

אוניברסיטת בר-אילן
הפקולטה למדעי החברה
המחלקה לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה

המגמה לסוציולוגיה ארגונית

Graduate Program in Organizational Sociology

כתובת:

המגמה לסוציולוגיה ארגונית
המחלקה לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה
אוניברסיטת בר-אילן, רמת גן 52900

<http://www.biu.ac.il/SOC/so/docs/organizations-graduate-program.html>

שנה"ל תשס"ב

המגמה לסוציולוגיה ארגונית

המגמה לסוציולוגיה ארגונית מפגישה את הסטודנטים עם גישות ושיטות מובילות בחקר ארגונים ועבודה, ומקנה להם כלים להבין ולנתח ארגונים אשר פועלים בסביבה גלובלית. המגמה משלבת גישה מחקרית עם אוריינטציה יישומית, ומטרתה להעניק הן תשתית תיאורטית ואינטלקטואלית בתחומי התמחותה והן מיומנויות מעשיות הנוגעות לתחומים כמו אבחון ושינוי ארגוני, ניהול משאבי אנוש ופיתוח ארגונים בהקשרים משתנים וגלובליים.

תכנית הלימודים המוצעת נוגעת בקשת רחבה של נושאים: לשם דוגמה, תרבויות בארגונים, אסטרטגיה ושינוי ארגוני, ניהול ומנהלים, גלובליזציה, סקרים ארגוניים, דינאמיקה קבוצתית, יחסים בין-ארגוניים ותוך-ארגוניים, מיומנויות אבחון ויעוץ ארגוני, מגדר, זהות ואי-שוויון בחיי העבודה ומשאבי אנוש. הקורסים השונים מיועדים להקנות לסטודנטים היכרות מעמיקה עם מורכבותם הפנימית, החברתית, התרבותית והמבנית של ארגונים מסוגים שונים, ועם האופן שבו ארגונים מתנהלים בתוך סביבה מוסדית, חברתית, כלכלית ופוליטית משתנה ורב-פנים.

הלימודים במגמה הם במידה רבה רב-תחומיים. הם משלבים תכני לימוד מתחומי-ידע רבים ומגוונים והם ניזונים מפרספקטיבות סוציולוגיות הקשובות למורכבות החברתית של חיי העבודה, להקשרים מוסדיים ותרבותיים, ולמשמעות חיי היומיום בקונטקסט הארגוני. הלימודים במגמה מתאפיינים בדגש מחקרי המיועד להקנות לסטודנטים לא רק את היכולת ליישם מודלים וכלים קיימים "מן המוכן", אלא גם את היכולת ללמוד ולנתח מופעים ארגוניים באופן עצמאי, כבסיס לפיתוח תובנות וכלים שיתאימו למציאות ארגונית משתנה ודינאמית.

בהתאם לכך, הלימודים במגמה מקנים יסודות אקדמיים לכניסה לתפקידים רבים הקשורים, בין השאר, בניהול משאבי אנוש, ניהול בסקטור הציבורי והפרטי, יעוץ ארגוני, הדרכה, מחקר יישומי, וכמובן מחקר אקדמי. רבים מבוגרי המגמה השתלבו בתפקידים מסוג זה. סטודנטים מצטיינים במגמה יכולים להגיש מועמדות להמשך לימודים לקראת תואר דוקטור.

דרישות הקבלה

(דרישות הקבלה לתואר שני מפורטות בדיעוון לתלמידי התואר השני והשלישי).

למגמה לסוציולוגיה ארגונית יש ביקוש גבוה ולכן תנאי הסף לקבלה הם גבוהים. מעטים מבין הפונים מתקבלים. הקריטריונים לקבלה מתבססים על מספר מרכיבים, בין השאר ציונים בתואר ראשון, תחומי הלימוד בתואר ראשון, ידע באנגלית, והערכה של יכולת לימודית ומחקרית כפי שזו באה לידי ביטוי בסמינריונים ומשתקפת בהמלצות (רצוי ממנחי הסמינרים). בקשה להתקבל למגמה צריכה לכלול **שתי המלצות ממנחי סמינרים, גיליון ציונים מעודכן ובו לפחות אחד מציוני הסמינרים ומילוי שאלון מידע המופיע כנספח למסמך זה**. כל הנתונים הרלוונטיים צריכים להגיע למזכירות התואר השני לא יאוחר מסוף חודש מאי. בקשות לימודים שיחסרו חלק מן הנתונים האלה לא יידונו.

השלמות

ההשלמות הנדרשות נקבעות באופן אינדיבידואלי, על פי תוכני הלימוד של המועמדים בתואר הראשון. לימודי ההשלמה אינם מקנים נקודות זכות לתואר השני. יש לשים לב, כי קורסי ההשלמה מהתואר הראשון אינם מתקיימים בהכרח בימים שלישי ורביעי, שהם ימי הלימוד של קורסי התואר השני. בכל קורסי ההשלמה יש להיבחן במועד א', ויש לסיימם בשנה הראשונה בציון ממוצע של 80 לפחות. סטודנטים המבקשים פטור מלימודי ההשלמה בגין קורסים שלמדו בעבר, מתבקשים למסור למחלקה את תיאור הקורסים שלמדו, כולל רשימה ביבליוגרפית, לפני תחילת שנת הלימודים. סטודנטים שחייבים קורסי השלמות שיש בהם תרגיל **אינם** חייבים להירשם לתרגיל ואינם נדרשים להגיש תרגילים. במקרים שבהם הסטודנטים מחויבים בלמעלה משש שעות השלמה, הם זכאים לשנת השלמות נוספת מעבר לשנתיים של לימודי התואר השני. סטודנטים אשר נדרשים ללמוד בקורסי ההשלמה חייבים לסיים אותם במקביל לשנת הלימודים הראשונה בתואר השני בממוצע של 80 לפחות.

מערכת השעות

שימו לב: קורסי התואר השני במחלקה מרוכזים בימים ג' ו-ד' בלבד! על הסטודנטים להיערך בהתאם ולפנות את הימים הללו לעבודה אקדמית הכוללת לא רק השתתפות בקורסים אלא גם פעולות כגון פגישות עם מרצים, השתתפות בסמינרים מחלקתיים ועבודת ספרייה.

תכנית הלימודים (שנה"ל תשע"ב)

המגמה לסוציולוגיה ארגונית מציעה לימודים במסלול עם תזה. הציפייה היא, כי סטודנטים במגמה יסיימו את חובות השמיעה (בסך 16 ש"ש, מתוכם שני סמינרים) בתוך שנתיים, ויגישו את עבודת התיזה במהלך השנה השלישית ללימודיהם. סטודנטים אשר מסיבה כלשהי לא יעמדו בדרישה לכתיבת תזה, יוכלו לסיים את לימודיהם במגמה ללא תזה בתנאי שירחיבו את היקף לימודיהם ל – 20 ש"ש (כולל סמינר אחד נוסף, כך שישלימו שלושה סמינרים סה"כ), ויעמדו בהצלחה במבחן גמר בתום השנה האחרונה ללימודיהם. המבחן יכול דיון אינטגרטיבי במאמרים מרכזיים, מתוך רשימה שתימסר מבעוד מועד. במקרה כזה, יצוין במפורש על-גבי תעודת המוסמך כי הסטודנט/ית סיימ/ה את לימודיו/ה במגמה לסוציולוגיה ארגונית ללא תזה. על התלמידים במסלול ללא תזה לעמוד בבחינת גמר מסכמת, לאחר סיום כל חובות הלימודים שלהם.

התזה מהווה עבודת מחקר עצמאית שרצוי להתחילה בשנת הלימודים הראשונה. על כותבי התזה להגיש לוועדה לתואר שני של האוניברסיטה הצעת מחקר עד סוף סמסטר א' של שנת הלימודים השנייה. האחריות על חיפוש נושא ומנחה לתזה מוטלת על הסטודנטים. אחת הדרכים לפיתוח עבודת תזה היא באמצעות הרחבה של נושא אשר נחקר במסגרת עבודה סמינריונית. סטודנטים במגמה יכולים לבצע את עבודות המחקר שלהם בהנחיית כל אחד מחברי הסגל במחלקה לסוציולוגיה ולא רק בהנחיית מרצים המלמדים במגמה. עם זאת, שדה המחקר והנושא שלו צריכים להתמקד בארגונים ו/או עבודה.

חשוב לציין כי האוניברסיטה מעניקה לסטודנטים רבים במסלול עם תזה מלגות נדיבות כדי שיוכלו להתמסר לכתיבת עבודת המחקר. אין אפשרות להירשם לתואר שלישי ללא עבודת תזה. סטודנטים מצטיינים במיוחד יכולים ללמוד במסלול ישיר לדוקטורט ולדלג על שלב כתיבת התיזה. קודם לכן, עליהם למצוא מנחה לדוקטורט. במקרה כזה, הסטודנטים יכולים להגיש בקשה למלגת נשיא אשר תומכת בסטודנטים מצטיינים שלומדים לקראת תואר שלישי.

מבנה תכנית הלימודים במסלול עם תזה, שנה"ל תשע"ב

מספר שעות שנתיות (ש"ש)

קורסי חובה משותפים לכל המגמות

שנה א'

1.5 ש"ש
1.5 ש"ש

סטטיסטיקה רב-משתנית + תרגיל
שיטת מחקר איכותניות + תרגיל

2 ש"ש

סוגיות נבחרות בתיאוריות סוציולוגיות

הערות:

- תלמידים שנדרשים להשלים קורס בתיאוריות סוציולוגיות של תואר ראשון ילמדו את הקורס "סוגיות נבחרות בתיאוריות סוציולוגיות" של תואר שני בשנה ב'.

- מבחן מיון לקורס סטטיסטיקה לתואר שני יתקיים בשיעור הראשון של השנה. תלמידים שיכשלו במבחן יידרשו לקורס השלמה בסטטיסטיקה הסקתית מהתואר הראשון. תלמידים אלה ילמדו את הקורס "סטטיסטיקה רב-משתנית" בשנה ב'.

שנה ב'

שיטות מחקר כמותניות מתקדמות (סדנה)

או:

שיטות מחקר איכותניות מתקדמות (סדנה)

1 ש"ש
סה"כ 6 ש"ש

מספר שעות שנתיות (ש"ש)

1 ש"ש
1 ש"ש
2 ש"ש

דרישות הלימודים במגמה לסוציולוגיה ארגונית

סוגיות נבחרות בהתנהגות ארגונית (שנה א')
זרמים בחשיבה ארגונית (שנה ב')
סדנה בהתערבות ארגונית (שנה ב')

4 ש"ש
2 ש"ש

סה"כ 16 ש"ש

שני סמינריונים, מתוכם אחד לפחות בתוך המגמה
קורסי בחירה, מתוכם 1 ש"ש לפחות בתוך המגמה

מסלול ללא תזה: מכסת שעות הלימוד לתואר שני ללא תזה הוא 20 ש"ש (החל משנת הלימודים תש"ע) ומתוכם שלושה סמינרים ו-4 ש"ש של קורסי בחירה. שני סמינרים לפחות ו-2 ש"ש מתוך קורסי הבחירה צריכים להיות בתוך המגמה. תכנית הלימודים מתוכננת לתקופה של שנתיים שבמהלכן יש לסיים את כל דרישות השמיעה לתואר.

פירוט חובות התוכנית

תכנית הלימודים לתואר השני במחלקה לסוציולוגיה מתוארת בהרחבה בידיעון לתלמידי התואר השני והשלישי ובאתר המחלקה.

1. חובות הלימוד בשנה א'

- א. חובה ללמוד בשנה הראשונה **8 ש"ש לפחות**, לא כולל לימודי השלמה.
- ב. חובה ללמוד סמינריון אחד בתוך המגמה בשנה הראשונה.
- ג. חובה ללמוד בשנה הראשונה את הקורס "סוגיות נבחרות בהתנהגות ארגונית".
- ד. חובה ללמוד את קורסי החובה המשותפים לכל המגמות: "סטטיסטיקה רב-משתנית"; "שיטות מחקר איכותניות"; "סוגיות נבחרות בתיאוריות סוציולוגיות". כאמור, סטודנטים שחייבים ללמוד את "תיאוריות סוציולוגיות" של תואר ראשון במסגרת חובות ההשלמה שלהם, ילמדו את הקורס "סוגיות נבחרות בתיאוריות סוציולוגיות" בשנה השנייה. סטודנטים שלא יעברו את מבחן המיון בקורס "סטטיסטיקה רב-משתנית" יידרשו לקורס השלמה בסטטיסטיקה הסקתית מהתואר הראשון. תלמידים אלה ילמדו את הקורס "סטטיסטיקה רב-משתנית" בשנה ב'.
- ה. ניתן להירשם לקורס בחירה אחד או שניים בשנה א'.
- ו. תלמידים שחייבים בלימודי השלמה בחוג חייבים לסיים אותם עד סוף שנה א' בממוצע של 80 לפחות. החייבים בלימודי השלמה באנגלית, חייבים לסיים עד סוף שנה א'.
- ז. **הסמינר המחלקתי:** המחלקה עורכת סמינר עבור הסגל והתלמידים לתארים מתקדמים, בימי רביעי בשעות 14:00-16:00. בסמינר מתארחים מרצים מהמחלקה ומחוץ למחלקה, העוסקים במגוון נושאים בסוציולוגיה ובאנתרופולוגיה. תלמידי התואר השני מוזמנים להשתתף במפגשים. רשימת ההרצאות תפורסם בנפרד, סמוך לפתיחת שנת הלימודים. הסמינר המחלקתי ניתן אחת לשלושה שבועות (לערך). אין להירשם לקורסים הניתנים בשעות אלה. ההשתתפות בסמינר המחלקתי אינה מזכה בניקוד. מטרתה היא העשרה ללימודי התואר השני והשלישי.

2. חובות הלימוד בשנה ב'

- א. סמינריון שני (תלמידים במסלול ללא תזה צריכים להרשם גם לסמינריון שלישי).
- ב. סדנה בשיטות מחקר כמותניות מתקדמות או סדנה בשיטות מחקר איכותניות מתקדמות.
- ג. קורסי החובה של המגמה: "זרמים בסוציולוגיה ארגונית" ו"סדנה בהתערבות ארגונית".
- ה. קורסי בחירה.

3. הערות לגבי הסמינריונים וקורסי הבחירה

- א. סמינריונים: יש לקחת את הסמינר שמציעה המגמה. במקרים מסוימים ניתן לקחת סמינר אחד מחוץ למגמה (אך בתוך המחלקה).
- ב. יש ללמוד לפחות מחצית מנקודות קורסי הבחירה בתוך המגמה.
- ג. במקרים יוצאי דופן סטודנטים במגמה לסוציולוגיה של ארגונים יכולים לשמוע קורס בחירה שאינו ניתן במסגרת המגמה במחלקות אחרות. הרישום לקורסי בחירה מחוץ למחלקה לסוציולוגיה ייעשה רק באישור ראש המגמה.

חובות נוספות: אנגלית וקורסי היסוד ביהדות

סטודנטים לתואר שני נדרשים לעבור בחינת מיון באנגלית בשנת הלימודים הראשונה לתואר כדי לקבוע אם הם חייבים להשתתף בקורס לאנגלית. סטודנטים שאינם זכאים לפטור (על-פי בחינת מיון), חייבים לקחת קורס באנגלית. הבחינה באנגלית ניתנת פעמיים בשנה. **על הסטודנטים חלה החובה להתעדכן לגבי מועדי הבחינות במחלקה לאנגלית.**

תלמידי המגמה (כמו כל תלמידי התואר שני) חייבים ללמוד קורסי יסוד ביהדות. סטודנטים שלא למדו את התואר הראשון באוניברסיטת בר-אילן, חייבים בשני קורסים שנתיים. בעלי תואר ראשון מאוניברסיטת בר-אילן חייבים בקורס שנתי אחד בלבד.

המרצים במגמה (שנה"ל תשע"א)

ד"ר נדב גבאי (ראש המגמה)

ד"ר גלית אילון

ד"ר אורלי בנימין

ד"ר רונית יצחקי

ד"ר אילנה סילבר

ד"ר שני קונה

ד"ר דני קפלן

מר איתמר רוגובסקי

ד"ר אבי שושנה

ד"ר ברוך שמעוני

ד"ר אורנה ששון-לוי

דוגמאות לקורסים הניתנים במגמה¹

סוגיות נבחרות בהתנהגות ארגונית / ד"ר אבי שושנה

הקורס מבקש להקנות ידע תיאורטי ואמפירי להבנת התהליכים המשפיעים על התנהגותם של יחידים וקבוצות בארגונים במסגרת מצבים וסביבות ארגוניות מגוונות. מטרת הקורס היא בהבנת האינטראקציות ההדדיות המורכבות בין הפרט, הקבוצה והארגון. הנושאים שיידונו הנם ברמה המיקרו של התנהגות ארגונית קרי: ניתוח והבנה של תהליכים ברמת הפרט (אישיות, ערכים, מוטיבציה ועוד) והאופן שבו הם משפיעים על ההתנהגות בארגון. כמו גם ננסה להתחקות אחר האופנים בהם תרבויות ארגוניות שונות משפיעות על התנהגות העובד. בין הנושאים שילמדו בקורס: אישיות, ערכים וביצועים פסיכולוגיים וארגוניים; סגנון קבלת החלטות; מוטיבציה; שביעות רצון; מחויבות ארגונית; אינטליגנציה רגשית; מנהיגות

זרמים במחשבה ארגונית / ד"ר נדב גבאי

המעבר מחקר ארגונים כמערכות סגורות לבחינה של ארגונים כמערכות פתוחות המקיימות יחסי גומלין עם סביבתם (ובייחוד עם השדה המוסדי שבו הם פועלים), מאפשר לחשוב על ארגונים כעל משתנה חשוב בהסבר של תופעות חברתיות ולא רק כעל משתנה תלוי. קורס זה יוצא מנקודת הנחה שארגונים אינם רק "עובדה חברתית" ומושא חקירה, אלא גם פרדיגמה תיאורטית: מסגרת התייחסות לאופן שבו חוקרי חברה חושבים על תופעות סוציולוגיות. בהתאם, מטרת הקורס היא לערוך היכרות עם התיאוריות החשובות והטקסטים המרכזיים בסוציולוגיה ארגונית להקנות לסטודנטים מיומנויות יסוד בניתוח תיאורטי של תופעות חברתיות מפרספקטיבה ארגונית וניאו-מוסדית, תוך דגש ועל היכרות עם התיאוריות והטקסטים המרכזיים בסוציולוגיה ארגונית ועל פיתוח חשיבה אנליטית וביקורתית.

התערבות ארגונית בראייה רב-תרבותית / ד"ר ברוך שמעוני

תרבויות בארגונים הפכו בשלושים השנים האחרונות למושא מחקרי ופרקטי מרכזי אצל חוקרים ומנהלים. הסמינר יסקור את התפתחות המחקר התרבותי בארגונים ויצג מחקרים קיימים על צורות תרבותיות ארגוניות וניהוליות שונות. מטרתו היא להציע לתלמידים כלים תיאורטיים ומעשיים להתמודדות עם תרבויות בארגונים. הסמינר יתקיים בצורה של סדנה שתתבסס על הרצאות, דיונים פתוחים והצגות תלמידים. התלמידים יתבקשו לקיים ראיונות אישיים ותצפיות בארגונים. אלו ישמשו בסיס לכתיבת עבודה שתוגש בסוף הקורס.

פרקטיקום בהערכת תפוקה בארגונים / מר איתמר רוגובסקי

מטרת הקורס:

1. להקנות ידע, טכניקות ומיומנויות בדיאגנוזה של ארגונים.

¹ אלו הן דוגמאות בלבד המבוססות על רשימת הקורסים שניתנו בשנה"ל תשע"א. רשימת הקורסים מתעדכנת מידי פעם.

2. הסטודנטים יתבקשו ללמוד מס' מודלים תיאורטיים ודרך יישומם באבחון ארגוני. כמו כן, שימוש בתיאוריות ארגוניות כלליות וספציפיות לתופעות הארגוניות לשם אבחון תהליכים ארגוניים ייחודיים.
3. קורס הפרקטיקום יתנהל כסדנא מעשית אשר תעסוק בתכנון וביצוע של פרויקט אבחון ארגוני הלכה למעשה בקרב חברה עסקית. השגת ה"לקוח" לביצוע האבחון יהיה באחריות הסטודנטים.
4. בקורס נבנה- על בסיס שיטות וכלים קיימים- כלי האבחון, נבצע איסוף נתונים, נעבדם, ננתח אותם, נתכנן נתינת משוב ללקוח ומסירתו בפועל.
5. בנייתוח הממצאים הסטודנטים יתבקשו להשתמש בסקירת ספרות על חברות דומות ו/או מתחרות.

תרבות ארגונית / ד"ר גלית אילון (סמינר)

המושג "תרבות ארגונית" נעשה פופולרי מאוד בעשורים האחרונים והפך, במידה רבה, למושג מפתח בחקר ארגונים. הסמינר בוחן את גלגוליו של המושג בתיאוריה הארגונית ועוסק בסוגיות פרקטיות ומתודולוגיות הקשורות בו. כדי להעריך את תרומתו של המושג להעמקת הידע על אודות החיים הארגוניים, ניהולם ומורכבותם, מוקדש חלק מן הסמינר לדין במחקרי תרבות קיימים הנוגעים להיבטים שונים של חיי היומיום בארגון.

סקרים ארגוניים – יסודות מתודולוגיים ודרכי ביצוע / ד"ר נדב גבאי (סמינר)

בשנים האחרונות הולך ומתרבה השימוש בסקרים ארגוניים ככלי רב-עוצמה לאומדן ביצועים, קבלת החלטות, הלכי רוח, מוטיבציה ורמת שביעות הרצון בארגון כדי לקדם תהליכי למידה, שיפור והתפתחות ארגוניים. ביצוע סקר ארגוני אפקטיבי מעמיד בפני החוקרים אתגרים מתודולוגיים-סטטיסטיים ולוגיסטיים רבים. מטרת הסמינר לספק כלים תיאורטיים ויישומיים, הדרושים להתמודדות עם אתגרים אלה, לצורך ביצוע סקר דעות אפקטיבי בקונטקסט ארגוני. לסמינר שני חלקים. בחלק הראשון של הסמינר, נדון באתגרים המתודולוגיים והלוגיסטיים הרבים שביצוע סקר ארגוני מעמיד בפני החוקר ונאמוד את תרומתם הייחודית של סקרים ככלי אפקטיבי לפתוח ארגוני וניהולי, תוך הבנת המונחים, המושגים והיסודות המתודולוגיים העיקריים של התחום. בחלקו השני של הסמינר, נלמד כיצד להוציא לפועל סקר ארגוני וכיצד לנתח את תוצאותיו. הסטודנטים יבחרו פרויקט, ילמדו לכתוב הצעת מחקר, ויתנסו בעריכת סקר ארגוני, לרבות ביצוע מחקר פיילוט, כתיבת הצעת מחקר, בניית מדדים, תפעול משתנים ופיתוח שאלון תקף ומהימן, בניית מודלים של השערות לבדיקת קשרים בין משתנים, תכנון מערך הדגימה, איסוף הנתונים, קידודם וניתוחם ונתיבת עבודת מחקר כמותית המבוססת על סקר ארגוני.

סיפורי חיים של מנהלים / ד"ר ברוך שמעוני (סמינר)

קורס זה מניח כי סיפורים מהווים את אחת הדרכים בהן אנשים מארגנים את חייהם ומקנים להם משמעות. הקורס יציע לתלמידים כלים תיאורטיים ופרקטיים לאיסוף ולניתוח של סיפורי חיים של מנהלים במטרה לעמוד על תפישותיהם הניהוליות. הקורס יישען על גישות אנתרופולוגיות,

מנהיגות / ד"ר שני קונה

מנהיגות היא התופעה הנצפית ביותר והמובנת פחות עלי אדמות) "ג'יימס מקגרגור ברנס. (בחלק הראשון של הקורס נכיר תיאוריות קאנוניות להבנת התופעה האנושית המרתקת של מנהיגות ונציג את הגישות המחקריות השליטות בתחום. בהמשך, נתייחס לארבע פרספקטיבות חדשות בחקר מנהיגות בעשור האחרון: מנהיגות אותנטית; מנהיגות אתית; תיאוריות מורכבות בחקר מנהיגות; גישת היחסים. בחלק השני של הקורס ננתח בביקורתיות גילויים מגוונים של מנהיגות בהקשרים חברתיים רחבים, ביניהם: מנהיגות וג'נדר וכן הזיקה גילוי מנהיגות ורוחניות ב"עידן החדש" בישראל. עוד נברר האם ניתן לפתח מנהיגות, ונדבר על הפרקטיקות הנפוצות בהקשר של כמיהה אנושית זו.

אסטרטגיה בניהול משאבי אנוש / ד"ר רונית יצחקי

פונקציית משאבי אנוש מייצגת את המימד האנושי בארגון. האם ניתן להתייחס אל פונקציית משאבי אנוש כאל כל יחידה עסקית אחרת בארגון? אם כן, באיזה אופן היא תורמת לביצועים העסקיים של הארגון? מהו הקשר בין פונקציית משאבי אנוש לבין האסטרטגיה העסקית בארגונים? הקורס יעמוד על תחומי העיסוק של פונקציית משאבי אנוש תוך בחינת הערך המוסף שלה לפיתוח אסטרטגיה של יתרון תחרותי. במסגרת הקורס נסקור את תיאוריות המרכזיות אשר מסבירות את התרומה של ההון האנושי ליצירת יתרון תחרותי. כמו כן נבחן נושאי מפתח עכשוויים בניהול משאבי אנוש תוך התמקדות בתרומה של פונקציית משאבי אנוש לפיתוח הון אינטלקטואלי, הון אנושי וניהולי והון חברתי. הקורס יתבסס על הספרות אקדמית עדכנית ועל ניתוח דוגמאות מן התעשייה הישראלית אשר יוצגו במהלך הקורס על ידי הקרנת סרטים ועל ידי מרצי אורח.

הנחיית קבוצות / מנחות: גב' הילה כהן-ניסן וגב' סיגל אופנהיים-שחר

הקורס יספק כלים להבנת טבעם של תהליכים המתרחשים בקבוצה. הלמידה תשלב לימוד של נושאים ומודלים תיאורטיים, תוך כדי התנסות חווייתית בדינאמיקה קבוצתית ובעזרת תרגול של מיומנויות הנחייה והתנסות בהנחיית עמיתים בקבוצת הלימוד. נושאים עיקריים: שלבי התפתחות קבוצה, תופעות אופייניות בעבודה קבוצתית, מרכיבים בבניית קבוצה (Setting), סוגי קבוצות, תפקידים בקבוצה, תוכן מול תהליך, סגנונות תקשורת בקבוצה, טיפול בהתנגדויות, תפקידי המנחה, סגנונות הנחיה, הנחיה ב-co, עבודה עם שונות וריבוי תרבויות

יחסים חברתיים בארגונים / ד"ר דני קפלן

קורס זה בוחן ארגונים מפרספקטיבה של חקר החברותיות. נחקר את הקשר שבין חברות בין-אישית, חברות בארגונים, בדגש על ארגונים התנדבותיים, וחברות בקהילה. ראשית נסקור ציוני דרך בהתפתחות מושג החברות בחשיבה המערבית. למרות שבעידן המודרני חברות מקושרת עם אינטימיות, אוטונומיה ובחירה אישית, ניוכח שיש לה גם הקשרים במישור הקבוצתי, הארגוני והציבורי. ננסה לבחון כיצד חברותיות פועלת במרחב הביניים של ארגונים ומתווכת בין הפרטי לבין הציבורי. שנית, נבחן את ההשפעה של חברותיות על תהליכים פנים-ארגונים ועל ערכי החברה האזרחית באמצעות גורמים כגון יחסי אימון, הון חברתי, רשתות חברתיות, וסולידריות קולקטיבית. במהלך הקורס התלמידים יבחרו ארגון ויערכו בו מחקר חצי-מובנה שימשם בסיס לדוח מסכם.

מרצי המגמה מאחלים לכל תלמידיהם

חווית לימודים מעניינת ופוריה!

נספח א' – שאלון מידע למועמדים לתואר שני

מועמד/ת נכבד/ה,

נא להשיב על השאלות הבאות ולהעביר למזכירות הוועדה יחד עם קורות החיים המפורטים שלך. יש למסור את החומר מודפס ברוח כפול, ולהשאיר שוליים רחבים משני הצדדים.

שם המועמד/ת _____

מועמד למגמות: 1. עדיפות ראשונה _____

2. עדיפות שנייה _____

3. עדיפות שלישית _____

נא להשיב על השאלות הבאות:

1. מהם תחומי ההתעניינות העיקריים שלך בסוציולוגיה ו/או באנתרופולוגיה? האם גם מחוץ ללימודך (בעבודה, בחוגים, בקריאה עצמית) עסקת בתחומים אלו?
2. האם יש לך רקע בכתיבה מקצועית (מחוץ לעבודה סמינריונית)? ציין/י כל רקע המעיד על יכולתך להביע רעיונות בכתב בצורה מקצועית (כגון: כתיבה לעיתון, לעלון ביה"ס, דו"ח מסכם במקום עבודה וכיו"ב).
3. ידיעת שפות בנוסף ללימודיך הסדירים באנגלית. האם יש לך ניסיון נוסף בשפה זו? (לימודים או שהייה בחו"ל, עבודה עם דוברי אנגלית וכיו"ב). ציין/י גם ידע ונסיון בשפות אחרות.
4. האם השתתפת בעבודת מחקר? ציין/י האם עשית עבודה זו כסטודנט/ית כאסיסטנט/ית או כשותף/ה במחקר. רשום/י את שמות המחקר, כולל עבודות סמינריוניות עצמאיות או עבודות שהיית שותף/ה בכתיבתן. ציין/י מהי תרומתך למחקר, למשל: חוקר/ת ראשי/ת, שותף/ה וא/ו עוזר/ת לחוקר/ת ראשי/ת, עוזר/ת בביתוח סטטיסטי, מראיין/ת וכיוצא באלה.
5. ציין/י האם היה לך ניסיון בעבודה שיש לה רלוונטיות לתחום הלימודים שלך. ציין/י היבטים נוספים בקרע שלך שלפי דעתך עשויים להיות רלוונטיים ללימודיך.