



תאריך עדכון: 3.6.09

שם ומספר הקורס:

ניהול משאבי אנוש 70-947-01

סוג הקורס: (שיעור)

היקף שעות: 2

סמסטר: ב'

שנת לימודים: תש"ע

אתר הקורס באינטרנט:

א. מטרת הקורס (מטרות על / מטרות ספציפיות):

בעשורים האחרונים חלות תמורות משמעותיות בעולם הניהול בכלל ובניהול משאבי אנוש בפרט. בפתחה של המאה ה-21 תופס תחום ניהול משאבי אנוש מקום משמעותי בראייה העסקית של כל ארגון מודרני. המפתח להצלחה בתחום המורכב והמרתק של ניהול אנשים מושתת על שני תנאים השזורים זה בזה: מחד, הכרות עם התיאוריות העדכניות ביותר בתחום ומאידך מיומנות יישום של התיאוריות בעולם העבודה. הקורס הנוכחי נועד לתת מענה לשני תנאים אלה. קורס זה מתבסס על קורסי היסוד בתחום ומתקדם צעד נוסף הכולל היחשפות לידע ולגישות החדשות העדכניות ביותר בתחום, כולל ראייה אינטגרטיבית בשילוב דיון ביקורתי ואינטגרטיבי של הספרות התיאורית והאמפירית העדכנית בנושא ויישומה בארגונים.

ב. תוכן הקורס: (רציונל, נושאים)

מהלך השיעורים: (שיטות ההוראה, שימוש בטכנולוגיה, מרצים אורחים)

הרצאות, דיונים וניתוח אירועים.

תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים: (רשימה או טבלה כדוגמת המצ"ב)

1) תהליך גיוס ומיון עובדים:

- א. קריטריונים להערכת כלי מיון.
- ב. תהליך המיון.
- ג. כלי מיון ומאפייניהם.
- ד. נטיות בשימוש בכלי מיון והדרכים להתגבר עליהם.

2) החוזה הפסיכולוגי:

- א. הגדרה.
- ב. סוגים.
- ג. החוזה ככלי ניהולי של המשאב האנושי בארגון.

3) תהליך פיתוח עובדים ומנהלים:

- א. מטרות התהליך.
- ב. כלים ויישומים.

4) ניהול משאבי אנוש בתנאי אי ודאות ומשבר:

- א. קבלת החלטות ניהוליות בזמני משבר.
- ב. דרכי ניהול משאבי אנוש בתנאי אי ודאות.
- ג. ניהול תהליך צמצומים בארגונים והשפעתו על המשאב האנושי.

ג. חובות הקורס:

דרישות קדם: אין.

חובות / דרישות / מטלות: השתתפות פעילה בשיעורים וקריאת חומר ביבליוגרפי.

מרכיבי הציון הסופי (ציון מספרי / ציון עובר): מבחן סופי (100% מהציון). ציון עובר הינו 60.

ד. **ביבליוגרפיה:** (חובה/רשות)

קריאת חובה

יעקובי, א. ועילם-שמיר, ג. (2009). ניהול בתנאי אי ודאות. קרית אונו: הקריה האקדמית אונו.

De Hoogh A. H. B., Den Hartog, D. N. D., & Koopman, A. P. L. (2005). Linking the big five-factories of personality to charismatic and transactional leadership; perceived dynamic work environment as a moderator. Journal of organizational behavior, 26, 839-865.

Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. Prentice Hill.

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.

Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.

Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68, 461-473.

קריאת רשות

Barney, J. and Wright, P. (1998). 'On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage'. *Human resource management*, 37(1), 31-46.

Beatty, R.C. & Craig, E. S. (1997) .New HR Roles to Impact Organizational Performance: From Partners to Players. *Human Resource Management*, 36, 29-37.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89, 901-910.

Boxall P. & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.

Lawler, E. E. (2005). From human resource management to organizational effectiveness. *Human Resource Management*, 44(2), 165-169.

Michelman, P. (2003). Your New Core Strategy: Employee Retention. Harvard Management Update, 26th.

Peterson, C. H. (2005). Employee retention: The secrets behind Wal-Mart's successful hiring policies. *Human Resource Management*, 44(1), 85-88.

Pfeffer, J. (2005). Changing mental models: Hr's most important task. *Human Resource Management*, 44(2), 123-128.

Roberts, R. & Hirsch, P. (2005). Evolution and revolution in the twenty-first century: Rules for organizations and managing human resources. *Human Resource Management*, 44(2), 171-176.

Smith, M. A. & Canger, J. M. (2004). Effects of supervisor "big Five" personality on subordinate attitudes. *Journal of business and psychology*, 18(4), 465-481.

Ulrich, D. (1998). "A New Mandate for Human Resources". *Harvard Business Review*, January-February: 125-137.

Ulrich, D. & Smallwood, N. (2005). HR's new ROI: Return on intangibles. *Human Resource Management*, 44(2), 137-142.

Wright, P. and Snell, S. (2005). Partner or guardian? HR's challenge in balancing value and values. *Human Resource Management*, 44(2), 177-182.

חומר מחייב למבחנים:

יעקובי, א. ועילם-שמיר, ג. (2009). ניהול בתנאי אי ודאות. קרית אונו : הקריה האקדמית אונו.

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.

Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.