



בית הספר למוסמכים במינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי

## 1231.2213.31 – ניהול אנשים ומערכות – מיקרו Managing People and Systems

סמסטר ב' (מחצית א') – תשפ"א

קבוצה	יום בשבוע	שעה	תאריך בחינה	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
5	ד'	15:45-18:30 (מחצית ראשונה)		ד"ר שושי חן	<a href="mailto:shos@tauex.tau.ac.il">shos@tauex.tau.ac.il</a>	03-6408515

שעת קבלה – בתיאום מראש (משרד - רקנאטי 433 או בזום).

עוזרת הוראה: איה צייגר דוא"ל: [ayazeiger@mail.tau.ac.il](mailto:ayazeiger@mail.tau.ac.il)

בעת שליחת מייל, נא לציין בנושא: ניהול אנשים ומערכות-מיקרו - קבוצת יום ד' - מחצית ראשונה.

נוכחות בשיעורים –  
חלה חובת נוכחות בשיעורים

### היקף הלימודים

היקף הי"ס לקורס : 1

ECTS = 4 = 1 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.

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.ית:

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.ית בקורס והרכב הציון

אחוז	מטלה	תאריך	גודל קבוצה/ הערות
5%	מטלות כיתה	תרגילי כיתה	הגשת 3 מתוך 4 תרגילים <u>בזמן</u> השיעור
95%	עבודה מסכמת/מבחן	פרטים ימסרו בהמשך	אם תהיה חזרה לקמפוס יתבצע מבחן מסכם, אם נשאר בזום עבודה מסכמת בקבוצות של 4.

- \* 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 בעבודה המסכמת/מבחן מסכם
4. הנחיות נוספות לביצוע המטלות יינתנו בשיעור הראשון.

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחיבת הודעה מראש (במייל) לעוזרת/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.
- <https://coller.tau.ac.il/MBA-students/programs/2020-21/MBA/regulations/exams>

## 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 העבודה 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 \*

שבוע	תאריך	נושאים	קריאת חובה	עבודה/תרגילי כיתה
1	03.03.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>מבוא</li> <li>תפקיד המנהל.ת</li> <li>תהליכי כניסה לארגון</li> <li>תפיסה והטיות תפיסה במיון עובדים, תהליכי חיברות בארגון</li> <li>ראיונות עבודה</li> </ul>	<p><b>Robbins &amp; Judge, Management, 44-47</b></p> <p><b>Robbins &amp; Judge, Perception + Judgement, 209-215</b></p> <p><b>Robbins &amp; Judge, Selection Processes, 601-609</b></p> <p><b>Ingold, Kleinmann, König, Melchers, &amp; Iddekinge, (2015), 387-398</b></p> <p><b>Hill &amp; Lineback (2011). Are You a Good Boss—or a Great One?</b></p>	הצגת העבודה (במידה ותהיה עבודה מסכמת)
2-3	10.03.21-17.03.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>מוטיבציה</li> <li>מהי מוטיבציה- מאסלו, the new model</li> <li>Engagement</li> <li>עיצוב תפקיד- job crafting</li> <li>תיאורית הוגנות</li> <li>תיאורית הצבת יעדים</li> <li>מיקוד מניעה וקידום</li> <li>משוב ככלי ניהולי להגברת המוטיבציה</li> </ul>	<p><b>Robbins &amp; Judge, Need theories 247-272</b></p> <p><b>Robbins &amp; Judge, Job characteristics 283-288</b></p> <p><b>Buckingham &amp; Goodall (2015) 40-50</b></p> <p><b>Dutton &amp; Wrzesniewski (2020)</b></p>	תרגיל כיתה
4-5	24.03.21-07.04.21	<ul style="list-style-type: none"> <li>ניהול ומנהיגות</li> <li>מה זו מנהיגות</li> <li>השוואה בין ניהול למנהיגות</li> <li>גישת התכונות</li> </ul>	<p><b>Robbins &amp; Judge, Leadership, 421-448</b></p> <p><b>Halverson &amp; Higgins (2013), 117-120</b></p> <p><b>Grant (2013), 90-97</b></p>	תרגיל כיתה

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• הטווח המלא (כולל רקע אודות הגישה ההתנהגותית)-</li> <li>• הכנה לראיונות</li> </ul>		
תרגיל כיתה	<b>Robbins &amp; Judge, Groups,</b> 315-322, 331-337 <b>Robbins &amp; Judge, Teams,</b> 351-358, 364-367	ניהול צוותים בארגונים <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity &amp; inclusion</li> <li>• member- ,LMX member exchange</li> <li>• in group &amp; -LMX outgroup</li> </ul>	21.04.21	6
תרגיל כיתה	<b>Robbins &amp; Judge, Stress,</b> 659-672 <b>Reid, &amp; Ramarajan (2016),</b> 84-90 טוקר ובן-אבי, 2017	לחצים והתמודדות בעבודה <ul style="list-style-type: none"> <li>• מיפוי גורמי לחץ בארגונים</li> <li>• תפקידה של התפיסה-תיאורית שימור המשאבים</li> <li>• השלכות אישיות וארגוניות של לחצי עובדים, שחיקת עובדים</li> <li>• ניהול לחצי עובדים- דרכי התמודדות אישיות וארגוניות</li> <li>• הצגה של העבודה – שני צוותים + משוב</li> </ul>	28.04.21	7
		סיכום הקורס		

\*התכנית הינה בסיס לשינויים.

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)- Perception – pp. 209-215.
- Robbins & Judge (2017)- Selection processes – pp. 601-609.
- Ingold, P., Kleinmann, M., König, C., Melchers, K., & Iddekinge, C. (2015). Why do Situational 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)- Job characteristics – pp. 283-288. Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50.
- Jane E. Dutton & Amy Wrzesniewski (2020) What Job Crafting Looks Like. *Harvard Business Review*

ניהול ומנהיגות

- Robbins & Judge (2017)- Leadership. pp. 421-448.
- Grant, A. (2013). In the company of givers and takers. *Harvard Business Review*, 91(4), 90-97.
- 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
- טוקר ש. , בן-אבי, נ. (2017) האם אנו צריכים להילחץ מהלחץ? . חידושים בניהול, אוקטובר.