

האוניברסיטה העברית בירושלים

סילבוס

מיון עובדים - 55901

תאריך עדכון אחרון 02-02-2017

נקודות זכות באוניברסיטה העברית: 3

תואר: מוסמך

היחידה האקדמית שאחראית על הקורס: מנהל עסקים

השנה הראשונה בתואר בה ניתן ללמוד את הקורס: 0

סמסטר: סמסטר ב'

שפת ההוראה: עברית

קמפוס: הר הצופים

מורה אחראי על הקורס (רכז): ד"ר יעל ברנדר-אילן

דוא"ל של המורה האחראי על הקורס: yael.b@mail.huji.ac.il

שעות קבלה של רכז הקורס: יום רביעי לפני השיעור

מורי הקורס:

תאור כללי של הקורס:

הקורס עוסק בדרכי תיקוף מבחני מיון: הגדרה ומדידה של הקריטריון- הצלחה בעבודה, תוקף המבא של ההצלחה, מהימנות המדידה, ניתוח תועלת (Analysis Utility). סקירת מבחנים מסוגים שונים ע"פ עקרון ה- "מציאות מול תיאוריה". סוגי המבחנים שיסקרו הם: אינטליגנציה, ביוגרפיה, אישיות, ראיונות אישיים, מרכזי-הערכה, יושר, גרפולוגיה.

מטרות הקורס:

להקנות לסטודנטים ידע על השימוש, התיקוף, האיכות והדרך לבחור בין מבחני מיון שונים לצרכים השונים של הארגון או לצרכים של ארגונים שונים.

תוצרי למידה

בסיומו של קורס זה, סטודנטים יהיו מסוגלים:

- להעריך ולקבל החלטות במיון עובדים עבור תפקידים שונים ומצבים ארגוניים שונים
- להעמיק בנושא המהימנות והתוקף של שיטות המיון השונות
- לעצב ולבנות תרגילים איכותיים של מרכזי הערכה וכתובת שאלות ראיון מובנות
- להבין את המהות של שיטות המיון השונות ואת ההבדלים ביניהן לצרכים השונים של הארגון
- להבדיל ולהשוות בין החוזקות והחולשות של שיטות המיון השונות ומחירן הארגוני והתפעולי

דרישות נוכחות (%) :

80

שיטת ההוראה בקורס: הרצאה, דיונים בכיתה

רשימת נושאים / תכנית הלימודים בקורס:

1. מבוא למבחני מיון, ניבוי
2. מהימנות ותוקף
3. רוחיות מבחני מיון: ניתוח תועלת (ANALYSIS UTILITY)
4. קריטריון המיון - ניתוח עיסוקים
5. מבחני אינטליגנציה
6. ראיון אישי: מבנה הראיון, תוקף הראיון
7. מרכזי הערכה
8. מבחני אישיות (מבחני נייר ועפרון)
9. מבחני אישיות (מבחנים השלכתיים)
10. מבחני רקע אישי-ביוטא

חומר חובה לקריאה:

- Aguinis, H. & Smith, M.A. (2007). *Understanding the Impact of Test Validity and Bias on Selection Errors and Adverse Impact in Human Resource Selection. Personnel Psychology*, 60(1), 165-199.
- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. J. (2012). *Personnel selection as a signaling game. Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719.
- Bangerter, A., König, C.J., Blatti, S. & Salvisberg, A. (2009). *How Widespread is Graphology in Personnel Selection Practice? A case study of a job market myth. International Journal of Selection and Assessment*. Vol. 17, Iss. 2, p. 219-230.
- Campion, M. C., Campion, M. A., Campion, E. D., & Reider, M. H. (2016). *Initial investigation into computer scoring of candidate essays for personnel selection. Journal of Applied Psychology*, 101(7), 958.
- Cook, M. (2016). *Personnel Selection: Adding Value Through People-A Changing Picture*. John Wiley & Sons
- Dayan, K., Kasten, R., & Fox, S. (2002). *Entry-level Police Candidate Assessment Center: An Efficient Tool for a Hammer to Kill a Fly? Personnel Psychology*. 55 (4), 827.
- DeGroot, T. & Gooty, J. (2009). *Can Nonverbal Cues be Used to Make Meaningful Personality Attributions in Employment Interviews? Journal of Business and Psychology*. Vol. 24, Iss. 2, p. 179-192.
- Elkins, T. J., & Phillips, J. S. (2000). *Job context, selection decision outcome, and the perceived fairness of selection tests: Biodata as an illustrative case. Journal of Applied Psychology*, 85(3), 479.
- Graham, K.E., McDaniel, M.A., Douglas, E.F. & Snell, A.F. (2002). *Biodata Validity Decay and Score Inflation with Faking: Do Item Attributes Explain Variance Across Items? Journal of Business and Psychology*. 16 (4), 573-.
- Handler, M., Honts, C.R., Krapohl, D.J., Nelson, R. & Griffin, S. (2009). *Integration of Pre-Employment Polygraph Screening into the Police Selection Process. Journal of Police and Criminal Psychology*. Vol. 24, Iss. 2; p. 69
- Hogan, R. (2005). *In Defense of Personality Measurement: New Wine for Old Whiners. Human Performance*. 18(4), pg. 331-342.

-
- Jacksch, V., & Klehe, U. C. (2016). *Unintended Consequences of Transparency During Personnel Selection: Benefitting some candidates, but harming others?*. *International Journal of Selection and Assessment*, 24(1), 4-13.
- Jensen, A.R. (1986), *g: Artifact or reality?* *Journal of Vocational Behavior*, 29, 301-331.
- Kausel, E. E., Culbertson, S. S., & Madrid, H. P. (2016). *Overconfidence in personnel selection: When and why unstructured interview information can hurt hiring decisions*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 27-44.
- Lievens, F., & Sackett, P. R. (2016). *The effects of predictor method factors on selection outcomes: A modular approach to personnel selection procedures*. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 43-66.
- Moustafa, K.S. & Miller, T. (2003). *Too Intelligent for the Job? The Validity of Upper limit Cognitive Ability Test Scores in Selection*. *S.A.M. Advanced Management Journal*. 68 (2), 4-15.
- Morgeson, F.P., Campion, M.A., Dipboye, R.L., Hollenbeck, J.R., Murphy, K. and Schmitt, N. (2007). *Are We Getting Fooled Again? Coming To Terms with Limitations in the Use of Personality Tests for Personnel Selection*. 60,1029-1049.
- Moscato, S. & Iglesias, M. (2009). *Job Experience and Big Five Personality Dimensions*. *International Journal of Selection and Assessment*. Vol. 17, Iss. 2, p. 239-242
- Neisser, U. (Chair) (1996). *Intelligence: Knowns and Unknowns*. *American Psychologist*, 51(2), 77-101.
- Ones, D.S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. And Judge, T.A. (2007), *In Support Of Personality Assessment in Organizational Settings*. *Personnel Psychology*. 60, 995-1027.
- Rivera, L. A. (2012). *Hiring as Cultural Matching the Case of Elite Professional Service Firms*. *American Sociological Review*, 77(6), 999-1022.
- Sackett, P.R. & Livens, F. (2008). *Personnel Selection*. *Annu. Rev. of Psychology*. 59, 419-450.
- Salgado, J.F. (2003). *Prediction job performance using FFM and non-FFM personality measures*. *Journal of occupational and organizational psychology*. 76(3), 323-.
- Schmidt F.L. & Hunter J.E. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of*

Research Findings, *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274.

Schmitt, N. & Mills A. E. (2001). Traditional Test and Job Simulations: Minority and Majority Performance and Test Validity. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 451-458.

Schneider, T. J., Goffin, R. D., & Daljeet, K. N. (2015). "Give us your social networking site passwords": Implications for personnel selection and personality. *Personality and Individual Differences*, 73, 78-83.

Tett, R. & Palmer, C. (1997). The Validity of Handwriting Elements in Relation Of Self Report Personality Trait Measures. *Personality and Individual Differences*. 22 (1), 11-18.

Whitacare, T. (2007). Behavioral Interviewing – Find Your Star. *Quality progress*. 40 (6), 72-73.

חומר לקריאה נוספת:

Rumsey, M. G., Walker, C. B., & Harris, J. H. (Eds.). (2013). *Personnel selection and classification*. Psychology Press.

Cook, M. (2016).

Personnel Selection: Adding Value Through People-A Changing Picture. John Wiley & Sons.

הערכת הקורס - הרכב הציון הסופי :

מבחן מסכם בכתב/בחינה בעל פה 0 %

הרצאה 0 %

השתתפות 10 %

הגשת עבודה 75 %

הגשת תרגילים 10 %

הגשת דו"חות 5 %

פרויקט מחקר 0 %

בחנים 0 %

אחר 0 %

מידע נוסף / הערות:

רשימת הקריאה מתעדכנת תכופות וישנה בחירה מסויימת בקריאה ברשימה זו