

תכנית B.A. בשירותי אנוש  
סילבוס הקורס: מעגלי משוב בארגון המודרני  
Feedback circles in the modern organization

מרצה: ד"ר אלון כהנא  
שעות קבלה: בתיאום מראש דרך המייל  
מייל: allon.k@gmail.com

מטרות הקורס (תוצרי למידה): הכרה והתנסות בתהליכי הערכה ובעיקר משוב אפקטיבי לעובדים

תיאור הקורס: המטרה של הקורס היא להציג את תהליכי הערכה ומשוב לעובדים. נלמד כיצד מעריכים את העובדים בארגונים שונים ונתמקד בצורה בה נותנים משוב לעובדים בארגונים שונים. אחד המוקדים של הקורס יהיה התנסות בשני תהליכי משוב – המשוב האישי והקבוצה הרפלקטיבית. שני תהליכים שמטרתם היא לשפר את הביצוע ואת התפוקה של היחיד. ההתמקדות בתהליכים האלה תהיה תאורטית כמו גם מעשית באמצעות סימולציות.

דרישות הקורס

1. אין דרישות קדם לקורס.
2. נוכחות מלאה בשיעורים – קורס קיץ נוטה להיות בעייתי מהבחינה הזו. לכן, נקפיד על עד העדרות אחת מהשיעורים.
3. השתתפות בשיעורים, כולל נקיטת עמדה בדיונים שייערכו בכיתה.
4. השתתפות בסימולציות.
5. ביצוע עבודה שכוללת השוואה בין שלושה מחקרים בנושאים שנלמד בקורס. הקף העבודה 4-6 עמודים. כמו כן יש להציג את עיקרי העבודה לפני הקורס. (10 דקות לערך). העבודה תוגש בשיעור האחרון של הקורס.

חומרי הקורס

Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. D. (2016). Getting rid of performance ratings: Genius or folly? A debate. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 219-252.

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.

DeNisi, A. S., & Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved?. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 129-139.

[Itzhakov, G., & Kluger, A. N. \(May 17, 2018\). The Power of Listening in Helping People Change. \*Harvard Business Review\*.](#)

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological bulletin*, 119(2), 254.

Rock, D., Davis, J. & Jones, B. (2014). Kill your performance rating.

Vashdi, D. R., Bamberger, P. A., Erez, M., & Weiss-Meilik, A. (2007). Briefing-debriefing: Using a reflexive organizational learning model from the military to enhance the performance of surgical teams. *Human Resource Management*, 46(1), 115-142.

### תכנית הקורס

שעור	נושא	קריאה מקדימה
1	שעור 1	מבוא: מהי הערכה, מי מעריך, מי נותן משוב, ובעיקר מי הצרכנים של משוב. התנסות במתן משוב.
2	שעור 2	הערכת ביצוע – איך מעריכים ומה המוטיבציות הערכה מרובת מקורות (משוב 360)
3	שעור 3	מודל כללי למשוב – השפעות תרבותיות אירגוניות ואישיות. התמקדות בתרבות הכללית ואיך היא משפיעה על הערכה ומשוב
4	שעור 4	הארגון הלומד, למידה בקבוצות, איך זה מתבצע ואיך ניתן להגביר את היעילות. ניתוח מקרה פרטי של תחקור בחיל האויר ובמערכות רפואיות. התנסות במשוב קבוצתי.
5	שעור 5	הערכה עצמית, מודעות עצמית פתיחות והגנתיות בעקבות משוב
6	שעור 6	חלופות למשוב: הקשבה וראיון מקדם <a href="#">Itzhakov, G., &amp; Kluger, A. N. (May 17, 2018). The Power of Listening in Helping People Change. Harvard Business Review.</a> Kluger, A. N., & Nir, D. (2010). The feedforward interview. <i>Human Resource Management Review</i> , 20(3), 235-246.