



תואר שני

ניהול אנשים ומערכות – מאקרו 1261.2214.01

(לשעבר התנהגות ארגונית למנהל עסקים)

Organizational Behavior for Business Administration

תשפ"ב - סמסטר א' (מחצית 1)

יום בשבוע	שעה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
ה'	14:15-17:00	ד"ר נאוה מיכאל-צברי	navamichael@tauex.tau.ac.il	03-6407883 052-5343363

עוזרת הוראה (מאקרו): דניאלה קרסו-בלאו daniellacarasso@yahoo.com
שעת קבלה – בתיאום מראש

היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס – 1 י"ס

ECTS = 2 י"ס – 1 ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה". אשוקס

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 וסימולציות.

בקורס המאקרו, נבחן את נקודת המבט של המערכת הארגונית הכוללת וסביבתה- נסקור את ההתפתחות של הגישות התיאורטיות המרכזיות המשמשות להבנת ארגונים, ננתח את מרכיבי הסביבה הארגונית וקשרי הגומלין שלהם עם הפעילות הארגונית ונלמד על היבטים שונים של תהליכים ומושגים ארגוניים (למשל תרבות ארגונית ושינוי ארגוני).

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

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 נשחקים ואחרים לא, מה מסביר ירידה במוטיבציה במחלקה ספציפית, מהן הנסיבות לשינויים שארגונים מיישמים ומהן השלכותיהם של השינויים על הארגון כמערכת ועל הפרטים?
4. להשתמש במיומנויות שנרכשו בקורס (שאלוני אבחון, ניתוחי מקרה, תצפיות ועוד) לצורך אבחון וטיפול בסוגיות ארגוניות שונות.

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
10%	מטלות כיתה – הגשת 3 תרגילים לפחות	הגשה במהלך השיעור	הגשת פחות מ- 3 מטלות לא תזכה בניקוד כלל
90%	מבחן סיום	כמפורט בלוח 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 (מאחרים יורשו להצטרף בהפסקה בלבד).
2. קריאת החומר הביבליוגרפי – אין חפיפה מלאה בין נושאי השיעור לחומר הקריאה.
3. הגשת מטלות הכיתה ועמידה במבחן הסיום.
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) למתרגלת/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. בהתאם לכך, ממוצע הציונים בקורס (שהוא קורס ליבה) יהיה בטווח בין 78 ל-82. מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה

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- ניהול אנשים ומערכות מאקרו

קריאת חובה	נושאים	תאריך	שבוע
<ul style="list-style-type: none"> Daft, Ch. 1 - p. 2-14 – What Are Organizations R.A Thietart, B. Forgues 	התנהגות ארגונית מאקרו-מבוא, תיאוריות מודרניות וקלאסיות להבנת ארגונים	14.10.21	1
<ul style="list-style-type: none"> Daft, 2 p. 9-41 Perspective on Organization 	גישות קלאסיות בראיה מודרנית	21.10.21	2
<ul style="list-style-type: none"> Katz, D. & Kahn R.L 	ארגונים כמערכות פתוחות	28.10.21	3
<ul style="list-style-type: none"> Daft, Ch. 10 - p. 345-348, 356-358 - Organizations Size, and Life Cycle Daft, Ch. 5 – p. 140-171-The External Environment 	מחזור חיים, צמיחה ודעיכה סביבה ארגונית – עולם של מורכבות ודינאמיות, היערכות ארגונית בסביבת אי וודאות	4.11.21	4
<ul style="list-style-type: none"> Daft, Ch. 12 – p.417-427, 438-447 – Innovation and Change Schein – המודל של קורט לז'ין 	שינוי ארגוני	11.11.21	5
<ul style="list-style-type: none"> Daft, ch. 11 - p. 376-386- Organizational Culture Learning and Performance Hofstede- Dimensionalizing Cultures 	תרבות ארגונית, תרבות לאומית	18.11.21	6
	הרצאת אורח	25.11.21	7

- Daft, R. L. (2020). **Organization Theory and Design 4th ed.** Cengage Learning.
- Thietart, R. A, Forgues, B. (1995). **Chaos theory and Organization**, University of Paris-Dauphine, DMSP and Essec, Organization Science, vol 6, no 1, January-February 1995.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ED.
- Schein, E. H. (2002). **Models and Tools for Stability and Change in Human Systems**, Volume 4, Number 2, REFLECTIONS
- Crandell, C., "**Inside the Remaking of Cisco's Culture**", Posted: 04/17/2014, www.huffingtonpost.com/
- Parikh, J. (2016). "**How Facebook Tries to Prevent Office Politics**", Harvard Business Review.