

שם הקורס: ניהול אסטרטגי של משאבי אנוש בארגוני בריאות

קוד הקורס: 290.2039

שם המרצה: דר' שרית רשקוביץ

מתכונת: שיעור

היקף שעות: 2

היקף נקודות זכות: 2

המועד: סמסטר א', יום ב', שעה: 12-14

דוא"ל: saritr@yvc.ac.il

מטרות הקורס:

- א- הגברת המודעות לחשיבותה של האסטרטגיה הארגונית ויישומה
- ב- בהבנת חשיבותו הניהול האסטרטגי של המשאב האנושי לשם יישום האסטרטגיה הארגונית
- ג- הקניית העקרונות המקצועיים של הפרקטיקות השונות בניהול משאבי אנוש

נושאי הקורס:

ניהול אסטרטגי של משאבי אנוש הוא אמצעי מרכזי למימוש האסטרטגיה הארגונית, ולפיכך להצלחתו של הארגון בסביבה דינמית ותחרותית, המאפיינות היום את ענף הבריאות. הקורס ידון בהתפתחות החשיבה הניהולית ובתרומות של הגישות הניהוליות השונות לתחום משאבי האנוש תוך דגש על עידן הניהול האסטרטגי. במהלך הקורס נבחן את הפרקטיקות השונות של ניהול המשאב האנושי כגון מיון, הדרכה, והערכה, ואת הדרכים בהן פרקטיקות אלו עשויות לסייע ביישום האסטרטגיה הארגונית. באופן ספציפי, נלמד על ניתוח עיסוקים, גיוס ומיון, הדרכה ולמידה ברמת הפרט הקבוצה והארגון (כולל פיתוח מנהיגות ופיתוח צוות), והערכת עובדים. בנוסף, נתייחס לתפקיד מנהל המשאב האנושי בעצוב התרבות הארגונית.

דרישות הקורס:

- השתתפות פעילה במהלך ההרצאות.
- השתתפות קבועה בשיעורים בהתאם לכללי המכללה (80% לפחות). אי עמידה בדרישה זו תגרוור מניעת ההשתתפות במבחן.
- עמידה בבחינת סוף סמסטר.

תוכנית הקורס:

יש לקרוא לכל שיעור את הפריטים המסומנים ב- *.

הפריטים הנוספים הם בגדר קריאה מומלצת.

1. התפתחות תחום ניהול משאבי האנוש מהניהול המדעי ועד לניהול אסטרטגי

נושאים עיקריים: עקרונות ניהול מה"טיילורזם" ועד לניהול אסטרטגי; סביבת הארגון, ניתוח SWOT; תפקיד הנהלת משאבי אנוש ביישום האסטרטגיה הארגונית

*גזיאל, ח. (1990). *מחשבה מנהלית בת זמננו*. הוצאת רמות – אוניברסיטת תל-אביב, פרק 1 עמ' 25-41.

Becker, B. E., & Huselid, M, A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(10): 898- 925.

Crook, T, R., Todd, S, Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3): 443-456.

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

Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2008). The twenty-first-century HR organization. *Human Resource Management*, 47(4): 829-850.

2. ניתוח עיסוקים

נושאים עיקריים: מטרות ניתוח עיסוקים, חיוניותו לצד הבעייתיות שבו בסביבה הדינמית

* בר חיים, א. (1988). *ניהול משאבי אנוש*. האוניברסיטה הפתוחה, יחידה 5, עמ' 11-26.

Humphrey, S., E., Nahrgang, J, D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5): 1332–1356.

Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2): 87-99.

Sanchez, J, A., Levine, E, L. (2009). What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19(2): 53-63.

Sanchez, J, I. (1994). From documentation to innovation: Reshaping job analysis to meet emerging business needs. *Human Resource Management Review*, 4(1): 51-74.

3. ג'וס כוח אדם

נושאים עיקריים: ג'וס פנים לעומת ג'וס חוץ ופיתוח מסלולי קריירה, יתרונות והסרונות של שיטות ג'וס

Breaugh, J, A.(2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3): 103-118.

Kraimer M, L., Seibert, S, C., Sandy J. Wayne S, J., Robert, C., Liden, T, C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3): 485–500.

McDaniel, M, A., Hartman, N., S., Whetzel, D, L., & Grubb III, W, L. (2007). Situational judgment tests, response instructions, and validity: a meta- analysis. *Personnel Psychology*, 60(1): 63-72.

Morgeson, F, P., Campion, M, A., Dipboye, R, L., Hollenbeck, J, H., Murphy, K., & Schmit, M. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60(3): 683-731.

Morse, B, J., Popovich, P, M. (2009) Realistic recruitment practices in organizations: The potential benefits of generalized expectancy calibration. *Human Resource Management Review*, 19(1): 1-8.

4. מ'ון כח אדם

נושאים עיקריים: תוקף ניבוי של כלי מ'ון, מבחני יכולת ומבחני אישיות כולל סימולציות ומרכזי הערכה

* בר חיים, א. (1988). ניהול משאבי אנוש. האוניברסיטה הפתוחה, יחידה 6, עמ' 72- 53.

אנאסטזי, א. (1990). מבחנים פסיכולוגיים. האוניברסיטה הפתוחה, פרק 13, עמ' 339- 364.

Hermelin, E., Filip L, F., Robertson, I. T.(2007). The validity of assessment centers for the prediction of supervisory performance ratings: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(4): 405–411.

Highhouse, S.(2008). Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 1: 333–342.

Hollenbeck, G., P.(2009). Executive selection—What's right ... and what's wrong. *Industrial and Organizational Psychology*, 2: 130–143.

Hough, M., & Oswald, F, L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future- remembering the past. *Annual Review of psychology*, 5, 631- 664.

5. הדרכה ולמידה בארגונים

נושאים עיקריים: הבחנה בין למידה להדרכה, עידוד למידה בארגון מפרספקטיבות פסיכולוגיות שונות, בניית מערכת ההדרכה, למידה ברמת הפרט היחיד והקבוצה

* בר חיים, א. (1988). ניהול משאבי אנוש. האוניברסיטה הפתוחה, כרך ג', יחידה 8, עמ' 11- 21.

*סנג'י, פ. (1995). הארגון הלומד. הוצאת מטר, פרק 12, עמ' 262- 238.
כהן, ב., וגרנט- פורת, ר. (1995). פיתוח משאבי אנוש והדרכה. הוצאת גומא, חלק א', עמ' 97- 89.

Bohmer, R., & Edmondson, A, C., (2001). Learning in health care. *Health Forum Journal*, 44(2): 32- 36.

Edmondson, A. C., Dillon, J.R., & Roloff, K. S. (2007). Chapter 6: Three perspectives on team learning. *The Academy of Management Annals*, 1(1): 269- 314.

Edmondson, A, C., & Nembhard, I. M. (2009). Product development and learning in project teams: the challenges are the benefits. *The Journal of Product Innovation Management*, 26: 123- 138.

Hatch, N, W., & Dyer, J, H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25(12): 1155 - 1178.

Savelsbergh, C. M. J. H., Van der Hiejden, B. I. J. M., & Poell, R. F. (2009). The development and empirical validation of multidimensional measurement instrument for team learning behaviors. *Small Group Research*, 40(578): 576-607.

6. הערכת ביצועי עובדים

נושאים עיקריים: מטרות ההערכה, תוכן ההערכה, הערכה יחסית ומוחלטת, קריטריון מרובה לעומת קריטריון מצרפי משוקלל, הערכה ב- 360 מעלות, חשיבותה של ההגינות הנתפסת בתהליך ההערכה

* בר חיים, א. (1988). ניהול משאבי אנוש. האוניברסיטה הפתוחה, יחידה 7 עמ' 166-135.

Chen, T., Wu, P., Leung, K. (2011). Individual performance appraisal and appraisee reactions to workgroups. *Personnel Review*, 40(1): 87- 105.

Dupee, J. M., Ernst, N. P., Caslin, E. K.(2011). Does multisource feedback influence performance appraisal satisfaction? *Nursing Management*, 42(3): 12- 16.

Thurston, P, W., McNall, L.(2010). Justice perceptions of performance appraisal practices. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3): 201 – 228.

Whiting, S,W., Podsakoff, P, M., Pierce, J. R.(2008). Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 2008, 125-139.