



סילבוס

שיקולים תאורטיים בניהול משאבי אנוש - 55908

תאריך עדכון אחרון 06-09-2023

נקודות זכות באוניברסיטה העברית: 3

היחידה האקדמית שאחראית על הקורס: מנהל עסקים

השנה הראשונה בתואר בה ניתן ללמוד את הקורס: 0

סמסטר: סמסטר א'

שפת ההוראה: עברית

קמפוס: הר הצופים

מורה אחראי על הקורס (רכז): פרופ' אבי קלוגר

דוא"ל של המורה האחראי על הקורס: avik@savion.huji.ac.il

שעות קבלה של רכז הקורס: בתיאום

מורי הקורס:

פרופ אבי קלוגר

תאור כללי של הקורס:

קורס היכרות עם תיאוריות והשימוש שלהם בהתנהגות ארגונית

מטרות הקורס:

1. לגרום לתלמיד להעריך את היתרונות של שימוש בתיאוריות פסיכולוגיות לשם הבנת התנהגות הארגונית.
2. לסייע לתלמיד לחבר את התיאוריות לאתגרים של התלמיד בארגון בו הוא עובד.
3. לפתח עבודת בצוות.
4. לפתח מיומנויות אישיות ובינאישיות המועילות למנהיגות ניהולית ולמנהיגות במשאבי אנוש.
5. ללמוד כיצד לנצל כלי AI לחיפוש מידע על התנהגות ארגונית ולהעריך את החסרונות של AI להבנה מעמיקה.

תוצרי למידה

בסיומו של קורס זה, סטודנטים יהיו מסוגלים:
ליישם תיאוריות בהתנהגות ארגונית

דרישות נוכחות (%) :

85

שיטת ההוראה בקורס: שיעורים:

1. מצגות תיאורטיות.
 2. הפעלות חווייתיות.
 3. בניית קבוצות וזוגות עבודה.
- קריאה אקדמית:
1. מאמר אחד בשבוע.
 2. מאמר אחד מה Science of Web.
- התנסויות:
1. תרגול כלים התנסותיים מחוץ לכיתה.
 2. דו"חות קריאה והתנסות (סה"כ 14 דו"חות).
- עבודת צוות:
1. במהלך הסמסטר ייבנו קבוצות אתגר.
 2. כל תלמיד יבחר אתגר לביצוע במקום העבודה שלו או במקום אחר.
 3. הקבוצה תשמש כקבוצת עמיתים/ועצים לסיוע בהתמודדות באתגר.
 4. הקבוצה תגיש עבודה צוותית, עם חלקים אישיים, המתבוננת בתהליכים שהתרחשו בעבודה על האתגר לאור התיאוריות, הקריאה, והשיעורים.

רשימת נושאים / תכנית הלימודים בקורס:

כוחה של תיאוריה

אישיות

מיקוד וויסות

משוב

צרכים וערכים

חומר חובה לקריאה:

1. Gopen, G. D., & Swan, J. A. (1990/2018). The Science of Scientific Writing. *American Scientist*, 78(6), 550-558. <https://www.americanscientist.org/blog/the-long-view/the-science-of-scientific-writing>
2. Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52, 1280-1300.
3. Van Dijk, D., & Kluger, A. N. (2011). Task type as a moderator of positive/negative feedback effects on motivation and performance: A regulatory focus perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1084-1105. <https://doi.org/10.1002/job.725>
4. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
5. Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686-688.
6. Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2015). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
7. Kluger, A. N., & Itzchakov, G. (2022). The power of listening at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 121-146. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091013>
8. Van Quaquebeke, N., & Felps, W. (2018). Respectful inquiry: A motivational account of leading through asking questions and listening. *Academy of Management Review*, 43(1), 5-27. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0537>
9. Connelly, B. L., Haynes, K. T., Tihanyi, L., Gamache, D. L., & Devers, C. E. (2013). Minding the gap: antecedents and consequences of top management-to-worker pay dispersion. *Journal of Management*, 42, 862-885. doi:10.1177/0149206313503015
10. Nir, D. (2016). Becoming the leader of your decisions. In H. Hermans (Ed.), *Assessing and Stimulating a Dialogical Self in Groups, Teams, Cultures, and Organizations* (1st ed., pp. 1-17). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32482-1>
11. <https://www.attachmentproject.com/blog/attachment-in-the-workplace/>
- 12. Antonakis, J., Bastardo, N., Jacquart, P., & Shamir, B. (2016). Charisma: An ill

defined and ill-measured gift. In F. P. Morgeson (Ed.), *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol 3 (pp. 293-319).
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062305>

חומר לקריאה נוספת:

ראה סילבוס במודל

מרכיבי הציון הסופי :

הגשת עבודה מסכמת / פרויקט גמר / מטלת סיכום / מבחן בית / רפרט 60 %
מטלות הגשה במהלך הסמסטר: תרגילים / עבודות / מבדקים / דוחות / פורום / סימולציה ואחרות
40 %

מידע נוסף / הערות:

נוכחות בלפחות 11 שיעורים (כל היעדרות מתחת למכסה מפחיתה את הציון ב 4 נקודות למעט למי שיצדיק את כל ההיעדרויות). כל איחור מוריד את הציון בשתי נקודות, כולל איחור בחזרה מההפסקות, ויציאה מוקדמת מהכיתה ללא תיאום. כל מי שנעדר חייב להשלים את ההתנסות באמצעות חבר לכיתה.