

התמחות בפיתוח ארגוני-מערכתי

ראש התוכנית: פרופ' יצחק סמואל

1. תנאי קבלה

ההתמחות מיועדת בעיקר לאנשי-שדה, בעלי ניסיון מעשי בניהול, בארגון, בפקוד, בתפקידי מטה ודומיהם – המעוניינים בהסבה מקצועית ליעוץ ארגוני; וכן יועצים ארגוניים בעלי ניסיון מעשי, המעוניינים להרחיב ולהעשיר את ידיעותיהם בתחום הפיתוח הארגוני. התוכנית מיועדת, בין היתר, למנהלי-ביניים במגזר הפרטי והציבורי; מנהלי משאבי-אנוש, מנהלי הכשרה והדרכה ומנהלי שירותי רווחה בארגונים. זכאים להגיש את מועמדותם בעלי תואר בוגר אחד ממדעי החברה או מדעי ההתנהגות ממוסדות אקדמיים מוכרים בארץ או בחו"ל.

א. מועמדים שהשלימו את חוק לימודיהם לתואר ראשון בחמש השנים האחרונות נדרשים להיות בעלי ציון גמר של 82 ומעלה. המועמדים נדרשים להציג ניסיון ניהולי או מקצועי מוכח, כמפורט לעיל, של 3 שנים לפחות לאחר סיום התואר הראשון.
ב. מיון המועמדים ייערך על סמך ציוני התואר הראשון, המלצות ממורים ו/או מעסיקים, ניסיון מעשי ובחינה באנגלית. מועמדים מסוימים יוזמנו גם לראיונות קבלה אישיים.

מועמדים שאין להם תואר בוגר בסוציולוגיה יידרשו ללמוד שיעורי השלמה בסוציולוגיה ולסיים אותם בציון ממוצע 85, כתנאי לקבלתם כתלמידי מ"א מן המניין בתכנית זו. לימודי ההשלמה כוללים את הקורס "מבוא לסוציולוגיה" ו"תיאוריות סוציולוגיות" ברמת תואר ראשון. היקף ההשלמות ייקבע לפי הרקע ההשכלתי של כל תלמיד/ה ככל שיתאפשר, שיעורי ההשלמה יתקיימו במהלך סמסטר קיץ הקודם לתחילת הלימודים הסדירים בהתמחות. במקרים חריגים, תינתן האפשרות ללמוד שיעורי השלמה במהלך הסמסטר הראשון ללימודים, במעמד של "תלמידים על תנאי".

2. תנאי מעבר משנה לשנה

התלמידים נדרשים לסיים את שנת הלימודים הראשונה בתכנית בציון ממוצע 80, כתנאי מעבר לשנת לימודים שנייה.

3. תנאי סיום הלימודים בהתמחות

ההתמחות נלמדת במסלול לימודים ללא כתיבת עבודת גמר מחקרית (דהיינו מסלול ב').

בהתאם לכך, התלמידים יהיו זכאים לאישור התמחות בפיתוח ארגוני מערכתי לאחר שישלימו בהצלחה 36 ש"ס. כמו-כן, חובה עליהם להשלים גם התנסות בעבודה מעשית מודרכת בהיקף של 4 ש"ס. סה"כ ישלימו התלמידים 40 ש"ס, ויעמדו בבחינת גמר מסכמת. התלמידים נדרשים להשתתף באופן מלא ופעיל בתכנית הלימודים על כל מרכיביה.

הממוצע הסופי לתואר יחושב כדלקמן :-

ציוני הקורסים 70%

בחינה מסכמת 30%

4. פריסת הלימודים

קורסי הליבה, ההרחבה וההעשרה, כמו-גם הלימודים היישומיים, מרוכזים בשני ימי הוראה בשבוע (יום חמישי אחה"צ ויום שישי לפנה"צ), במשך שני סמסטרים בכל שנה אקדמית. שיעורי השלמה אינם כלולים בפריסה זו.

5. פירוט הלימודים

ההתמחות המוצעת נועדה להקנות תשתית תיאורטית ומתודולוגית בתורת הארגונים, בד בבד עם התנסות מעשית לשם רכישת מקצוע פרופסיונאלי בתחום הייעוץ הארגוני. ההתמחות תכשיר את הלומדים לעסוק באופן מקצועי בשינוי ובפיתוח של ארגונים למיניהם, ובייעוץ למנהליהם בתחומים ובדרגים השונים. לשם כך, תוכנית הלימודים תכלול קורסים מתקדמים בסוציולוגיה; וכן קורסי העשרה בתחומים קרובים כגון פסיכולוגיה, כלכלה, משפטים, יחסי עבודה, משאבי אנוש, אתיקה מקצועית ונושאים נוספים. הפרק היישומי יכלול התנסות מעשית מודרכת, סדנאות, הדמיות, תרגילים והתנסויות נוספות.

כאמור לעיל, ההתמחות תתנהל במסלול ב' בלבד (ללא כתיבת עבודת גמר מחקרית- תזה).

הערה: תלמיד המעוניין לכתוב עבודת גמר מחקרית (תזה) יופנה לראש המגמה לסוציולוגיה ארגונית-יישומית לבחינת אפשרות זו עבורו/ה.

תכנית הלימודים העיוניים כוללת שיעורי ליבה (חובה) ושיעורי הרחבה והעשרה; ההתמחות תכלול כאמור גם לימודים יישומיים כדלקמן:

א. שיעורי ליבה (סה"כ: 15 ש"ס)

- תיאוריות ארגוניות (מקרו) (3 ש"ס)
- סוגיות בחברה הישראלית (3 ש"ס)
- שיטות במחקר חברתי (3 ש"ס)
- שינוי ופיתוח ארגוני (3 ש"ס)
- התנהגות ארגונית (מיקרו) (3 ש"ס)

שיעורי הרחבה והעשרה (סה"כ: 13 ש"ס)

בכל שנה אקדמית ניתנים 3-4 קורסים שונים, בהיקף כולל של כ-13 ש"ס, מתוך רשימת שיעורי ההרחבה וההעשרה.

- אבחון ארגוני (2 שש"ס)
- מנהיגות ארגונית (3 שש"ס)
- למידה ארגונית (3 שש"ס)
- תרבות ארגונית (3 שש"ס)
- סקרים חברתיים (3 שש"ס)
- עבודה, ארגונים ובריאות (3 שש"ס)
- יחסי ארגון-סביבה : היבטים אסטרטגיים (3 שש"ס)
- רשתות חברתיות וארגונים עסקיים (3 שש"ס)
- סוגיות ביחסי הגומלין בין טכנולוגיה וחברה (2 שש"ס)
- נושאים נבחרים בניהול ארגונים תחרותיים (3 שש"ס)
- סוגיות ביחסי עבודה (3 שש"ס)
- כלכלה ארגונית (3 שש"ס)
- שיטות כמותניות בקבלת החלטות (3 שש"ס)
- ניהול המשאב האנושי בארגונים (2 שש"ס)
- ראייה אסטרטגית של משאבי אנוש (3 שש"ס)
- התפשטות של חידושים (2 שש"ס)
- רגש והנעה בארגונים (2 שש"ס)
- אתיקה ואחריות חברתית (2 שש"ס)

ג. לימודים יישומיים (12 שש"ס)

- התנסות מעשית מודרכת - פרקטיקום (4 שש"ס)
- התהליך הייעוצי בארגון (2 שש"ס)
- מעבדה בייעוץ ארגוני (2 שש"ס)
- מו"מ וניהול קונפליקטים (2 שש"ס)
- הנחיית קבוצות בארגונים (2 שש"ס)

ד. מערך השיעורים

פירוט הקורסים והסדנאות, שמות המורים ומועדי הלימוד יפורסם בסמוך לתחילת תשס"ט.

6. סגל ההוראה בתוכנית

שם	חוג	התמחות
פרופ' יצחק סמואל	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה ארגונית ויישומית
פרופ' יצחק הרפז	ביה"ס לניהול	יחסי עבודה
	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	
פרופ' שאול בר-לב	החוג לסטטיסטיקה	סטטיסטיקה
פרופ' אילן משולם	ביה"ס לניהול	משאבי אנוש
פרופ' אורי לויתן	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	פסיכולוגיה חברתית
פרופ' גוסטבו מש	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
פרופ' מיכה פופר	החוג לפסיכולוגיה	פסיכולוגיה ארגונית-תעסוקתית
ד"ר אורי בן-אליעזר	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
ד"ר מאיר יעיש	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
ד"ר יונתן כהן	ראש החוג לתקשורת	תקשורת
ד"ר רבקה רייכמן	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
ד"ר שי צפריר	החוג לשירותי אנוש	משאבי אנוש
ד"ר אילן תלמוד	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
ד"ר שאול אורג	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה
ד"ר יאיר ברזון	הפקולטה לחינוך	פסיכולוגיה
ד"ר דורון קליגר	החוג לכלכלה	כלכלה וחשבונאות
ד"ר שלמה הראלי	ביה"ס לניהול	פסיכולוגיה חברתית
ד"ר איילה רוביו	ביה"ס לניהול	מינהל עסקים
ד"ר ענבר פיזנטי	החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה	סוציולוגיה ארגונית
מר גיורא איילון		ייעוץ ארגוני ופסיכולוגיה
מר אריה רשף		פסיכולוגיה

7. סילבוס מקוצר של הקורסים

שיעורי ליבה

תיאוריות ארגוניות – מקרו (פרופ' יצחק סמואל, ד"ר אילן תלמוד)

מטרת הקורס להקנות לתלמידים ידע וכלים להבנתה ולניתוחה של התופעה הארגונית המורכבת בימינו. בקורס זה תוצגנה התיאוריות הארגוניות המרכזיות וכיצד הן מסבירות את ההבדלים הקיימים במבנים ארגוניים; כמו-גם באופני פעולתם של ארגונים. קורס תשתית זה נועד להקנות לתלמידים את הידע הבסיסי הדרוש לצורך אבחון, שינוי ושיפור של ארגוניים ולהערכה של הביצועים שלהם.

שיטות במחקר חברתי (ד"ר רבקה רייכמן, ד"ר מאיר יעיש, ד"ר אילה רוביו)

מטרת הקורס להקנות לתלמידים כלים שיאפשרו להם לערוך מחקרים, להזמין מחקרים ולקרוא דוחות מחקר באופן ביקורתי. הקורס יתרכז בעקרונות הניתוח של תופעות רבות משתנים בעזרת שיטות לניתוח נתונים מורכבים. במסגרת הקורס יודגשו יישומן של שיטות אלה במחקרים חברתיים בכלל ובסוציולוגיה ארגונית בפרט. בנוסף, יוצגו בקורס שיטות איכותניות לאיסוף וניתוח מידע ויודגשו היתרונות של שימוש בשיטות מחקר מעורבות (mixed methods). במסגרת הקורס יתרגלו הסטודנטים את החומר הנלמד בעזרת מחשב.

סוגיות בחברה הישראלית (פרופ' גוסטבו מש, ד"ר אורי בן-אליעזר)

מטרת הקורס להקנות לתלמידים ידע והבנה של החברה הישראלית, מנקודת-ראות סוציולוגית. הקורס יעסוק בניתוח המבנה החברתי של ישראל וידון במאפייניהן של תופעות חברתיות מרכזיות ובהשלכותיהן על צביונה ותרבותה של החברה הישראלית בת-ימינו. יושם דגש על השפעת החברה הישראלית על מוסד העבודה ועל ארגונים לסוגיהם שונים הפועלים בישראל.

שינוי ופיתוח ארגוני (פרופ' אורי לויתן)

הקורס יעסוק בסוגיות תיאורטיות, מתודולוגיות, אתיות, ותוכניות – כנושאים אקדמיים. הסוגיות שבהן יתמקד הקורס כוללות מודלים תיאורטיים שבבסיס עבודת הפיתוח הארגוני; הגדרות של יתוח ארגוני; ההנחות שביסודה של עבודת הפיתוח הארגוני ותרומתן למודל מנחה; מחויבות ארגונית; אפקטיביות ארגונית; מנהיגות בארגונים והקשר ביניהם; ארגונים מסוגים שונים (עסקי, שירותי, התנדבותי וכדו') – משמעות לגבי משתנים מרכזיים במודל הרלוונטי להם; תפקידו של היועץ הארגוני ומיקומו בארגון; שינוי ופיתוח ארגוני ברמותיו השונות; תהליך השינוי הארגוני; התנגדות לשינוי והתמודדות עמה; אתיקה ושיקולים אתיים בפיתוח ארגוני; טכניקות שונות של התערבות בארגונים.

התנהגות ארגונית-מיקרו (ד"ר שאול אורג, ד"ר יאיר ברזון, ד"ר שי צפריר)

קורס מבוא זה עוסק בתהליכים הפרטניים והקבוצתיים הבסיסיים המתחוללים במקום העבודה. ברמת הפרט, הקורס דן בנושאים כגון הנעה (מוטיבציה), אישיות, תפישה, ועמדות. ברמת הקבוצה, הדיון הוא מתמקד בתהליכי דינמיקה קבוצתית, מנהיגות, כוח, ותרבות. מטרת הקורס היא לסקור את התיאוריות המרכזיות בתחום ההתנהגות הארגונית ולבחון את המשמעויות היישומיות של תיאוריות.

שיעורי הרחבה והעשרה

מנהיגות ארגונית (פרופ' מיכה פופר, פרופ' אורי לוינתן, ד"ר יאיר ברזון)

העניין במנהיגות בארגונים גדל מאוד בשנים האחרונות עקב שינויים דרמטיים בעולם העסקי, בעיקר הדגש על תחרות בשווקים גלובליים וצמיחתן של תעשיות עתירות ידע. מנהלים נדרשים להפגין מנהיגות ולהוביל תהליכי שינוי כדי לחזק את הארגונים שהם עומדים בראשם. קורס זה יעסוק בתהליכי מנהיגות, תוך שימת דגש על הכרת תיאוריות חדשניות של מנהיגות כגון מנהיגות מעצבת ומנהיגות אסטרטגית בארגונים מורכבים. כמו-כן, יידונו קשרים בין מנהיגות לגורמים פסיכולוגיים כמו אישיות, ולגורמים סוציולוגיים כמו תרבות ארגונית, למידה ארגונית, וגלובליזציה. הקורס יכלול שימוש בנייתוח מקרים ולמידה חווייתית.

סקרים חברתיים (ד"ר מאיר יעיש)

אחת הדרכים הנפוצות בימינו לאסוף מידע על אודות תופעה כלשהי היא עריכת סקרים. במסגרת הקורס נעמוד על מאפייני הסקר – יתרונות, חסרונות ומגבלות - ונעמוד על הקשר שבין סקרים ומערכי מחקר אחרים. הנושאים שילמדו בקורס כוללים תכנון סקר והגדרת מטרותיו האופרטיביות; הגדרת אוכלוסיית היעד; מערכי דגימה; בניית שאלונים וכיוצא באלה.

יחסי ארגון-סביבה: היבטים אסטרטגיים (ד"ר אילן תלמוד)

הקורס בוחן גישות בסוציולוגיה ארגונית וכלכלית המתחקות אחר הקשר בין סביבה למבנה ולהתנהגות של ארגונים. יושם דגש מיוחד על הקשר בין הון חברתי לבין יצירת סביבה ארגונית התומכת ביצור ידע, בשימורו ובניהולו. ננתח רשתות עסקיות, ונתחקה אחר המבנה החברתי של יחסים בין ארגוניים ואחר מינוף הון חברתי ארגוני. בקורס ייבחנו בעיות אסטרטגיות כגון תלות, תחרות, שותפות, והקשר שבין משתנים אלו לביצוע (הישרדות, שגשוג וצמיחה ארגונית) ועם שימור יתרון תחרותי בר-קיימא. תשומת לב מיוחדת תינתן לגורמים המעצבים אסטרטגיה עסקית ושינוי ארגוני.

נושאים נבחרים בניהול ארגוני תחרותיים (ד"ר אילן תלמוד)

הקורס בוחן בעיות אסטרטגיות הניצבות בפני ארגונים המתמודדים עם הצורך לשמור על יתרון יחסי בסביבה דינאמית, חסרת וודאות, או גלובלית. נלמד על סוגים של אסטרטגיות תחרותיות, ועל מאפייני ארגונים גלובליים בענפים שונים.

עבודה, ארגונים ובריאות (פרופ' אורי לוינתן)

הקורס יעסוק בהשפעות שיש למבנים ארגוניים והסדרים חברתיים על בריאות בארגון, על רמות חולי, ועל שיעורי פטירה; כמו-גם על ביטויי מחויבות ארגונית של חברי הארגון. ינותחו הקשרים שבין תפקידים ארגוניים של הפרט ורמות בריאותו ותפקודו; דהיינו, בין בריאות נפשית, תחושת רווחה (wellbeing) ובריאות גופנית מחד גיסא ובין ביטויי מחויבות ארגונית מאידך גיסא. נעמוד על הקשר שבין דיפרנציאציה חברתית ובריאות לבין רמת התפקוד בארגון; בחשיבות היבטים פסיכו-חברתיים ותרומתם לבריאות ולחולי; בקשר שבין עבודה ומשפחה. מוקד הדיונים יהיה על ארגונים חברתיים (ארגוני עבודה בעיקר) ועל תאגידים גדולים, ויתפרס על פני כל קבוצות הגיל כולל גיל הזקנה. בסופו של דבר תידון השאלה: מה יכולים מנהלים ויועצים לעשות בנושא זה, וכיצד ניתן לסייע לעובדים לשמור על בריאותם ורווחתם.

למידה ארגונית (פרופ' מיכה פופר)

בעידן של שינויים מהירים שלא היה כמוהו הפכה שאלת יכולתם של ארגונים ללמוד לסוגיה מרכזית הרלבנטית לא רק לעצם הישרדותם אלא גם להצלחתם היחסית. אמנם הספרות, במיוחד בעשור האחרון, עוסקת רבות בשאלות כגון כיצד ארגונים לומדים? כיצד הם לומדים באופן אפקטיבי? השיעור מחולק לשני חלקים. בחלקו הראשון יוצגו הגישות השונות להמשגת המונח "למידה ארגונית". בחלק זה יוצגו מושגי מפתח, מודלים מרכזיים, מחקרים שהם "אבני דרך" בתחום זה, כמו גם מחלוקות מהותיות. בחלקו השני של הקורס יוצגו 'חקרי מקרה' (case studies) שינתחו על בסיס המושגים והמודלים שהוצגו בחלק הראשון.

שיטות כמותניות בקבלת החלטות (פרופ' שאול בר-לב)

מטרת הקורס היא לחשוף בפני התלמידים כמה שיטות וכלים כמותניים בעלי חשיבות בתהליכי קבלת החלטות. כלים אלה, המגובים בדרך-כלל בתוכנות קלות להפעלה, מניבים פלט רב-ערך לדרגי הניהול השונים לצורך קבלת החלטות. הקורס מתמקד בהיבטים היישומיים של כל שיטה, הבניית מהויות הקלט הנדרש להפעלתה והפלט הנובע ממנה ומבליע לחלוטין היבטים מתמטיים הקשורים בה. במהלך הקורס יוצגו ויידונו שיטות נבחרות המתאימות לעבודתם של יועצים ארגוניים.

התפשטות של חידושים (ד"ר יונתן כהן)

הקורס נועד להקנות לסטודנטים מושגים ומסגרת התייחסות חדשה לתהליכי שינוי חברתי מפרספקטיבה תקשורתית. במקביל, התיאוריה על התפשטותם של חידושים מציגה מערכת מושגים בעלת הקשר חברתי רחב יותר ורגישות רבה יותר למשמעויות החברתיות של 'אימוץ חידושים' ולהקשר החברתי שבו מתבצע אימוץ זה. כך, למשל, יושם דגש על השפעתם החברתית של חידושים ולא רק של על קצב התפשטותם. מטרה נוספת של הקורס היא להדגיש את הקשר שבין שינוי חברתי לבין תהליכי תקשורת.

תרבות ארגונית (ד"ר ענבר פיזנטי)

הקורס מתמקד בתרבות ארגונית במצבים של שינוי ארגוני כתוצאה ממיזוגים ורכישות של ארגונים הפועלים בסביבה גלובאלית, ובדוק כיצד מנהלים שינוי תרבות ארגונית, ומאפשרי אינטגרציה בין שני ארגונים בעלי תרבויות ארגוניות שונות. במסגרת הקורס נבחן האם תהליך השינוי התרבותי מעוגן באמון או בשליטה? במהלך הקורס נתייחס לגורמים מייצבים ומשמרים תרבות ארגונית, נבדוק כוחות מושכים ומובילים שינוי תרבות ארגונית. נבחן אסטרטגיות מובילות להתמודדות עם הפערים בין התרבויות, נדון במשמעות החזון והתרבות הארגונית במצבים של שינוי ארגוני.

סוגיות ביחסי הגומלין בין טכנולוגיה וחברה (פרופ' גוסטבו מש)

הקורס יקנה לתלמידים הבנה תיאורטית רחבה של יחסי הגומלין בין טכנולוגיה וחברה. במסגרת הקורס תוצגנה תיאוריות המתרכזות בתפקיד של הסוכן החברתי ושל מבנים חברתיים בתהליך העיצוב והשימוש בטכנולוגיות חדשות. השאלות התיאורטיות שבהן יעסוק הקורס בוחנות כיצד מוטמעים אינטרסים פוליטיים וחברתיים בטכנולוגיות שונות? האם לתוצרים יש פוליטיקה עצמאית? האם קיימת 'טכנולוגיה נשית' לעומת 'טכנולוגיה גברית'? מה היא ההשפעה של טכנולוגיות ייצור על צורות השליטה ועל הכישורים של כוח העבודה? איך השפיעו טכנולוגיות ביתיות על חלוקת העבודה במשפחה? כיצד מעצבת רשת האינטרנט את המבנה והתוכן של היחסים בין בני הנוער?

כלכלה ארגונית (ד"ר דורון קליגר)

מטרת הקורס להקנות יסודות בתורת הכלכלה ליועצים ארגוניים. הקורס יתחיל בתיאור התנהגות של צרכנים (ביקוש) ושל יצרנים (היצע). בקורס יידון שיווי המשקל בשווקים תחרותיים ובשווקים לא-תחרותיים, כגון יצרן מונופוליסטי. כמו-כן, תוסבר הכדאיות של החזרים על השקעות שונות.

סוגיות ביחסי עבודה (פרופ' יצחק הרפז)

מערכת יחסי העבודה: הצדדים השותפים למערכת ויחסי הגומלין ביניהם. האיגוד המקצועי – מאפייניו ודרכי פעולתו התאגדויות מעסיקים - מאפיינים ודרכי פעולתם הממשלה והשפעתה במערכת יחסי העבודה משא ומתן קיבוצי; מניעה ויישוב של סכסוכי עבודה; שיתוף עובדים בהנהלות; הבדלים ביחסי העבודה הנהוגים בישראל, באיחוד האירופי ובצפון אמריקה.

ראייה אסטרטגית של משאבי אנוש (פרופ' אילן משולם)

מטרת הקורס היא להקנות למשתתפים הבנה אינטגרטיבית של מערך משאבי אנוש מנקודת ראות אסטרטגית/ניהולית. אנו נדון בגישות השונות לניהול המשאב האנושי בארגון וניהול משאבי אנוש. כמו כן נבחן את האלטרנטיבות השונות לניהול מרכיבי המשאב האנושי במערכת ארגונית ונעמוד על הסיבות והנסיבות ליישום גישות אלו. הקורס ידגיש את החלופות האסטרטגיות השונות העומדות בפני העומדים בראש משאבי אנוש ואת הסיבות להעדפת חלופה אחת על חברתה בהקשר לסביבה החיצונית, תרבות הארגון, דפוסי הניהול ותפישותיו.

ניהול ופיתוח המשאב האנושי בארגון (ד"ר שי צפריר)

הקורס עוסק במאפיינים הייחודיים של ארגונים וההשלכה על דרך ניהול המשאב האנושי. במהלך הקורס יושם דגש על הגורם האנושי בארגון וניהולו; כמו גם על דפוסי ניהול שונים והשלכתם על הלקוחות, על העובדים, על הארגון כולו ועל הסביבה הארגונית.

רגש והנעה בארגונים (ד"ר שלמה הראלי)

בשנים האחרונות חלה התפתחות משמעותית בהבנה המדעית של הרגשות ותפקידם בחיים האישיים והחברתיים של האדם. הקורס יסקור התפתחויות אלה ויתמקד בעיקר בדיון במקום המרכזי של הרגשות בהקשר של ארגונים, באותם היבטים שבהם התפקוד המקצועי היומיומי מחייב התייחסות מתמדת ומעמיקה בסוגיות בעלות משמעות פסיכולוגית-חברתית. בהקשר זה, בין שאר הנושאים, יידונו בקורס זה מקום הרגש בקבלת החלטות, רגש ותפיסה חברתית, שיפוט מוסרי ורגש, הנעת עובדים, טיפול בכשלים בארגון, פרישה ועזיבה, יחסים בין עובדים לבין מעסיקים ובין עובדים לעמיתים, אמון, אינטליגנציה רגשית ככלי מיוני והמקום של רגשות ספציפיים בארגון חברתי (כגון פחד, גאווה, כעס, קנאה, שמחה לאיד).

אתיקה ואחריות חברתית בפיתוח ארגוני (מר אריה רשף)

התגברות העניין של ארגונים ציבוריים ועסקיים בתוכניות לפיתוח ארגוני, הביאה הגברת היקף הפעילות של מומחים לפיתוח ארגוני. מומחים אלה נקלעים לעיתים קרובות במהלך פעילותם, לקונפליקטים אתיים מהותיים הנובעים מהקונפליקט התפקידי שבו הם נמצאים בפעילותם. מחד גיסא, הם אמורים לייצג היבטים אתיים המייצגים את הזכויות הבסיסיות של הפרט כשמירה על סודיות, מניעת שימוש בכוח והתנהגות בלתי הולמת כלפי עובדים ובעלי עניין אחרים של הארגון; ומאידך גיסא, הם מחויבים בנאמנות כלפי הלקוח ששכר את שירותיהם כדי לסייע לו בתכנון וביישום של תוכניות אבחון והתערבות לשיפור היעילות הארגונית. הקורס יעסוק בשני ממדים עיקריים: א. שיפור הרגישות של התלמידים לקונפליקטים האתיים שבהם הם עלולים להיות מעורבים, והקניית דרכי ניתוח התמודדות עם קונפליקטים אלו. ב. הקניית כלים להטמעת תרבות אתית; ייזום וניהול פרויקטים העוסקים באחריות חברתית בארגונים שבהם הם פועלים.

לימודים יישומיים

התנסות מעשית מודרכת-פרקטיקום (פרופ' יצחק סמואל)

ההתנסות המעשית (פרקטיקום) מיועדת להכשיר את התלמידים להגדיר ולבצע פרויקטים יישומיים. ההתנסות כוללת הדרכה אישית וקבוצתית ביעוץ ובפיתוח ארגוני. הפרקטיקום יתבצע במשך סמסטר של שנת הלימודים השנייה, בהיקף של ארבע שעות בשבוע. סדנת פרקטיקום תלווה את תהליך ההתנסות המעשית של התלמידים. בסדנה זו יידונו סוגיות נבחרות ביעוץ ארגוני כגון חוזה פסיכולוגי, התמודדות עם התנגדויות, אתיקה מקצועית, אופני דיווח ללקוחות, הצגת נתונים וניסוח המלצות יישומיות ללקוחות.

התהליך הייעוצי בארגון (מר גיורא איילון)

התהליך הייעוצי על היבטיו השונים תופס מקום מרכזי בהתנהגות הארגונית המודרנית. בחלקו הוא חיצוני לארגון ובחלקו פנימי. הקורס יעסוק בנייתו המרכיבים ההתנהגותיים האופייניים לכל התערבות ייעוצית, תוך כדי מתן דגש מיוחד לתהליך הייעוץ הארגוני ומשמעויותיו במערכת ארגונית. הקורס יתנהל במתכונת של סדנה הכוללת התנסות התלמידים בהכנה ובהצגה של נושאים.

מו"מ וניהול קונפליקטים (ד"ר יאיר ברזון)

שליטה במו"מ כאמצעי לפתרון קונפליקטים הופכת מרכזית בארגונים שטוחים, שבהם ישנם פחות דרגי ניהול וקיימת יותר תקשורת בין עמיתים. סדנה זו תורכב משני חלקים: בחלק הראשון יובהרו מושגי יסוד במו"מ ונלמד תיאוריות מובילות בתחום. בחלק השני, יתורגלו עקרונות אלו בהדמיות מורכבות של מצבי קונפליקט. הסימולציות יעסקו במגוון קונפליקטים, כגון קונפליקטים בין עובדים להנהלה, קונפליקטים בין-אישיים, קונפליקטים עסקיים, קונפליקטים בין-תרבותיים ודומיהם.

מעבדה ביעוץ ארגוני (גיורא איילון)

המעבדה תנוהל כסדנה התנסותית שבמהלכה יתמודדו התלמידים עם תרחישים ארגוניים – מצבי משבר, תהליכי שינוי, צמצומים בכוח אדם וכדומה – המחייבים התערבות מקצועית של יועץ ארגוני. באמצעות 'משחקי תפקידים' יאבחנו התלמידים את הבעיות ויגבשו חלופות ישימות לפתרון.

הנחיית קבוצות בארגונים (מנחה טרם נקבע/ה)

הנחיית קבוצות היא חלק בלתי נפרד מעבודתם של יועצים והיא מהווה כלי לפיתוח ארגוני. במסגרת סדנה זו ילמדו התלמידים על מבנה הקבוצה האנושית ומאפייניה. התלמידים יתרגלו הנחיה של צוותי עבודה וקבוצות ארגוניות (כגון מחלקות) לצורך בניית לכידות קבוצתית, טיפוח עבודת צוות, שיתוף-פעולה ועזרה הדדית בין חברי הקבוצה, כמו-גם מכוונות להשגת מטרה משותפת.