



ניהול משאבי אנוש Human Resource Management

סמסטר ב, יום ד 16:15-19:45

מרצה: פרופ' גיא יצחקוב
gitzchako@univ.haifa.ac.il
מתרגל: אורי בן-עמי
undefined [undefined:benamiori@gmail.com]

שעות קבלה, יום ד 15:00-16:00, בתיאום מראש

מטרות הקורס

מטרת הקורס היא להקנות ידע, הבנה וכלים לניתוח והתמודדות עם בעיות ניהול משאבי אנוש בארגונים עסקיים וחברתיים. הקורס יעסוק בסקירה ובדיון בבעיות תיאורטיות ואתיות הכרוכות בניהול משאבי אנוש ובלימוד של פרקטיות בניהול משאבי אנוש. הקורס ישלב בין תאוריה לפרקטיקה בכך שיסקור את התאוריות העדכניות, מודלים, אסטרטגיות וטכניקות שמרכיבות את ניהול המשאב האנושי בדגש על ארגוני שירות. בקורס נבחן מספר פעילויות של יחידת משאבי אנוש תוך בחינה וניתוח של חשיבותן לארגון והקשר בינו לבין הצלחת הארגון. כמו כן הקורס ייתן התנסות מעשית במתן משוב, קבלת משוב, הערכת עמיתים, עבודה בצוות והצגה של חומר לעמיתים. בסיום הקורס הסטודנטים ירגישו בנוח לקרוא חומר אקדמאי באופן עצמאי, ולהציע מערכי שינוי ושיפור מערך משאבי האנוש הארגוני המבוסס על תאוריות ואסטרטגיות של משאבי אנוש.

מבנה הקורס

הקורס מורכב מהרצאות בהן יוצגו היבטים תיאורטיים ויישומיים באמצעות ניתוח מאמרים, אירועים וסימולציות. חלק ניכר מן ההרצאות יתבסס על דיונים ולכן נדרשת השתתפות פעילה והכרת החומר לפני השיעור. במידת האפשר, מרצים אורחים העובדים בתחום יחלקו מניסיונם. הלמידה בקורס היא הדדית, אנו נלמד אחד מהשני, נשתף מניסיוננו בתחום וננתח ביחד סוגיות רלוונטיות לניהול משאבי אנוש.

קריאה

לכל נושא בקורס ישנם פרקי קריאה ו/או מאמרים רלוונטיים. יש לקרוא את החומר לפני השיעור. כל חומר הקריאה יועלה לאתר הקורס. חומר הקריאה יהווה חלק מהבחינה. כמו כן בכל שבוע תתבקשו להגיב על חומר הקריאה בקצרה.

דרישות הקורס

היות והקורס הינו קורס חובה היקף העבודה בקורס גדול יותר מאשר בקורסי בחירה. זה מתבטא בכמות חומר הקריאה לכל שיעור, והיקף המטלות. כמו כן הנכם מתבקשים להשתתף באופן פעיל בהרצאות. במידת האפשר הקורס יכול לרצות אורחים, בנוסף להרצאות של סטודנטים. חשוב מאוד להגיע בזמן ולתת כבוד למי שמדבר בעזרת אוזן קשבת, תשומת לב והשתתפות בכבוד. הנוכחות בשיעור היא חובה.



הערכה

הציון בקורס בנוי באופן הבא:

עבודת אמצע- 30%

עבודה מסכמת- 70%

סטודנטים יקרים,

אם יש לכם לקות למידה או מוגבלות/בעיה רפואית שעשויה להשפיע על לימודיכם, ושבגינה אתם זקוקים להתאמות אנא פנו לדיקנאט הסטודנטים למדור נגישות ולקויות למידה:

דוא"ל LDA@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249265

לאבחון והתאמות בגין לקות למידה ו/או הפרעת קשב יש לפנות ליה"ל:

דוא"ל mhait@univ.haifa.ac.il טל: 04-8249022

סטודנטים שיש ברשותם מכתב התאמות מהאוניברסיטה וזקוקים להנגשה בקורס מוזמנים לפנות אליי בשעות הקבלה או במייל [בסמוך לתחילת הקורס](#).



תוכנית הקורס (נתונה לשינויים)

שבוע	נושאי הקורס
1	גיוס עובדים
2	מיון עובדים
3	תרבות ארגונית
4	הערכת ביצועים
5	הערכת ביצועים
6	תגמולי עובדים
7	תכנון ופיתוח קריירה
8	עולם העבודה המשתנה
9	תקשורת בעולם העבודה
10	תקשורת בעולם העבודה
11	חלופות להערכת עובדים-הראיון המקדם
12	פסיכולוגיה ארגונית חיובית
13	פסיכולוגיה ארגונית חיובית

* כל תוכנית היא בסיס לשינוי – יתכנו שינויים קלים בהתאם להתקדמות בחומר ושיקול דעת המרצה

ביבליוגרפיה

ספר הקורס

Lepak, D., and Gowan, M. (2015). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage* (2nd edition). Chicago Business Press

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill.

בר חיים, אביעד, וייס, נילי, and שפרבר, משה, 2014. ניהול משאבי אנוש האוניברסיטה הפתוחה, רעננה.

מאמרי חובה

Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.

Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 3, 263-278.

Henderson, K. E. (2019). They posted what? Recruiter use of social media for selection. *Organizational Dynamics*, 48(4)

Itzchakov, G. (2020). Can listening training empower service employees? The mediating roles of anxiety and perspective-taking. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-15.

Itzchakov, G., & Grau, J. (2020). High-Quality Listening in the age of COVID-19: A key to better dyadic communication for more effective organizations. *Organizational Dynamics*, 100820.

Kerr, S. (1975). On the Folly of Rewarding A While Hoping for B. *Academy of Management Journal*, 18, 4, 768-783.



Thinking Locally.
Acting Globally.

UNIVERSITY OF HAIFA | جامعة حيفا | אוניברסיטת חיפה



החוג לשירותי אנוש
Department of Human Services
قسم الموارد البشرية
הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות



Kluger, A. N., & Nir, D. (2010). The feedforward interview. *Human Resource Management Review*, 20(3), 235-246.

Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407.