

האוניברסיטה העברית בירושלים

סילבוס

ניהול משאבי אנוש - 65508

תאריך עדכון אחרון 06-10-2021

נקודות זכות באוניברסיטה העברית: 3

תואר: בוגר

היחידה האקדמית שאחראית על הקורס: ניהול מלונאות, משאבי מזון ותיירות

השנה הראשונה בתואר בה ניתן ללמוד את הקורס: 0

סמסטר: סמסטר א'

שפת ההוראה: עברית

קמפוס: רחובות

מורה אחראי על הקורס (רכז): גב מיכל שודל

דוא"ל של המורה האחראי על הקורס: Michal.Schodl@mail.huji.ac.il

שעות קבלה של רכז הקורס: שני 09:00-10:00

מורי הקורס:

תאור כללי של הקורס:

הקורס מקנה היכרות עם תפקידה של מחלקת משאבי אנוש בארגון ועם עיסוקם של מנהלים בארגון בהיבטים של משאבי אנוש. כל ארגון מנהל קשר עם עובדיו. הארגון בוחר ומקבל אנשים לעבודה, מטיל עליהם משימות, מעריך ומתגמל אותם, מדריך אותם ולעיתים אף מפסיק את עבודתם. ניהול משאבי אנוש כולל את הידע, התורה והכלים הנדרשים לניהול מקצועי ונכון של קשר זה. ניהול כזה, מבוסס על ידע, ועל כלים ושיטות שנבדקו. בקורס נכיר פרקטיקות שונות בתחום משאבי אנוש ואף נתאמן בהן, נקרא מאמרים מחקרניים ונלמד כיצד ליישם את מסקנותיהם בארגונים.

מטרות הקורס:

מטרות:

לפתח יכולת, לקבל החלטות, לתכנן, ולבצע פרקטיקות והחלטות מדיניות הנוגעות לניהול משאבי אנוש. הכוונה לפיתוח יכולות אלה גם ברמה האישית (למשל כשתשקלו תחומי עיסוק פוטנציאליים) וגם באופן מערכתי (כגון להמליץ על מדיניות בגיוס עובדים)

תוצרי למידה

בסיומו של קורס זה, סטודנטים יהיו מסוגלים:

1. תכירו את הפרקטיקות המרכזיות של משאבי אנוש (כגון גיוס עובדים) ומספר גישות אלטרנטיביות לביצוע פרקטיקות אלה. תדעו לתאר את הפרקטיקות, להצביע מהן המטרות שלהן, לתאר את הדרכים המקובלות לבצען, ותדעו לציין את היתרונות והחסרונות של הדרכים השונות.
2. תוכלו להפגין ידע, המבוסס על מחקר ונוגע לשאלות העוסקות במשאבי אנוש. תדעו לענות על שאלות כגון אלו שיפורטו להן, ולנמק את התשובות על בסיס ידע ותוצאות מחקרים. דוגמאות לשאלות שאני מקווה כי תדעו לענות עליהן בתום הקורס:
 - האם פרקטיקות שמטיבות עם העובדים, עובדות? (גורמות לארגונים להצליח יותר?)
 - מהם המבחנים והשיטות התקפות והמהימנות לבחירת עובדים. האם למשל, טוב להשתמש במבחני אישיות? או בגרפולוגיה?
 - כיצד מזהים ואים מפתחים עובדים מצטיינים וממה צריך להיזהר כאשר מגייסים עובד שהצטיין בעבר?
3. תדעו לתכנן, לבצע ולנתח ראיון עבודה בשיטת הראיון המובנה.
4. תדעו לקרא, להפגין ידע והבנה (באמצעות מענה לשאלות ובאמצעות יכולת לסכם סיכום תמציתי ובהיר מאמר מחקרי או תיאורי בתחום משאבי האנוש. בהפגנת ידע הכוונה: לדעת מה כתוב במאמר. בהפגנת הבנה הכוונה: בהינתן טענה מחקרית או תוצאה מחקרית, תדעו לאיזה מצבים ארגוניים היא רלבנטית ובאילו מגבלות ולהיפך: בהינתן מצב ארגוני תוכלו לזהות מה מתוך מה שלמדנו, רלבנטי כדי להבינו או לשנותו.

דרישות נוכחות (%) :

שיטת ההוראה בקורס: הרצאות, תרגילים ועבודות

רשימת נושאים / תכנית הלימודים בקורס:

גישות ניהוליות ומשמעותן, תכנון כח אדם, ניתוח עיסוק, גיוס וחיפוש עבודה, מדידה וקבלת החלטות בגיוס, כלים ושיטות למיון, ראיון העסקה, מצוינות וטיפוחה, הערכת עובדים, שיטות תגמול.

חומר חובה לקריאה:

בבליוגרפיה (קריאת חובה: פרקים מספרים ומאמרים)

דאקוורת, א. (2017). גריט: להט + התמדה + נחישות &eq; הצלחה. הוצאת מטר. פרק 3, עמ' 47-63.

יפה-ינאי, א. (2000). לכל אדם יש שביל. מודן הוצאה לאור. עמ' 53-62, 89-110.

כהנמן, ד. (2013). לחשוב מהר לחשוב לאט. כנרת, זמורה-ביתן, דביר – מוציאים לאור בע"מ, פרק 21 אינטואיציה מול נוסחאות.

פרנקל, ל. (2017). אני רוצה הכל. <https://co.frnk.co> פרק 3: אמל'ה הרובוטים באים; פרק 7: איזה חתול ארצה להיות?

מאמרים

Kelly, R., & Caplan, J. (1993). How Bell Labs creates star performers. *Harvard Business Review*, 71(4), 128-139.

Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of management perspectives*, 13(2), 37-48.

Pisano, G. P. (2019). The hard truth about innovative cultures. *Harvard Business Review*, 97(1), 62-71.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162.

חומר לקריאה נוספת:

Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F., & Shaw, J.B. (2006). *Human Resource Management*, 6th ed. (New York: Houghton Mifflin Company).

מבוא (1. Ch), תכנון כח אדם (3. Ch), ניתוח עיסוק (4. Ch), גיוס וחיפוש עבודה (6. Ch), מדידה וקבלת החלטות בגיוס (7. Ch), כלים ושיטות למיון (8. Ch), הערכת עובדים, מערכות תגמול (11. Ch), תגמול לפי תפוקה (12. Ch).

מרכיבי הציון הסופי :

מידע נוסף / הערות:
אין