

סילבוס - תוכנית הוראה לקורס

אינטראקציית אדם - AI: היבטים מיקרו-ארגוניים בניהול

| המחלקה לניהול

Human-AI Interaction: Micro-Organizational Aspects of | 55120
Management

הרצאה	סוג הקורס:
2 נ"ז, 1 ש"ש	היקף ש"ש שנתיות ונ"ז:
תשפ"ז	שנת לימודים:
א	סמסטר:
_____	יום ושעה
_____	שעת קבלה:
_____	מייל מרצה:
_____	קישור לאתר למדה:

תיאור הקורס ומטרות למידה

תקציר ומטרות הקורס

בשנים האחרונות נכנסו מערכות בינה מלאכותית לסביבת העבודה הארגונית בתהליכים רבים כגון: תהליכי גיוס, הערכת ביצועים, ניטור עובדים, וקבלת החלטות ניהוליות. הקורס בוחן את השינויים הקוגניטיביים והרגשיים המתרחשים אצל העובד והמנהל במפגש עם מערכות בינה מלאכותית. בקורס נלמד כיצד נבנה אמון במכונה, איך נשמרת זהות מקצועית בעולם של אוטומציה, וכיצד משתנות תיאוריות קלאסיות ומודלים בתחום ההתנהגות הארגונית. במסגרת הלמידה בקורס ישולב מימד תיאורטי, ביקורתי ויישומי תוך עדכון תחום הניהול וההתנהגות הארגונית ברמת המיקרו למציאות הארגונית העכשווית. במהלך הקורס תבחן הסוגייה כיצד תיאוריות מיקרו קלאסיות משתנות בעידן של ניהול מבוסס בינה מלאכותית. במהלך השעורים נבחן כיצד מורחבות ומושפעות תיאוריות מיקרו קלאסיות על ידי העמקה דיספלינרית. במהלך ההרצאות ישולבו דיונים וניתוחי אירועים.

תוצרי הלמידה

ידע

- הערכת החלטות ניהוליות באמצעות כלי בינה מלאכותית.
- פיתוח חשיבה ניהולית וביקורתית בסוגיות ארגוניות עמן מתמודד העובד
- שקיפות ואתיקה בשימוש במערכות בינה מלאכותית
- התאמת סגנון התקשורת תוך שימוש באינטליגנציה רגשית בסביבת העבודה החדשה

מיומנויות

- יישום ושילוב כלי AI בתהליכי עבודה יומיומיים ובתהליכי קבלת החלטות
- זיהוי דפוסים וחזווי מגמות בהתנהגות העובדים
- הפחתת הטיות אנושיות באמצעות כלי ניתוח אלגוריתמי

תכנון מהלך השיעורים (כולל למידה פעילה):

הקורס יתבסס על למידה פעילה ויכלול תמהיל של הרצאות פרונטליות, ניתוחי אירועים, דיונים, תרגילים ומצגות משתתפים.

מס' שיעור	נושא השיעור	תכני הלימוד	למידה פעילה	למידה תהליכית
1	מבוא לניהול והתנהגות ארגונית (1)	מבוא : הפסיכולוגיה של המעבר מ"טכנולוגיה ככלי" AI -ה "ל"טכנולוגיה כקולגה הצגת אתגרים מרכזיים והתאמה נדרשת למציאות העכשווית CASA (Computers Are Social Actors) תיאוריית	הרצאה	

קריאת מאמר	הרצאה ודיון	יישום והשפעת טכנולוגיות בינה מלאכותית בסביבת העבודה הפסיכולוגיה של האמון - מודל : למה אנחנו נותנים AI -האמון ב אמון יתר או חוסר ? (Algorithm Aversion)אמון גישור בין ההיבט הטכני לניהולי	מבוא לניהול והתנהגות ארגונית (2)	2
קריאת אירוע	הרצאה	ערכים ועמדות השפעת אלגוריתמים בתהליכי מיון וגיוס	אישיות והבדלים אינדיבידואליים (1)	3
	ניתוח אירוע	אינטליגנציה משלימה - (EQ) רגשית לא AI -המיומנויות ה"רכות" ש יכולה להחליף והעצמתן זהות מקצועית וערך עצמי - איום על הזהות (Identity Threat) בקרב מומחים בעקבות AI -כניסת ה	אישיות (2)	4
קריאת מאמר	הרצאה	Job Characteristics Model מול Augmentation מודל Automation	סיפוק בעבודה (1)	5
	הרצאה ודיון	בחינה מחדש של המודל ומשמעות העבודה בעידן מאפייני AI-ה מערכות אנליטיות לזיהוי שחיקה	סיפוק בעבודה (2)	6
קריאת אירוע	הרצאה	התאמת תיאוריות תוכן ותהליך לסביבת העבודה המשתנה Growth Mindset Vs. Fixed Mindset	מוטיבציה (1)	7
	הרצאה ודיון	מערכות חיזוי ביצועים, פרסונליזציה של תגמולים והצבת יעדים מבוססת דאטה	מוטיבציה (2)	8
הכנת תרגיל	הרצאה	ראציונליות, ראציונליות מוגבלת והטיות קוגניטיביות הפסיכולוגיה של AI -יצירתיות ו היצירתיות בקבלת החלטות	קבלת החלטות (1)	9

10	קבלת החלטות (2)	ניתוח מודלים לחזוי בכלים אלגוריתמיים קבלת החלטות אנושית מול אלגוריתמית- הטיות והטיית (Kahneman) קוגניטיביות (Automation Bias) האוטומציה	דיון	
11	קונפליקטים (1)	מודלים ודפוסים בניהול קונפליקטים ומו"מ	הרצאה ודיון	קראית אירוע
12	קונפליקטים (2)	בינה מלאכותית כמתווך או מנתח שיח וקונפליקטים	הרצאה ודיון	
13	ניטור וסוגיות אתיות בתקשורת בסביבת העבודה המשתנה סיכום הקורס	ניטור ביצועים בזמן אמת מדידה מתמדת של תפוקות, קידום והערכת ביצועים.	הרצאה דיון	ניתוח אירוע

ציון סופי

תיאור התוצר	משקל בציון הסופי
תרגיל	20% מהציון הסופי
מבחן מסכם	80% מהציון הסופי

דרישות הקורס

- קריאת חומרי הקריאה הרלוונטיים
- הגשת תרגיל אישי במהלך הסמסטר
- השתתפות פעילה בשיעורים הפרונטליים

דרישות קדם:

אין

ביבליוגרפיה: תכנים לקריאה, צפיה והאזנה (עדכני)

1. Daft, Richard L. *Management*. 14th Edition. Cengage Learning. 2021.
2. Kejriwal, Mayank. *Artificial Intelligence for Industries of the Future*, Springer.2023.
3. Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., Vohra, Neharika. *Organizational Behavior*.18th Edition. Pearson Education. 2019.

-

מאמרים וקריאת רשות

4. Burton, J. W., Lopez-Lopez, E., Hechtlinger, S., Rahwan, Z., Aeschbach, S., Bakker, M. A., ... & Hertwig, R. (2024). How large language models can reshape collective intelligence. *Nature human behaviour*, 8(9), 1643-1655.
5. Choyal, E. (2024). Navigating Peace: Harnessing Artificial Intelligence for Conflict Resolution. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science* (PeerReviewed, Open Access, Fully Refereed International Journal) Volume: 06/Issue:02/February2024
6. Dwivedi, D. (2025). Emotional Intelligence and Artificial Intelligence Integration Strategies for Leadership Excellence. *Advances in Research*, 26(1), 84–94.
<https://doi.org/10.9734/air/2025/v26i11235>
7. Edmondson, A. C., & Gulati, R. (2022). Agility Hacks. *Harvard Business Review*.
8. Hoffman, R. R., Mueller, S. T., Klein, G., & Litman, J. (2023). Measures for explainable AI: Explanation goodness, user satisfaction, mental models, curiosity, trust, and human-AI performance. *Frontiers in Computer Science*, 5, 1096257.
9. Ivcevic, Z., Stern, R., and Faas, A (2021). Research: What Do People Need to Perform at a High Level? Harvard Business Review.
10. Johnson, W. (2022). Manage Your Organization as a Portfolio of Learning Curves. Harvard Business Review.
11. Joshi, A. (2025). Artificial intelligence in conflict resolution: A comprehensive review of techniques and applications. *International Journal of Conflict Management and Resolution*, 12(2), 45–68. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35678.91204>
12. Kahneman, D. (2011). *Fast and slow thinking*. Allen Lane and Penguin Books, New York.
13. Lee, S., Lee, M., & Lee, S. (2023). What If Artificial Intelligence Become Completely Ambient in Our Daily Lives? Exploring Future Human-AI Interaction through High Fidelity Illustrations. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 39(7), 1371–1389.
<https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2080155>
14. Parker, S. K., & Fisher, G. G. (2022). How Well-Designed Work Makes Us Smarter. *MIT Sloan Management Review*.

