

תאריך: 3/3/2016

ניהול משאבי אנוש

סוג הקורס: שיעור

תקציר הקורס

ניהול משאבי אנוש מהווה גורם מפתח בהצלחה של ארגונים. ניהול יעיל של המשאב האנושי בארגון כרוך בתכנון אסטרטגי של ניהול התעסוקה בארגון, גיוס עובדים והדרכתם, תגמול עובדים והערכת ביצועיהם. יכולת הארגון להשקיע באופן מיטבי בעובדיו וזאת החל משלב גיוסם, תאפשר לארגון למקסם את ביצועי העובדים ומכאן את הרווחיות שלו, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך, וזאת בהתאמה לתחרות העסקית הקיימת כיום. הקורס יתמקד בנושאים עדכניים ומרכזיים בניהול משאבי אנוש מנקודת מבט אסטרטגית – ניהולית הכוללים, בין היתר, את התחומים הבאים: ניהול תהליכים חוצי ארגון, גיוס עובדים, הענקת מוטיבציה לעובדים, מיון עובדים, הערכה של ביצועי עובדים והדרכתם.

מטרות הקורס

מטרות הקורס הינן להעניק למשתתפים ידע וכלים יישומיים בתחומים הנוגעים לניהול משאבי אנוש. במסגרת הקורס ילמדו נושאים שיאפשרו הבנה מעמיקה של מושגים מרכזיים בניהול משאבי אנוש וכן נושאים, שיאפשרו לבצע אינטגרציה יישומית של אלמנטים שונים הקשורים לתחום זה. הקורס מורכב משילוב של הרצאות, דיונים ומבחן. ההרצאות תכלולנה דוגמאות הרלוונטיות לנושאים הנלמדים.

חובות הקורס

פירוט המרכיב	אחוז בציון הסופי	הערות
בחינת סיום	100%	הבחינה עם חומר סגור

תוכנית הקורס

שיעור 1: מבוא לניהול משאבי אנוש (Chapter 1)

הצגת הגישות והתפיסות הקיימות בניהול משאבי אנוש, הגדרת תפקידו של מנהל משאבי אנוש בארגון ודיון בחשיבות ניהול ההון האנושי במקומות העבודה.

שיעור 2: תכנון אסטרטגי של משאבי האנוש בארגון (Chapters 2 & 3)

דיון בכלים והטכניקות הקיימים לתכנון המשאב האנושי וזיהוי גורמי המפתח לתכנון התהליך.

תוכנית הקורס / המשך

- שיעור 3 :** גיוס עובדים (Chapter 5)
בחינת הגורמים הרלוונטיים לגיוס עובדים מיטבי לארגון, תוך הבנת תהליך הגיוס, השיטות והכלים הקיימים.
- שיעור 4 :** תהליך ראשוני של מיון עובדים (Chapter 6)
דיון בהיבטים התיאורטיים והמעשיים של מיון עובדים, הבנת השימוש של ניתוח עיסוקים בארגון ובניית כלי המיון.
- שיעור 5 :** מיון עובדים (Chapters 6)
ניתוח השיטות והכלים הקיימים למיון עובדים, לרבות: מכתבי המלצה, ריאיון, מבחנים והערכת עמיתים.
- שיעור 6-7 :** הדרכת עובדים (Chapter 7)
דיון בחשיבות תהליך ההדרכה של העובד לארגון, בניית מערכת הדרכה בארגון ופיתוח מדדי הערכה להדרכת העובדים.
- שיעור 8 :** הערכת עובדים (Chapter 8)
הבנת מערכת הערכה של ביצועי העובדים, לימוד שיטות להערכת ביצוע והבנת הכלים הקיימים להערכת ביצועי העובדים.
- שיעור 9 :** ניהול קריירה ותכנון מסלול קידום בארגון (Chapter 9)
בחינת דפוסי הקריירה הארגונית ותכנון מסלולי קידום בארגון, בהתייחס לצרכי הארגון וכן לרצונות העובד.
- שיעור 10 :** הענקת תמריצים והטבות לעובדים (Chapter 11)
קביעת מסגרת הענקת התמריצים לעובדים וכן התאמת סל ההטבות, וזאת כתלות בצרכי הארגון וצרכי העובד.
- שיעור 11 :** תהליך ההנעה בעבודה (Chapter 12)
פיתוח מוטיבציה בקרב עובדי הארגון, תוך הבנת הגורמים לניכור וחוסר שביעות רצון במקום העבודה.
- שיעור 12 :** מערכת יחסי העבודה והשפעתה על הארגון (Chapter 13)
הגדרת יחסי העבודה הקיימים בארגון, השפעת ארגוני העובדים והאיגודים המקצועיים, תוך הבנת המגמות הגלובליות הקיימות בתחום יחסי העבודה.
- שיעור 13 :** ניהול משאבי אנוש בארגונים ייחודיים (Part 6)
הבנת תהליך ניהול המשאב האנושי בארגונים גלובליים וכן בארגונים קטנים, בהתאמה לייחודיות של כל אחד מהארגונים.

רשימת קריאה

קריאת חובה

בכל שיעור מפורט הפרקים הרלוונטיים מהספר המצוין להלן:

Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (12th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

קריאה מומלצת

1. Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, 37(3), 670-687.
2. Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative science quarterly*, 442-476.
3. Miles, R. E., & Snow, C. C. (1984). Designing strategic human resources systems. *Organizational dynamics*, 13(1), 36-52.
4. Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee "Ecoinitiatives" at Leading-Edge European Companies. *Academy of Management journal*, 43(4), 605-626.
5. Reger, R. K., Mullane, J. V., Gustafson, L. T., & DeMarie, S. M. (1994). Creating earthquakes to change organizational mindsets. *The Academy of Management Executive*, 8(4), 31-43.
6. Rousseau, D. M. (1996). Changing the deal while keeping the people. *The Academy of Management Executive*, 10(1), 50-59.
7. Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727-748.
8. Strebler, P. (1996). Why do employees resist change?. *Harvard business review*, 74(3), 86., 99-108.
9. Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human relations*, 52(7), 895-922.
10. Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2008). The twenty-first-century HR organization. *Human Resource Management*, 47(4), 829-850.
11. Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 88-110.
12. Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of management Journal*, 39(4), 836-866.