

פיתוח מיומנויות ניהול בארגוני בריאות

המרצה: ד"ר אביב קדרון

פרטי התקשרות: avivb@yvc.ac.il

שעות קבלה: בתאום מראש במייל

מועד הרצאה: יום א', 14.00-18.00

מספר חדר:

אתר אינטרנט לקורס: במערכת highlearn

רקע:

תפקידי ניהול בארגוני בריאות דורשים כיום ידע רב והכשרה אקדמית ומקצועית, כדי לאפשר ביצוע יעיל של התפקיד הניהולי. מיומנויות ניהוליות חשובות להתמודדות מול בעלי עניין שונים בתוך הארגון ומחוצה לו. סטודנטים בקורס ייחשפו לסוגיות שונות ומגוונות בעבודה הניהולית, ולהיבטים מיוחדים בקשר בין מנהל-עובד.

מטרת הקורס היא להקנות כלים ומיומנויות ניהול החיוניים להצלחה בביצוע התפקיד הניהולי בארגוני בריאות. הקורס יכלול נושאים כגון, פתרון בעיות באמצעות טכניקות ליצירתיות וחדשנות, ניהול שינויים בארגון, העצמת עובדים, מחויבות ושימור עובדים, אמון ארגוני, חוזה פסיכולוגי ועוד. במהלך הקורס נשלב ניתוח אירועים, סרטים, דיונים וכו'.

מטרות הקורס:

1. להקנות למשתתפים ידע ומיומנויות על עבודה ניהולית בתחום הסייעוד.
2. לספק למשתתפים פורום לדיון על המפגש בין אנשי הסייעוד כמנהלים והארגון.
3. לאבחן ולנתח מצבי ניהול מורכבים בתחום הסייעודי ובארגוני בריאות.

דרישות הקורס:

1. נוכחות חובה. תיבדק נוכחות בכל שיעור. סטודנט שלא יהיה נוכח ב-80% מהשיעורים לא יוכל להגיש עבודה.
2. השתתפות פעילה בהרצאות. קריאת ביבליוגרפיה לכל הרצאה. הדפסת חומרי קריאה מאתר הקורס והבאתם להרצאה על פי ההנחיות.
3. הגעה בזמן לתחילת השיעור. סטודנט מאחר לא יורשה להיכנס לכיתה (פרט להודעה מראש ותיאום עם המרצה).
4. הגשת עבודת סיכום קורס + מצגת בכיתה (100% מהציון).

5. טלפונים ניידים ומחשבים- חלה חובה לסגור טלפונים ניידים ולאכנסם בתיק בזמן השיעור. שימוש במחשב נועד להקלדת חומר ההרצאה בלבד. אין לגלוש באינטרנט או לעסוק בכל פעילות אחרת במחשב במהלך ההרצאה.
6. חומרי הקורס- המצגות וסיכומי הרצאות נועדו לצורכי הוראה ולימוד של הסטודנטים הרשומים בקורס בלבד. הסטודנטים אינם רשאים להעביר את המצגות והסיכומים, לעלות לאתרי אינטרנט, לסחור בהם ו/או כל פעילות אחרת. כמו כן, אין להקליט את ההרצאה ללא קבלת אישור מראש.

תוכנית הקורס ורשימת מקורות:

חלק א': יחסי עובד-מנהל בארגוני בריאות

נושא 1 : חוזה פסיכולוגי

ורדי, י' וגור ז' (2004). סגנון המנהיגות ותפיסת החוזה הפסיכולוגי: מחקר בארגון שירותי משאבי אנוש, 198, 48-56.

McCabe, S. & Sambrook, S. (2013). Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 50(7), 954-967.

נושא 2 : אמון ארגוני וביחסי עובד מנהל

גלפורד, ר' ודרפו, א' ס' (2003). מה (ומי) עובד נגד האמון שרוחשים לך?: אקזקיוטיב, 54, 44-49.

McCabe a, T.J. & Sambrook, S. (2014). The antecedents, attributes and consequences of trust among nurses and nurse managers: A concept analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 51(5), 815-827.

נושא 3 : מחויבות עובדים

פרוינד, ע' ודרך-זהבי, ע' (2005). אפקטיביות הצוות הבין מקצועי: מיתוס או מציאות? השפעת גורמים אישיים וארגוניים על העבודה בצוותים בין מקצועיים במערכת הבריאות בקהילה. *ביטחון סוציאלי*, 68, 70-101.

Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2011). Supervisor-subordinate communication relationships, role ambiguity, autonomy and affective commitment for nurses. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession*, 39(2): 227-239.

נושא 4 : העצמת עובדים

Bish M., Kenny A. & Nay R. (2014). Perceptions of structural empowerment: nurse leaders in rural health services. *Journal of Nursing Management*, 22, 29–37.
Farr-Wharton, R., Brunetto, Y. & Shacklock, K. (2012). The impact of intuition and supervisor-nurse relationships on empowerment and affective commitment by generation. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1391-1401.

נושא 5 : מרכזיות העבודה ושמירה על איזון חיים עבודה

שטר, ח' (2005). קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה. סוציולוגיה ישראלית: כתב-עת לחקר החברה הישראלית, 7 (1), 143-160.

Cohen, A. & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2), 124 – 141.

חלק ב': תפקיד המנהל בתהליכי ניהול השינוי

נושא 5-6 : מודלים לניהול השינוי

לוי, ע. (2008). ניהול ומנהיגות-שינוי וחדשנות. ישראל: רימונים הוצאה לאור. פרק 6

נושא 7-8 : תהליכים ושלבם בניהול השינוי

פוקס, ש. (2001). הפסיכולוגיה של ההתנגדות לשינוי. רמת גן: הוצאת אוניברסיטת בר אילן. פרק ה'

לוי, ע. (2008). ניהול ומנהיגות-שינוי וחדשנות. ישראל: רימונים הוצאה לאור. פרק 7

חלק ג': משינוי לחדשנות ויצירתיות בתהליכי ניהול בארגוני בריאות

נושא 9 : חסמים ליצירתיות

דרוקר, פ. (2011). מתי ואיך הופכת חדשנות לעסק מסודר. אקזקיוטיב, 104, 66-61

נושא 10-12 : ניהול באמצעות טכניקות ליצירתיות וחדשנות

מקרירי, ל. (2010). חדשנות ממוקדת שרות בארגונים בהם הטעות מכאיבה לכולם. אקזקיוטיב, 99, 16-20.

Andriopoulos C. (2001). "Determinants of organizational creativity". *Management decision*. 39, 10, 834-840.

סיכום : מצגות בכיתה