

## תואר שני

# 1231.3732 – ניהול גיוון ואחריות חברתית בארגונים גלובליים Global Diversity Management and Corporate Social Responsibility in Global Organizations

(דרישות קדם: אין)

(דרישות מקבילות: אין)

### סמסטר ב מחצית שניה – תשפ"ג

קבוצה	יום בשבוע	שעה	מטלת סיום	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
01	שישי	09:30-12:15	עבודה בכתב	ורד אסיף	Vered.asif@gmail.com	052-7328138

שעת קבלה – בתיאום מראש

עוזר הוראה –

### היקף הלימודים

היקף קורס: 1 י"ס

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

### תיאור הקורס

בעידן שבו גוברת הדרישה הציבורית לגיוון וצדק חברתי במרחב העיסקי הגלובאלי, ארגונים גלובליים משקיעים מאמצים רבים בבניית אסטרטגיות של גיוון והכללה (Diversity and Inclusion), פיתוח תרבות ארגונית משתפת ומשלבת פנימה, לצד השקעה רבה באחריות תאגידי-חברתית מחוץ לארגון. השקעה זו מנותבת אל קבוצות מיעוט תוך שילוב התגייסותם של ארגונים אלו לסיוע במאמצים לקידום אתגרים עולמיים בנושאי קיימות כמו השכלה, רווחה, צדק חברתי, שינויי אקלים ועוד.

בתקופת מגפת הקורונה בין השנים 2020-2022, התהליכים הללו הואצו עד מאוד, ובארגונים גלובליים מובילים רבים הוחלט, להציב את סוגיית הגיוון וההכללה בקדמת הבמה. בקורס זה המשלב בתוכו שיטות לימוד מגוונות הכוללות התנסויות אישיות וקבוצתיות, חקר מיקרה, והרצאות פרונטאליות לצד הרצאות אורח, הסטודנטים יחשפו למיגוון רחב של תיאוריות מצד אחד, ופרקטיקות ישימות מקובלות מאידך גיסא, בתוך המרחב הגלובאלי לצד תפיסות ביקורתיות בנושאים אלו. יחד נעמוד במהלך הקורס על המורכבויות המתעוררות בתהליכי הטמעה של אסטרטגיות גיוון גלובאליות, לצד סימון הפרדוקס המתעורר בעת הטמעת אסטרטגיות של אחריות תאגידי-חברתית לצד סוגיית הגיוון.

## תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה תוכל , הסטודנט.ית:

1. להבין פרספקטיבות שונות על ניהול גיוון מנקודת מבט גלובאלית
2. לזהות ולשייך את עצמו.ה בתוך המורכבות של עולם הגיוון
3. לזהות שלוש תפיסות ליבה העומדות בבסיס גישת האחריות החברתית בארגונים גלובליים וזיקתן לנושא הגיוון
4. להבין כיצד מובילים פרקטיקות של ניהול גיוון ואחריות חברתית בתוך ארגונים גלובליים
5. ליישם גישות מקדמות גיוון והכללה בסביבת עבודתו.ה ובקהילה

## הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	הערות
20%	השתתפות פעילה בדיונים בכיתה	---	לכל אורך הקורס
80%	מטלת סיום אישית	28.04.23	תינתן בשיעור האחרון של הקורס

\* 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

נוכחות והשתתפות פעילה בשיעורים חשובה משום שהרבה מהפעילות שלנו תדרוש דיונים והתנסות בקבוצות קטנות.

בסיומו של הקורס תינתן מטלת סיכום אישית בכתב. מטלת הסיום תשקף את מגוון ההתנסויות, הדיונים בכיתה והחומרים התיאורטיים שליוו את הקורס. פרטים נוספים על מטלת סיום הקורס יינתנו לקראת סיום הסמסטר.

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחייבת הודעה מראש (במייל) למרצה

## 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.

[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

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 \*

הערות	קריאת חובה	נושאים	תאריך	שבוע
	<p>Bleijenbergh, I., Peters, P., &amp; Poutsma, E. (2010). Diversity management beyond the business case. Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal.</p> <p>Dass, P., &amp; Parker, B. (2017). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. In International Human Resource Management (pp. 375-387). Routledge.</p>	<p>ניהול שונות במרחב הגלובאלי – התפתחות המושג, גישות הזרם המרכזי.</p> <p>חקר מקרה – ניהול גיוון בארגונים רב לאומיים בתעשיות שונות, תפיסות עולם ופרקטיקות מקובלות בענפים עסקיים שונים: ביג-טק, פארמה, בנקאות ועוד.</p> <p>התנסות ודיון: *The doll test</p>	05.05.23	1
	<p>Abrams, D., &amp; Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. Social identity theory:</p>	<p>גיוון והכללה - זהות חברתית</p> <p>התנסות ודיון: *Social Identity *Diversity dimensions</p>	12.05.23	2

	<p>Constructive and critical advances, 1-9.</p> <p>Syed, J. (2020). Diversity management and missing voices. Handbook of research on employee voice.</p>			
	<p>Dennissen, M., Benschop, Y., &amp; van den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: An intersectional analysis of diversity networks. <i>Organization Studies</i>, 41(2), 219-240.</p> <p>Dobbin, F., &amp; Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. <i>Harvard Business Review</i>, 94(7), 14.</p> <p>Janssens, M., &amp; Zanoni, P. (2014). Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work. <i>Scandinavian Journal of Management</i>, 30(3), 317-331</p>	<p>פרדוקסים בניהול שונות במרחב הגלובאלי - ניהול שונות במבט ביקורתי</p> <p>דיון בקבוצות</p>	19.05.23	3
	<p>Hayes, T. L., Oltman, K. A., Kaylor, L. E., &amp; Belgudri, A. (2020). How leaders can become more committed to diversity management.</p>	<p>חקר מקרה – רתימת הנהלות להובלת אסטרטגיות של גיוון חברתי, פרקטיקות ליבה ויישום</p> <p>הרצאת אורח</p>	26.05.23	4

	<p>Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 72(4), 247.</p> <p>Nishii, L. H., &amp; Özbilgin, M. F. (2007). Global diversity management: towards a conceptual framework. The International Journal of Human Resource Management, 18(11) 1883-1894.</p>			
	<p>Bjerregaard, T., &amp; Luring, J. (2013). Managing contradictions of corporate social responsibility: the sustainability of diversity in a frontrunner firm. Business Ethics: A European Review, 22(2), 131-142.</p> <p>Uddin, M. B., Hassan, M. D., &amp; Tarique, K. M. (2008). Three dimensional aspects of corporate social responsibility.</p>	<p>אחריות חברתית Responsibility בארגונים גלובאליים – שלוש תפיסות ליבה, התפתחות המושג, גישות מרכזיות וזיקתן לניהול גיוון.</p> <p>הרצאת אורח</p>	02.06.23	5
	<p>Nandi, S., Nandi, M. L., &amp; Sindhi, S. (2022). Does the concept of “creating shared value” make sense for multinational firms?. Society and Business Review, (ahead-of-print).</p>	<p>מה בין גיוון והכללה ואחריות חברתית ליצירת ערך כלכלי בארגונים רב לאומיים? חקר מיקרה – קוקה קולה</p> <p>Corporate Social Responsibility Vs. Shared Value Creation</p> <p>הרצאת אורח: אחריות תאגידית בסביבה יזמית</p>	09.06.23	6

	Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating shared value. In Managing sustainable business (pp. 323-346). Springer, Dordrecht.			
	<p>Mazur, B. (2013). Linking diversity management and corporate social responsibility. <i>Journal of Intercultural Management</i>, 5(3), 39-47.</p> <p>McLaughlin, M. E., Bell, M. P., &amp; Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. <i>Group &amp; Organization Management</i>, 29(3), 302-333.</p>	<p>גישה משלבת - ניהול גיוון ואחריות חברתית בארגונים גלובאליים</p> <p>שאלת המוגבלות בעבודה – סטיגמה וקבלה.</p> <p>סיכום קורס.</p>	16.06.23	7

\*התכנית הינה בסיס לשינויים.

קריאת חובה

Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). An introduction to the social identity approach. *Social identity theory: Constructive and critical advances*, 1-9.

Bleijenbergh, I., Peters, P., & Poutsma, E. (2010). Diversity management beyond the business case. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*.

- Bjerregaard, T., & Luring, J. (2013). Managing contradictions of corporate social responsibility: the sustainability of diversity in a frontrunner firm. *Business Ethics: A European Review*, 22(2), 131-142.
- Dass, P., & Parker, B. (2017). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. In *International Human Resource Management* (pp. 375-387). Routledge.
- Dennissen, M., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: An intersectional analysis of diversity networks. *Organization Studies*, 41(2), 219-240.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, 94(7), 14.
- Hayes, T. L., Oltman, K. A., Kaylor, L. E., & Belgudri, A. (2020). How leaders can become more committed to diversity management. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(4), 247.
- Janssens, M., & Zanoni, P. (2014). Alternative diversity management: Organizational practices fostering ethnic equality at work. *Scandinavian Journal of Management*, 30(3), 317-331
- Mazur, B. (2013). Linking diversity management and corporate social responsibility. *Journal of Intercultural Management*, 5(3), 39-47.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group & Organization Management*, 29(3), 302-333.
- Nandi, S., Nandi, M. L., & Sindhi, S. (2022). Does the concept of “creating shared value” make sense for multinational firms?. *Society and Business Review*, (ahead-of-print).
- Nishii, L. H., & Özbilgin, M. F. (2007). Global diversity management: towards a conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(11), 1883-1894.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating shared value. In *Managing sustainable business* (pp. 323-346). Springer, Dordrecht.
- Syed, J. (2020). Diversity management and missing voices. *Handbook of research on employee voice*.
- Uddin, M. B., Hassan, M. D., & Tarique, K. M. (2008). Three dimensional aspects of corporate social responsibility.

Arogyaswamy, B. (2020). Big tech and societal sustainability: an ethical framework. *AI & society*, 35(4), 829-840.

Asif, V., & Palus, C. J. (2014). Leadership strategies for societal impact. *A White Paper*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

Barakat, E., Jamal, A., & Sasson-Levy, O. (2018). The Consequences of Blurred Boundaries between Private and Public Spheres in Patriarchal Societies: Evidence from Druze Women in Israel. *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2), 61.

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.

Gaisch, M., Preymann, S., & Aichinger, R. (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education*.

Jonsen, K., Point, S., Kelan, E. K., & Griebel, A. (2021). Diversity and inclusion branding: a five-country comparison of corporate websites. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(3), 616-649.

Kirton, G., & Greene, A. M. (2021). *The Dynamics of Managing Diversity and Inclusion: A Critical Approach*. Routledge.

Lorbiecki, A., & Jack, G. (2000). Critical turns in the evolution of diversity management. *British journal of management*, 11, S17-S31.

Mousa, M. (2021). Does gender diversity affect workplace happiness for academics? The role of diversity management and organizational inclusion. *Public Organization Review*, 21(1), 119-135.

Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Guest editorial: Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29.