weiss, D., (2015). Communication Traps: Applying Game Theory to Succession in Family Firms. *Family Business Review*, 28(1), 19-34.

שיעור 6 –

- 1) Ouchi, W. G. (1980). Markets, Beraucrancies, and Clans. *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-141.
- 2) Reid, R. S., Adams, J. S., 2001, Human Resource Management – A Survey of Practices within Family and Non-Family Firms, *Journal of European Industrial Training*, 25 (6), 310-320.
- 3) Nicholson, N., (2008). Evolutionary Psychology, Organizational Culture, and the Family Firm, *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 73-84.
- 4) Deshpande, R., Farley, J. U., & Webster, F. E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis. *Journal of Marketing*, 57, 23-37.
- 5) Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's Love Got to Do with It? A Longitudinal Study of the Culture of Companioate Love and Employee and Client Outcomes in a Long-term Care Setting. *Administrative Science Quarterly*, 59(4), 551-598.
- 6) Huang, M., Li, P., Meschke, F., & Guthrie, J. P. (2015). Family firms, employee satisfaction, and corporate performance. *Journal of Corporate Finance*, 34, 108-127

שיעור 7 –

- 1) Mintzberg, H. (1990). Postscript. *Family Business Review*, 3(3), 314-315.
- 2) Mintzberg, H., & Waters, J. A. (1982) . Tracking Strategy in an Entrepreneurial Firm. *Academy Of Management Journal*, 25(3), 465-499.

