

7050-1221- תהליכי גיוס ומיון מועמדים Recruitment and selection processes

דרישות קדם: -התנהגות ארגונית מיקרו בציון 78, התנהגות ארגונית מאקרו בציון 78

הקורס יתקיים במתכונת חצי סמטריאלית
במחצית הראשונה של הסמסטר עד לתאריך 3.12.20
בתאריך 3.12.20 השיעור יתקיים עד 09:45

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
01	ה'	8:00-12:00	כמפורט בלוח הבחינות	ד"ר זהבית לויטץ	zhavitl@tauex.tau.ac.il	03-6406302

היקף הלימודים

הקורס מתקיים במתכונת חצי סמטריאלית, במחצית הראשונה של הסמסטר, עד לתאריך 3.12.2020. השיעור האחרון ב 3.12.2020 יחל בשעה 8:15 ויסתיים בשעה 9:45. היקף הי"ס לקורס : 2

ECTS = 4 ש"ס = 2 (European Credit Transfer and Accumulation System) (ECTS), ערך הניקוד של הקורס במוסדות להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

עוזרת הוראה

עוזרת הוראה: יעל נוי
מייל: yaelzaid@tauex.tau.ac.il
שעת קבלה בתיאום מראש

תיאור הקורס

תהליך גיוס ושימור כוח האדם קובע במידה רבה את איכות ההון האנושי של הארגון, ומשפיע על היכולת של הארגון להשיג מטרות ולעמוד ביעדים. לפיכך, היכרות עם תהליך המיון והגיוס בארגונים חיונית לעובדים ומנהלים, בין אם יעסקו במישור בתחום משאבי אנוש או לא.

הקורס תהליכי גיוס ומיון עובדים מוצע כחלק ממודולת שימור ופיתוח המשאב האנושי בארגון, הנלמדת במסגרת התואר הראשון בניהול. מטרתו להקנות למשתתפים הכרות עם התאוריות והמודלים המנחים את עבודתם של צוותי גיוס בארגון, דרך חשיפה למאמרים אמפיריים וספרות מחקרית עדכנית. לצד הלמידה התאורטית, הקורס יעניק הכרות רחבה עם תהליך הגיוס והקליטה, בהתבסס על תהליכי עבודה המקובלים (Best Practices) בארגונים מובילים עם מערכות גיוס ומיון מתקדמות. הלמידה בקורס תשלב מצגות, ניתוח של מאמרים אמפיריים, הרצאות אורח מקצועיות וסימולציות בהשתתפות הסטודנטים. הוא יכלול למידה תאורטית ומעשית של מגוון נושאים, כגון: איתור צרכי גיוס ומקורות גיוס, ניתוח עיסוקים, מקורות לאיתור מועמדים, ניוודים פנימיים וטיפוח כשרונות, הראיון וכלי מיון נוספים, כניסה אפקטיבית לתפקיד.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס הסטודנטים צפויים:

1. להכיר את המודלים התאורטיים והמספרות האמפירית בתחום
2. לדעת לנתח ולהשתמש בטקסטים אקדמיים בכתיבת עבודתם
3. להכיר שינויים המתרחשים בשוק העבודה והשלכותיהם על תהליכי תכנון כוח אדם
4. להבין אילו תהליכים ארגוניים מובילים לצורך בגיוס עובדים
5. להכיר תהליכים וכלים לאיתור מועמדים פוטנציאליים בתוך הארגון ומחוצה לו, כולל תהליכי ניהול כישרונות
6. לבצע ניתוח עיסוקים: הגדרה מעמיקה של דרישות תפקיד כולל תחומי אחריות, ניסיון, יכולות, מאפיינים אישיים, התפתחויות עתידיות והשפעתן
7. להכיר כלים מיוניים שונים ואת מידת התוקף שלהם מבחינת ניבוי הצלחה בתפקיד
8. ללמוד עקרונות לניהול נכון של ראיונות עבודה, תוך מודעות להטיות בראיון וההתמודדות עימם
9. להכיר תהליכים להשוואה בין מועמדים, לבחירה ולכתיבת חוות דעת
10. לדעת כיצד יש להבנות תהליכי כניסה אפקטיבית לתפקיד חדש- onboarding

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	מועד	גודל קבוצה/ הערות
20%	משימת אמצע 1	שיעור 4	זוג
20%	משימת אמצע 2	שיעור 7	זוג
60%	עבודה מסכמת	יפורסם בהמשך	יפורסם בהמשך

* עפ"י תקנון האוניברסיטה תלמידים חייבים להיות נוכחים בכל השיעורים (סעיף 5).

* סטודנטים הנעדרים משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות כי יש למחוק את שמם מרשימת המשתתפים. (התלמיד/ה יחויב בתשלום בגין קורס זה)

פירוט המטלות בקורס

בנוסף לנוכחות בשעורים, המשתתפים ידרשו להגיש שתי משימות אמצע (יפורטו בהמשך) ולכתוב עבודה מסכמת שתתבסס על ניתוח מעמיק של תהליכי גיוס ומיון בארגון מסוים. הסטודנטים יידרשו למצוא ארגון, גדול או קטן, ולראיין את האנשים הרלוונטיים בכדי להבין את אתגרי הגיוס, שיטות הגיוס ותהליכי המיון שמגבים אותם. בעבודה צריך יהיה להשוות את התהליכים הנהוגים בחברה שנבחרה לתהליכים שילמדו במסגרת הקורס ולתת סדרת המלצות לשיפור. כל סטודנט יידרש לבחור ארבעה נושאים מתוך אלה שילמדו בקורס ולציין לגביהם את מידת ההתאמה שבין הפרקטיקה בארגון שנבחר לבין מה שנלמד בשעורים. בנוסף, העבודה צריכה לכלול התייחסות לפחות לארבעה מאמרים מתוך הביבליוגרפיה ותאור כיצד מה שנכתב במאמר מתאים או שונה מתהליכי הגיוס בארגון שנבחר.

ציון ההערכה של העבודה יתבסס על יכולת הסטודנט להשתמש בכל אחד מארבעת נושאי השעורים בקורס שנבחרו ומארבעת המאמרים שנבחרו ולהשתמש בהם בצורה אפקטיבית כקריטריונים לבדיקת תהליכי הגיוס בארגון.

מדיניות שמירה על טווח ציונים

בחוג לניהול מונהגת מדיניות שמירה על טווח ציונים. מדיניות זו מתייחסת לממוצע הציונים הסופיים בקורס. מידע בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר החוג לניהול, בסעיף ציונים בתקנון.

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 * (קריאת חובה)

ספר הקורס - משולם, א', הרפז, י' (2015). **ניהול משאבי אנוש: הגישה האסטרטגית**. חיפה: הוצאת הספרים של אוניברסיטת חיפה. (פרקים נבחרים יכללו בתוכנית הקורס)

שיעור	נושא לימוד	חומרי קריאה
1	סקירה- מערך משאבי אנוש בארגון תכנון משאבי אנוש בראייה אסטרטגית	ספר הקורס, פרק 2, עמ' 110-92 ספר הקורס, פרק 6, עמ' 234-233 Cappelli, P. (2015). Why we love to hate HR and what HR can do about it. Harvard Business Review, 93(7/8), 54-61.
	תהליך גיוס העובדים בראיית מאקרו	ספר קורס, פרק 6, עמ' 251-242 Fernandez-Araoz, c., Groysbo B. & Nohria N. "The definitive guide to recruiting in good times and bad", May 2009
2	ניתוח עיסוקים ותאור תפקיד	Dessler, G. (2003). Human resource management (9th ed..). Prentice Hall/Pearson EducationInternational. Chapter 3, part 2- Job analysis <u>רשות:</u> 7 Tips for writing job posts that attract candidates
	כלים לאיתור מועמדים	Cappelli, P. (2001). Making the most of on-line recruiting. Harvard business review, 79(3), 139-148 <u>רשות:</u> The Modern Recruiter's Guide. The Candidate Journey on LinkedIn
3	תהליך מיון עובדים	ספר קורס, פרק 6, עמ' 263-252 Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st century: New challenges and strategic opportunities.

<p>Journal of management, 32(6), 868-897.</p> <p><u>רשות*</u></p> <p>Knudt F.L. and Hunter J.E.. "The validity and utility of selection method in personnel psychology. Practical and theoretical implications of 85 years of research findings". Psychological Bulletin. 1998, 124, 274.</p>	<p>- דגשים לניתוח קורות חיים</p>	
<p><u>רשות:</u></p> <p>McClelland D.C..Identifying competencies with behavioral event interviews. Psychological Science. 1998, 9,5, 331-339.</p>	<p>- חשיבות הראיון - מבנה הראיון - מודל STAR לראיון עבודה - התנהגותי</p>	<p>ראיון עבודה התנהגותי</p>
<p>Cuddy, A. J., Wilmuth, C. A., Yoo, A. J., & Carney, D. R. (2015). Preparatory power posing affects nonverbal presence and job interview performance. Journal of Applied Psychology, 100(4), 1286.</p> <p>Knight, R. (2017). 7 Practical ways to reduce bias in your hiring process. Harvard Business Review.</p> <p><u>רשות:</u></p> <p>Fay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: a longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. Journal of Applied Psychology, 91(2), 446.</p>	<p>- עקרונות לראיון אפקטיבי - ראיון סימולציות ותרגול - כתיבת חוות דעת וקבלת החלטות</p> <p>הגשת משימה 1</p>	<p>4 ראיון עבודה התנהגותי - המשך</p>
		<p>הטיות חשיבה בתהליך המיון</p>
<p>Arthur, W., Jr., & Day, E. A. (2011). Assessment centers. In S. Zedeck (Ed.), APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization (p. 205–235). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12170-007</p>	<p>- מטרות מרכז הערכה - מבנה מרכז הערכה - סימולציה * מסירת מטלה 2 – מרכז הערכה.</p>	<p>5 מרכזי הערכה</p>

<p>Klein, H. J., & Polin, B. (2012). Are organizations on board with best practices onboarding. The Oxford handbook of organizational socialization, 267-287.</p> <p>Meyer, A. M., & Bartels, L. K. (2017). The Impact of Onboarding Levels on Perceived Utility, Organizational Commitment, Organizational Support, andc. Journal of Organizational Psychology, 17(5).</p> <p><u>*רשות:</u></p> <p>er, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The active onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), APA books in psychology®. APA book of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Training, expanding, and acting the organization (p. 4). American Psychological Association.</p> <p>https://doi.org/10.1037/12171-002</p>	<p>הרצאת אורח בנושא מרכזי ≤ הערכה - הבניית תהליך קליטה - משוב מעובדים חדשים -</p>	<p>תהליך הקליטה בארגון onboarding</p>
<p>Roberge, M. É., & Van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?. Human Resource management review, 20(4), 295-308.</p>		<p>6 קידום גיוון תעסוקתי</p>
<p>Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. Harvard business review, 88(10), 52-58.</p>	<p>דטה אנליטיקס ככלי בשירות הגיוס והאסטרטגיה העסקית ≤ הרצאת אורח בנושא אנליטיקס בשירות מש"א</p>	<p>אפקטיביות של תהליך הגיוס</p>
	<p>מצגות בשיעור- משימה 2</p>	<p>7 סיכום ואינטגרציה</p>