

בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

1231.2213.02 – ניהול אנשים ומערכות – מיקרו Managing People and Systems-Micro

סמסטר א' (מחצית שנייה) – תשפ"ו

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	כיתה
02	ב'	18:45-21:30 (מחצית שנייה)	לפירוט לוחות הבחינות	פרופ' דני הלר	dheller@tauex.tau.ac.il	לורי לוקיי 002

שעת קבלה – בתיאום מראש.

עוזרת הוראה: גב' שיר הרפז, shir.harp@gmail.com

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: ניהול אנשים ומערכות-מיקרו.

היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס: 1

ECTS – 1 י"ס = 4 ECTS (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, אשר מורכב 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, הפסיכולוגיה, והסוציולוגיה 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:

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?

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
10%	מטלות כיתה	תרגילי כיתה	הגשת 3 מתוך 4 תרגילים <u>בזמן</u> השיעור
90%	בחינה	כמפורט בלוח הבחינות	ציון עובר (60) במבחן מהווה תנאי לציון עובר בקורס

* תלמיד, הנעדר משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות שהתלמיד לא זכאי להיבחן או להגיש עבודה. (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) לעוזר/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. 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 הבחינה 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 *

קריאת חובה	נושאים	תאריך	שבוע
Robbins & Judge, Management, 44-47 Robbins & Judge, Research in OB 682-688 Robbins & Judge, Personality, 175- 184	מבוא • מהי התנהגות הארגונית? • תפקיד המנהל/ת • המנהל/ת כחוקר/ת אישיות בעבודה • מודל 5 הגורמים • אישיות X מצב • אישיות ומיון עובדים	15.12 22.12	1-2
Robbins & Judge, Attitudes, 113- 130	עמדות בעבודה • מהי עמדה? • מה מנבא ש"ר? • מה ההשלכות של ש"ר?	29.12	3
Robbins & Judge, Need theories 247-262, 267-271 Robbins & Judge, Job characteristics 283-288 Halverson & Higgins, 117-120 Robbins & Judge, Equity theory/Organizational justice, 262-266	מוטיבציה (אסינכרוני) • מהי מוטיבציה? • פירמידת הצרכים של מאסלו • עיצוב תפקיד-job crafting • הצבת יעדים • מיקוד מניעה וקידום נושאים הקשורים לאתיקה בעסקים- צדק ארגוני • צדק חלוקתי • צדק תהליכי • צדק אינטרקציוני	5.1 12.1	4-5
Robbins & Judge, Leadership, 421-448 Robbins & Judge, Power, 459- 466, 468-471 Pfeffer, 84-92	ניהול ומנהיגות • מה זו מנהיגות? • גישת התכונות • הטווח המלא (כולל רקע אודות הגישה ההתנהגותית) כוח • בסיסי ומקורות כוח • השפעות הכוח	19.1 26.1	6-7

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

Halverson, H. G., & Higgins, E. T. (2013). Do you play to win--or to not lose? *Harvard Business Review*, 91, 117-120.

Pfeffer, J. (2010). Power Play. (cover story). *Harvard Business Review*, 88, 84-92.

Robbins, S. P., & Judge, T., A., (2017). *Organizational Behavior*, 17th edition, Pearson publications.
(See specific chapters and pages below)

מבוא

Robbins & Judge (2017), Management, pp. 44-47.
Robbins & Judge (2017), Research in OB, pp. 682-688.

אישיות בעבודה

Robbins & Judge (2017), Personality, pp.175-184.

עמדות בעבודה

Robbins & Judge (2017), Attitudes, pp. 113-130.

מוטיבציה

Robbins & Judge (2017), Need theories, pp. 247-262, 267-271.
Robbins & Judge (2017), Job characteristics, pp. 283-288.
Halverson & Higgins (2013), pp. 117-120.

אתיקה בעסקים וצדק ארגוני

Robbins & Judge (2017), Equity theory/Organizational justice, pp. 262-266.

ניהול ומנהיגות

Robbins & Judge (2017), Leadership, pp. 421-448.

כוח

Robbins & Judge (2017), Power, pp. 459-466, 468-471.
Pfeffer (2010), pp. 84-92