

מנהיגות בניהול אנשים

Leadership in Managing People

שם המרצה: ד"ר יעל אלרז שפירא

סוג הקורס: פרונטלי

היקף שעות: 1 ש"ש

שנת לימודים: תשפ"ד

דואר אלקטרוני: Yael.Elraz-Shapira@biu.ac.il

שעות קבלה: בתאום אישי

אתר הקורס באינטרנט: באמצעות מערכת "למידה" (Moodle); (<http://lemida.biu.ac.il/>) Moodle BIU

א. מטרת הקורס ותוצרי למידה

מטרת הקורס:

הקורס מיועד להעניק למנהלים מסגרת תיאורטית וכלים מעשיים לניהול ולהנהגה בעולם העבודה

תוצרי למידה:

1. הכרות עם מושגי יסוד העוסקים בניהול ובמנהיגות ועם תיאוריות הנוגעות לגורמים הקריטיים הקשורים

להובלת אנשים: REWARDING , APPRAISING , TRAINING , STAFFING

2. בחינת ההשלכות היישומיות של התיאוריות השונות במציאות הארגונית

ב. תוכן הקורס:

בעידן הנוכחי, דמויות ניהוליות ניצבות בפני אתגרים רבים הקשורים להובלת ארגונים ולהשגת תוצאות באמצעות אחרים. קורס זה שואף להעניק למשתתפים ולמשתתפות בו תובנות וכלים קלאסיים ועדכניים בתחומי הניהול והמנהיגות. במהלך הקורס נבחן תאוריות מרכזיות בתחומים הללו, ונתמקד ביישומן המעשי בסביבת העבודה. שיטת ההוראה בקורס זה משלבת מגוון רחב של פעילויות למידה: הרצאות פרונטליות המקנות ידע תיאורטי, ניתוח אירועים מהשטח ליישום החומר הנלמד, סימולציות המאפשרות תרגול מעשי של כישורי מנהיגות, למידת עמיתים באמצעות דיונים ופעילות קבוצתית, ודיונים אינטראקטיביים המעודדים שיח ומשוב. מטרת שילוב השיטות הללו היא לאפשר למנהלים ולמנהלות להטמיע וליישם את התובנות התיאורטיות הנלמדות, וכן לרכוש ולתרגל כלים מעשיים להתמודדות עם אתגרי המנהיגות העומדים בפניהם בתפקידם הנוכחי. זאת, על מנת להכין אותם לתפקידים בכירים עתידיים, ולאפשר להם להשפיע באופן אפקטיבי על יחידים, צוותים וארגונים בסביבה המשתנה.



תכנית הוראה מפורטת לכל השיעורים:

קריאה נדרשת	נושא השיעור	מס' השיעור
Kotter, J. (1990). What Leaders Really Do, <i>Harvard Business review</i> , 68 (3) 103-111.	ניהל ומנהיגות: מבוא	1
Drucker, P. (2004) What Makes an Effective Executive, <i>Harvard Business Review</i> , 82(6), 59-63.	ניהל ומנהיגות: גישות קלאסיות	2
Watkins, M.D. (2012). How Managers Become Leaders, <i>Harvard Business review</i> , 6, 65–71.	מעבר לניהול בכיר	3
M. Gladwell. (2009) The talent myth: Are smart people overrated? Pp. 314-374 in <i>What the Dog Saw</i> . NY: Little Brown	מצוינות אישית וארגונית	4
Collins, J. (2001) Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve. <i>Harvard business review</i> . 79(1). 66-76.	גישות עדכניות בתחום המנהיגות (1)	5
De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i> , 62(2), 119-130.	גישות עדכניות בתחום המנהיגות (2)	6
Kotter, J. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail, <i>Harvard Business Review</i> , 73(2), 56-67. Kotter, John P. (2012) "Accelerate!". <i>Harvard Business Review</i> 90(11). 45–58.	מנהיגות מובילה שינוי	7
Knight. R., (2015). How to Conduct an Effective Job Interview, <i>Harvard Business Review</i> , Jan(23). 2-6	STAFFING	8
Kerr, S. (1995), "On the Folly of Hoping for A while Rewarding B", <i>Academy of Management Executive</i> , 9(1), 7-14 Boyatzis, R., Smith, M., Van Oosten, E. (2019). Coaching for Change. <i>Harvard Business Review</i> . 97(5) 151-155.	TRAINING	9
Dweck, C. S. & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: a view from two eras. <i>Perspectives on Psychological Science</i> 14, 481–496 Garvin, D. A.; Margolis, J. D. (2015). The Art of giving and Receiving Advice. <i>Harvard Business Review</i> , 93 (1). 60-71	APPRAISING	10



Amabile, T. M. & Kramer, S. J. (2011). The power of small wins. <i>Harvard Business Review</i> , 89 (5), 70-80	REWARDING (1)	11
Nicholson, N. (2003). How to motivate your problem people. <i>Harvard Business Review</i> , 81 (1), 56-65.		
Grant, A. M. (2011). How customers can rally your troops: End users can energize your workforce far better than your managers can. <i>Harvard Business Review</i> , June (89) 97-103.	REWARDING (2)	12
Seligman, M. (2011). Building resilience. <i>Harvard Business Review</i> , April, 100-106. Retrieved from		
Seligman, M. (2011). Building resilience. <i>Harvard Business Review</i> , April, 100-106.	REWARDING (3)	13

ג. חובות / דרישות / מטלות:

בקורס זה יש חובת נוכחות בשיעורים. היעדרות תגרור אי יכולת לגשת לבחינה ולקבל ציון בקורס.
ד. מרכיבי הציון הסופי:

הערות	אחוז (ציון הסופי)	פירוט המרכיב
הבחינה עם חומר סגור. ציון עובר בקורס מחייב ציון של 60 לפחות בבחינת הסיום. הבחינה כוללת את החומר הנלמד בכיתה, לרבות ניתוחי אירוע ומאמרים אותם יש לקרוא ולהכיר	100%	בחינת סיום
משימות נקודתיות שתתקיימנה במהלך השיעורים	עד 5 נקודות	בונוס

ה. ביבליוגרפיה:

חומר לקריאה מומלצת – קריאת העשרה יתווספו במהלך הקורס בהתאם לאירועים רלוונטיים.

