



בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

1261.2213.01 – ניהול אנשים ומערכות – מיקרו (מב"ע פיננסי)

Organizational Behavior - Micro

(MBA in Financial Management)

סמסטר א' – תשפ"א

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
מחצית ב	ה'	14:15-17:00	יפורסם בהמשך	פרופ' שרון טוקר	<a href="mailto:tokersha@tauex.tau.ac.il">tokersha@tauex.tau.ac.il</a>	03-6407488

עוזרת הוראה: גב' הדר פריידין דוא"ל: [hadarfreidin@mail.tau.ac.il](mailto:hadarfreidin@mail.tau.ac.il)

שעת קבלה – בתיאום מראש

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: ניהול אנשים ומערכות, מב"ע ניהול פיננסי

### היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס – 1 י"ס

ECTS = 4 י"ס – European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), 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 וסימולציות.

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 את חייו של האדם כיצור חברתי, בתוך הקבוצה אליה הוא שייך. נלמד על דינאמיקה המתרחשת בקבוצות ועל השפעתה על תהליכי העבודה.

### 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?
  4. להשתמש במיומנויות שנרכשו בקורס (מיומנויות ראיון, שאלוני אבחון, ניתוחי מקרה, תצפיות ועוד) לצורך אבחון וטיפול בסוגיות ארגוניות שונות.

### הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	הערות
30%	מטלה- רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים	הצגה בכיתה	
70%	מבחן בית – ניתוח דילמה ניהולית	יפורסם	ציון עובר (60) במבחן מהווה תנאי לציון עובר בקורס.

\* עפ"י תקנון האוניברסיטה תלמיד חייב להיות נוכח בכל השיעורים (סעיף 5).  
 \* 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 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) 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. בהתאם לכך, ממוצע הציונים בקורס (שהוא קורס ליבה) יהיה בטווח בין 78 ל-82.

מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה  
<http://recanati.tau.ac.il/masters/yedion/2015-16/mba-rules-tests>

### 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
				<b>שיעור 1:</b> <b>נושאים:</b> מהי התנהגות ארגונית? הסטוריה של תחום הניהול, מה חוקרים בתחום זה וכיצד המחקר מסייע למנהלים בניהול שלהם? מהו ההבדל בין אנקדוטות למחקר בתחום? <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Managerial roles – pp. 44-47.</li> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Research methods – pp. 682-688.</li> </ul>		<b>תרגילים במהלך השיעור:</b> דילמה ניהולית אישית כמודל מחקרי מיפוי קבוצתי- אתגרים ניהוליים וסוגיות מרכזיות בניהול כח אדם
				<b>שיעור 2:</b> <b>נושאים:</b> כניסה לארגון- תהליכי מיון וחניכה. הכנה לראיון לקליטת עובדים. <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Perception – pp. 209-215.</li> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609.</li> </ul>		<b>תרגיל במהלך השיעור:</b> הכנה לראיון עבודה (כמראיינים) <b>רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים: קבוצה 1</b>
				<b>שיעור 3:</b> <b>נושאים:</b> צרכי עובדים אל מול צרכי הארגון: עמדות עובדים, שביעות רצון ומידרג צרכי העובדים בארגון <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Job attitudes – pp. 113-130.</li> </ul>		<b>תרגיל במהלך השיעור:</b> ראיון ממוקד שביעות רצון עובדים <b>רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים: קבוצה 2+3</b>
				<b>שיעור 4+5:</b> <b>נושאים:</b> המשך דיון בצרכי עובדים והנעת עובדים- תיאוריות תהליך של מוטיבציה- כיצד ניצור ונשמר מוטיבציית עובדים <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Motivation models – pp. 283-288.</li> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Involvement and rewards- pp. 294-304</li> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Performance evaluation pp. - 613-619.</li> </ul>		<b>תרגיל במהלך השיעור:</b> כלים למיפוי וקידום הנעת עובדים <b>רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים: קבוצה 4+5</b>
				<b>שיעור 6:</b> <b>נושאים:</b> מנהיגות וניהול בעיתות משבר <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge, Leadership, 421-448</li> <li><b>Linda Hill &amp; Kent Lineback (2011).</b> Are You a Good Boss—or a Great One?</li> </ul>		<b>תרגיל במהלך השיעור:</b> כלים למיפוי וקידום הנעת עובדים <b>רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים: קבוצה 6+7</b>
				<b>שיעור 7:</b> <b>נושאים:</b> ניהול לחצי ושחיקת עובדים בארגון- מיפוי והתערבות <b>קריאה:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins &amp; Judge (2017)- Stress in organizations- pp. 659-672.</li> <li>Reid, E., &amp; Ramarajan, L. (2016). Managing The High Intensity Workplace. (Cover Story). <b>Harvard Business Review</b>, 94(6), 84-90</li> </ul>		

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

**תרגילים במהלך השיעור:**

מיפוי גורמי והשלכות לחץ ברמת הפרט והארגון

**רעיון ניהולי על שולחן הניתוחים: קבוצה 9+8**

\*תכנית סופית תפורסם בשיעור הראשון

## קריאת חובה

### 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)- Research methods – pp. 682-688.
- Robbins & Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609.
- Robbins & Judge (2017)- Performance evaluation pp. - 613-619.
- Ingold, P., Kleinmann, M., König, C., Melchers, K., & Iddekinge, C. (2015). Why do Situation 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)- Motivation models – pp. 283-288.
- Robbins & Judge (2017)- Involvement and rewards- pp. 294-304
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50.
- Grant, A. (2013). In the company of givers and takers. *Harvard Business Review*, 91(4), 90-97.
- Tomas Chamorro-Premuzic (2013). Does Money Really Affect Motivation? A Review of the Research. HBR

#### ניהול ומנהיגות

- Robbins & Judge (2017)- Leadership models . pp. 421-448.
- Hargis, M. B., Watt, J. D., & Piotrowski, C. (2011). Developing leaders: Examining the role of transactional and transformational leadership across business contexts. **Organization Development Journal**, 29(3), 51-66.
- 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
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.

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