

ניהול יכולות

קורס מס': 209.6219
תקופה מס' 4, תשע"ח, 2018
מאי 2018-יולי 2018

המרצה: פרופ' צפריר שי
שעות הרצאה: יום ג' וימי ו'
שעות הקבלה: יום ג' 14:00 – 15:00 בתיאום מראש
חדר: בנין ג'ייקובס חדר 615

מטרות הקורס

מטרות הקורס הן להקנות ידע, הבנה וכלים לניתוח מערכות ארגוניות הבאות להתמודד ולשפר תופעות ברמת היחיד, הקבוצה והארגון הקשורות לניהול היכולות והכישרונות בארגון. הקורס יעסוק בשינויים בעולם העבודה, בהבחנה בין מערכת ניהול היכולות והכישרונות לבין ניהול משאבי אנוש כמו גם באמון, ערכים, עזיבה וצמצומים. מטרת אלו יושגו דרך בחינת הגורמים הפועלים בעולם העבודה במסגרת הארגון כמו גם יצירת מודעות ותובנה בבחינת תהליכים בארגונים שונים על-מנת לגבש מדיניות ניהולית מתאימה.

מבנה הקורס

הקורס מורכב מהרצאות בהן יוצגו היבטים תיאורטיים וישומיים באמצעות אירועים, חקר אירוע, הצגות סטודנט, סרטים וסימולציות. השיעור בנוי, בעיקר, על דיונים בכיתה ולכן נדרשת השתתפות פעילה והכרת החומר לפני השיעור. הקורס מתוכנן ליצור סביבה לימודית אקטיבית. על מנת לאפשר סביבה לימודית אקטיבית, הסטודנטים יהיו אחראים להוביל ולהנחות דיון קבוצתי במהלך השיעורים. הציפייה היא שסטודנטים ישתתפו השתתפות פעילה ומועילה להשגת מטרות הקורס.

דרישות הקורס

- ◀ השתתפות פעילה ועניינית בהרצאות.
- ◀ קריאת ספרות החובה הניתנת בשיעור וכהכנה לכל שיעור.
- ◀ הגשת תרגילים:
 - תרגילי כיתה.
 - תרגילי בית - מספר תרגילי הבית לא יעלה על 6.
- ◀ אירוע מחיי העבודה (15 מאי 2018)
- ◀ סיכום מאמר (שבוע 7, 13 יוני 2017)
 - חלוקת המאמרים תיעשה עפ"י הגרלה
- ◀ פרויקט קבוצתי:
 - מצגת בכיתה (28 יולי 2017)
 - הגשה (17 ספטמבר 2017)
- ◀ חל איסור להקליט את השיעור בכל דרך שהיא.

- ◀ חל איסור לעשות שימוש בטלפונים ניידים במהלך השיעור. שימוש בטלפון הנייד כמוהו כאי נוכחות בשיעור ויוביל להורדה בציון.
- ◀ יציאה וכניסה במהלך השיעור - יש להימנע מאיחורים או יציאה מהשיעור טרם סיומו. אין לצאת במהלך השיעור לטובת סידורים כלשהם, כולל כאלה הקשורים בעבודה. פעולה שכזו שקולה לאי נוכחות בשיעור ותוביל להורדה בציון.
- ◀ אי הגשה בזמן של תרגיל ו/או מצגת ו/או עבודה תוביל לציון 0.
- ◀ **הקבוצות תיקבענה בתיאום עם המרצה.**

ציון סופי

- תרגילים – 5%
 - אירוע מחיי העבודה – 5%
 - סיכום מאמר – 5%
 - הצגה בכיתה – 15%
 - פרויקט מסכם – 65%
 - השתתפות פעילה ומועילה למטרות הקורס – 5%
- ✚ שינויים עשויים לחול ולכן אין באמור לעיל התחייבות שנספיק את כל החומר הרשום ו/או שלא יערכו שינויים.
 - ✚ תרגילים שלא נספיק לעשות, הניקוד יעבור לציון הפרויקט.
 - ✚ למען הסר כל ספק סטודנט/ית שלא יעמוד/תעמוד בדרישות הקורס לא יקבל/תקבל ציון סופי בקורס.

לוח זמנים

שבוע	יום	נושא	תרגיל/חקר אירוע
1	08 מאי 2018	מבוא: ארגונים היבטים עכשוויים	
2	15 מאי 2018	ניהול יכולות לעומת ניהול כישרונות	הגשת תרגיל מחיי העבודה
3	22 מאי 2018	מודל ניהול יכולות: האדם במרכז	תרגיל תרבות
4	25 מאי 2018	התנהגות לא הולמת	
5	29 מאי 2018	כנס: הטכנולוגיה בשירות משאבי אנוש	
6	01 יוני 2018	היעדרויות, עזיבה וצמצומים	תרגיל בית "נוכח-נפקד"
7	08 יוני 2018	ניהול על-פי ערכים	The Value of Value
8	13 יוני 2018	ניהול ביצועים + אמון בארגונים	הגשת סיכום מאמר
9	15 יוני 2018	מצגות	
	13 יולי 2018	הגשת פרויקטים	

ספר עזר

Robbins, S.P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15th Ed.). N.J.: Pearson (Prentice-Hall).

רשימת קריאה

מבוא: ארגונים היבטים עכשוויים (שבוע 1, 08 מאי 2018)

- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23, 272-285.
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review*, 25(3), 264-279.
- Godard, J. (2001). High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (4), 776-805.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., & Sumberg, K. (2009). How Gen Y & Boomers will reshape your agenda. *Harvard Business Review*, 87(7/8), 71-76.
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19-33.
- Vaiman, V., Haslberger, A., & Vance, C. M. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 280-286.

ניהול יכולות לעומת ניהול כישרונות (שבוע 2, 15 מאי 2018)

- van den Broek, J., Boselie, P., & Paauwe, J. (2017). Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on coopeition in healthcare. *European Management Journal*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.012>
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103-114.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128.
- Rubinstein, S.A. (2000). The impact of co-management on quality performance: The case of the Saturn Corporation. *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), 197-218.
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of world business*, 45(2), 122-133.

מודל ניהול יכולות: האדם במרכז (שבוע 3, 22 מאי 2018)

- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Executive*, 14, 81–90.
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161-168.
- Kontoghiorghes, C. (2016). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *International Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1833-1853.
- Mäkelä, K., Björkman, I., & Ehrnrooth, M. (2010). How do MNCs establish their talent pools? Influences on individuals' likelihood of being labeled as talent. *Journal of World Business*, 45(2), 134-142.
- Martin, J., & Schmidt, C. (2010). How to keep your top talent. *Harvard Business Review*, 88(5), 54-61.
- Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723-747.
- Roberson, L., and Kulik, C. T. (2007). Stereotype threat at work. *Academy of Management Perspectives*, 21(2), 24–40.
- Vaiman, V., Scullion, H., & Collings, D. (2012). Talent management decision making. *Management Decision*, 50(5), 925-941.

התנהגות (לא) הולמת (שבוע 4, 25 מאי 2018)

- Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I Know What You Did: The Effects of Interpersonal Deviance on Bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80-94.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Braeckman, L. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: A cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(2). <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00588>
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.
- Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119(2), 235-244.
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers: The Indirect Effects of Job Demands Are Mediated by Job Burnout and Moderated by Job Control and Social Support. *Human Performance*, 28(4), 332-350.

היעדרויות עזיבה וצמצומים (שבוע 6, 01 יוני 2018)

- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39(1), 112-126.
- Hareli, S., & Tzafrir, S. S. (2006). The role of causal attributions in survivors' emotional reactions to downsizing. *Human Resource Development Review*, 5 (4), 400 – 421.
- Stahl, G., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P. & Wright, P. (2012). Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*, 53(2), 25-42.
- Tzafrir, S. S., & Enosh, G. (2011). Beyond Attitudes and Norms: Trust Commitment and HR Values as Triggers of Intention to Leave. In Searle, R. H., and Skinner, D (Eds.) *Trust and human Resource management*. UK: Edward Elgar. Pp. 289 - 308.

ניהול על-פי ערכים (שבוע 7, 08 יוני 2018)

- Campbell, D. J. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative, *Academy of Management Executive* (1993-2005), 14(3), 52-66.
- Jaakson, K. (2010). Management by Values: Are some Values Better than Others?, *Journal of Management Development*, 29(9), 795-806.
- Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2016). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484-505.

Exercise: The value of value

אמון וניהול ביצועים (שבוע 8, 08 יוני 2018)

- Goffin, R. D., Jelley, R. B., Powell, D. M. and Johnston, N. G. (2009). Taking advantage of social comparisons in performance appraisal: The relative percentile method. *Human Resource Management*, 48: 251–268.
- Ghorpade J. (2000). Managing five paradoxes of 360-degree feedback. *Academy of Management Executive*, 14, 140 - 150.
- Mach, M., Dolan, S., and Tzafrir, S. (2010). The Differential Effect of Team Members' Trust on Team Performance: The Mediation Role of Team Cohesion. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*. 83 (3), 771-794.
- Schreurs, B. H. J., & Syed, F. (2011). Battling the war for talent: An application in a military context. *Career Development International*, 16 (1), 36-59.

מצגות פרויקטים והערכת מצגות (שבוע 9, 15 יוני 2018)

הגשת פרויקט (13 יולי 2018)

פרויקט מסכם - דרישות

- ✚ העבודה תתבצע ותוגש על-ידי קבוצה.
- ✚ אורך העבודה לא יעלה על 25 עמודים.
- ✚ רווח כפול, פונט 12 David, רווחים בהתאם לברירת המחדל של word.
- ✚ עמוד פתיחה הכולל את שם העבודה ושם המחברים, כיתה, תאריך (לא נספר כחלק מ 25 עמודים).
- ✚ שימוש במקורות אקדמיים - עמוד הכולל את רשימת המקורות בהם עשיתם שימוש (לא נספר כחלק מ 25 העמודים) – ראה הנחיות לכתיבה אקדמית.
- ✚ העבודה תכלול לפחות את הפרקים הבאים
 - מבוא – הצגת הנושא + בעיה/שאלת המחקר
 - רקע תיאורטי
 - נתונים רלוונטיים הקשורים בבעיה/שאלה/ארגון
 - המלצות פעולה/תוכנית ודיון (כולל שיקולים בבחירת אלטרנטיבה)
 - סיכום
 - רשימת מקורות
 - נספחים (במידת הצורך)

מצגת ניתוח אירוע

מצופה מהסטודנטים להכין בנוסף מצגת בעלת אופי ביקורתי של המקרה שבחרו.

- אורך המצגת 30 דקות (כולל מקום לשאלות)
- המצגת תכלול סדרה של שקפים העוסקים לפחות בנושאים הרשומים מטה:
 - תרחיש/נתונים/עובדות
 - שאלה/בעיה ארגונית
 - זיהוי של תיאוריות ו/או מודלים אפשריים הקשורים לבעיה זו
 - אלטרנטיבות לטיפול
 - שיקולים בבחירת אלטרנטיבה
 - ממצאים/תוכנית פעולה
 - דיון

בהצלחה

הנחיות לכתובת מקורות

Citations to references in the essay should be as follows:

Deery and Plowman (1998) argue that industrial relations ...

or

Recent developments (e.g., employment contracts) in industrial relations (Deery & Plowman, 1998) ...

When there are **more than two** authors, the first citation should be

Schuler, Dowling, Smart and Huber (1998) argue that HRM ...

Subsequent citations should be: Schuler et al. (1998) assert that HRM ...

or

The importance of HRM (Schuler, Dowling, Smart & Huber, 1998) ...

Subsequent citations should be: The five activities of HRM (Schuler et al., 1998) ...

When there are **two or more** citations within the same parentheses, the order is alphabetized:

The recruitment and retention of employees is fundamental to organisations (Deery & Plowman, 1998; Gahan, 1992; Jones, 1990; Smith, 1989).

ציטוטים

When quoting always provide page numbers, e.g.,

"It is assumed that both workers and management share a common objective" (Deery & Plowman, 1998, p. 5).

or

Deery and Plowman (1998) "assumed that both workers and management share a common objective" (p. 5).

מקור משני

When you do not have access to the original material that has been cited in another's work, the citation is:

Hyman and Fryer (1975, cited in Deery & Plowman, 1998) argue that rather than there being symmetry in the distribution of power ...

In the References only the actual work read is included e.g., in the above example Deery and Plowman would be included and Hyman and Fryer (1975) would be excluded from the References.

רשימת מקורות בסוף העבודה

The reference list appears on a separate page at the end of the essay and includes all references cited in the essay. They are listed in alphabetical order, by the first author's surname, with the title, year of publication, title, and publishing information provided, e.g.,

Iverson, R.D., & Buttigieg, D.M. (1999). Affective, normative, and continuance commitment: Can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.

Murray, B. & Gerhart, B. (1998). An empirical analysis of a skill-based pay program and plant performance outcomes, *Academy of Management Journal*, 41 (1), 68-78.

Schuler, R.S., Dowling, P.J., Smart, J.P., & Huber, V.L. (1992). *Human resource management in Australia* (2nd ed.). Sydney: Harper Educational.

Zatzick, C.D., & Iverson, R.D. (2006). High-commitment management and workforce reduction: competitive advantage or disadvantage? *Academy of Management Journal*. 49 (5), 999-1015.

כתיבת "אירוע" מחיי העבודה

עמוד השער:

שם האוניברסיטה, הפקולטה והחוג.
כותרת העבודה – עליה לספק אינפורמציה על האירוע ולהיות בעלת משמעות.
הקורס במסגרתו נכתבה העבודה.
שם המחבר ומס' תעודת זהות.
שם המרצה.
תאריך ההגשה.

פרטים טכניים

אורכה של העבודה לא יעלה על 2 עמודים
רווח כפול
גודל פונט "12" DAVID
שוליים – ברירת מחדל של תוכנת WORD

תוכן העבודה

העבודה תתייחס לאירוע אותו אתה/חווית ו/או חווה חברה/ במקום העבודה אשר נובע או המשמעויות שלו כמו גם התוצאות שלו קשורות באחד מנושאי הקורס (כפי שמפורט בסילבוס).

בכל עבודה יש להזכיר:

- ✚ פירוט מדויק של הארגון: תאריך הקמה, ענף פעילות, מיקום בענף, מבנה, גודל ומאפיינים ייחודיים אחרים.
- ✚ תיאור ופירוט מדויק של המחלקה (צוות, יחידה): תחום עיסוק, מיקומה בארגון, מבנה, גודל ומאפיינים ייחודיים.
- ✚ האירוע עצמו – ממה נבע האירוע, פירוט עובדות האירוע ותוצאותיו ללא נקיטת עמדה.
- ✚ ההקשר בו מתרחש האירוע (רמת הארגון, רמת הקבוצה, רמת היחיד).
- ✚ דעתך כיצד היה ניתן לשפר/להימנע או/ו לפתור את המקרה.