



MBA/ M.Sc.

1231.3730 – ניהול כשרונות ארגוניים גלובליים Career management and Talent management in Global Organisation – Strategy, Methodologies, Best Practices

(דרישות קדם: ניהול אנשים ומערכות מיקרו ומאקרו 1231.2213/ 1231.2214)

(מומלץ: ניהול משאבי אנוש 1243.3424)

סמסטר ב' מחצית ראשונה – תשפ"ב

קבוצה	יום בשבוע	שעה	מטלת סיום	מרצה	דואר אלקטרוני	טלפון
01	ג	15:45-18:30	בחינה	ד"ר טלי גיגר אביגדור	tali@talent-mg.com	0544997370

[לפירוט לוחות הבחינות](#)

שעת קבלה – בתיאום מראש
עוזר הוראה – פרטי עוזר ההוראה

נוכחות בשיעורים -

חובת נוכחות בשיעורים נתונה לשיקול דעתו של המרצה, ועל המרצה לציין זאת בסילבוס הקורס.
מרצה שלא יציין זאת בסילבוס ייחשב הדבר כי אין בקורס חובת נוכחות בשיעורים.

היקף הלימודים

היקף קורס: 1 י"ס

תואר שני

ECTS = 4 = 1 י"ס – ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System), ערך הניקוד של הקורס במוסדות
להשכלה גבוהה בעולם שהינם חלק מ"תהליך בולוניה".

תיאור הקורס

פיתוח קריירה וניהול כשרונות הינם שני האתגרים הארגוניים המוצבים כיום בראש סדר העדיפויות של עולם ניהול המשאב האנושי בארגונים גלובליים. שינויים בשוק העבודה, מגפת הקורונה, שינויים באופי העובד בעשורים האחרונים וההגדרה מחדש של גבולות הארגון, כל אלו הובילו לאתגרים ודילמות חדשות הקשורות באסטרטגיה גלובלית לניהול הטאלנט הארגוני, תהליכים של ניהול קריירות כפלטפורמה מרכזית והתמודדות מחדשת למול העובד, ע"מ לנצל את מלוא הפוטנציאל האישי והארגוני, ולשמר עובדים מוכשרים. כל זאת, בראייה חוצה ארגון, גיאוגרפיות ותרבויות. הקורס יתייחס גם להיבטים האסטרטגיים הארגוניים, גלובליים וגם לחוויה האינדיבידואלית של עובד (באמצעות התנסות אישית). חלקים של הקורס יאפשרו התנסות דינמית בתהליך "יעוץ קריירה". במהלך הקורס נפגוש מספר אנשי מפתח מתוך ארגונים שמיישמים תהליכי ניהול כשרונות גלובליים.

תפוקות למידה

עם סיום הקורס בהצלחה יוכל הסטודנט:

1. להכיר מושגי יסוד הקשורים לתהליכי Talent Management וניהול קריירות
2. לאתר פוטנציאל עתידי תוך שמוש בכלי דווח עצמי (להתנסות בתהליך יעוץ קריירה ופתוח אישי)
3. להכיר דילמות הקשורות ל – Diversity וסוגיות אתיות בהטמעת תהליך של Talent Management
4. לבנות תהליכי פתוח אישיים קבוצתיים וחוצי ארגון (לוקאלי/גלובלי)
5. לדון בהשלכות האסטרטגיות של ממצאי האבחון, כולל ניהול סיכונים
6. להכיר פרספקטיבה ביקורתית על תהליכי Talent Management

הערכת הסטודנט בקורס והרכב הציון

הערות	תאריך	מטלה	אחוז
		מבחן	80%
		עבודה- התנסות	20%

* מועד הבחינה יפורסם באתר הפקולטה- לוח בחינות.

* נוכחות בקורס חובה

* תלמיד, הנעדר משיעור המחייב השתתפות פעילה או שלא השתתף באורח פעיל, רשאי המורה להודיע למזכירות כי יש למחוק את שמו מרשימת המשתתפים. (התלמיד יחויב בתשלום בגין קורס זה)

פירוט המטלות בקורס

מטלת הקורס תהיה תרגיל באתור פוטנציאל עתידי ובניית תכנית פתוח לאדם בגיל 25 עם נסיון תעסוקתי של 8-10 משנים. התרגיל יכלול ראיון מובנה על פי הכלים שנלמדו בקורס, ניתוח תובנות לגבי מסלולים אפשריים וקווים לתכנית פתוח.

כל אי עמידה במי ממטלות הקורס מחייבת הודעה מראש (במייל) למרצה

מדיניות שמירה על טווח ציונים

החל משנה"ל תשס"ט מונהגת בפקולטה מדיניות שמירה על טווח ציונים בקורסי התואר השני. עקרונות השיטה חלים על כל קורסי התואר השני, ומדיניות השמירה על טווח הציונים תיושם לגבי הציון הסופי בקורס זה. מידע נוסף בנושא זה מתפרסם בהרחבה באתר הפקולטה.

[לתקנוני מדיניות שמירת טווח ציונים](#)

הערכת הקורס ע"י הסטודנטים

בסיומו של הקורס הסטודנטים ישתתפו בסקר הוראה על מנת להסיק מסקנות לטובת צרכי הסטודנטים והאוניברסיטה.

אתר הקורס

אתר הקורס יהווה המקום המרכזי בו ימסרו הודעות לסטודנטים, לפיכך מומלץ להתעדכן בו מדי שבוע, לפני השיעור, ובכלל – גם בתום הסמסטר. (לצורך תיאום ענייני הבחינה למשל).

שקפי הקורס יהיו באתר הקורס.

לתשומת לבכם - בכיתה ידונו גם נושאים (ובפרט דוגמאות) שאינם מופיעים בשקפים או מופיעים בכותרת בלבד. כל אלו הינם חלק בלתי נפרד מחומר הקורס.

תכנית הקורס *

שבוע	תאריך	נושאים	קריאת חובה	הערות
1		טאלנט מנג'מנט – התפתחות התחום והקשר לתהליכי גלובליזציה מהם המשתנים המרכזיים שמשפיעים על הצמיחה האישית שלי?	טיפוח כשרונות ניהוליים – האנשים שיובילו את החברה להצלחה. פרופסור יונתן סמילנסקי. מודן 2012, פרקים 2,3 <ul style="list-style-type: none"> Claudio Fernandez-Araoz (2014) 21st-century Talent Spotting, Harvard Business Review David G. Collins, Workforce Differentiation; The Oxford Handbook of Talent Management, 2017 	
2		טאלנט מנג'מנט וניהול קריירות – מודלים של מסלולי קריירה, מסלולי קריירה בארגונים גלובליים, מיתוסים	Charan, R., Drotter, S. J., & Noel, J. L. (2006). The leadership pipeline. Recorded Books, chapters 1, 12 Zac Upchurch, Marc Effron (2018); The Talent Management Revolution; the Talent Strategy Group; pg.3-31	
3		מודל הפוטנציאל – "יכול -רוצה -מתאים"	גלה את חוזקותיך - מרקוס בקינגהם וד"ר דומלד, פרק 3,7 Egon Zehnder - מודל הפוטנציאל	למידה והתנסות בכלים לאתור פוטנציאל: Career anchors, I speak, leadership architect, Hogan
4		Talent management and Diversity	טיפוח כשרונות ניהוליים – האנשים שיובילו את החברה להצלחה. פרופסור יונתן סמילנסקי. מודן 2012, פרק 12 Heidrick & Struggles; Agile HR: Leading Talent through the COVID 19 crisis	הרצאת אורח
5				

	Fulfilling the Promise of Career Development: Getting to the "Heart" of the M.Frans van de Ven Organization Development Journal; Fall 2007; 25, 3; ABI/INFORM Global pg. P45.	מתהליכי אבחון לתהליכי פתוח – אישי, קבוצתי, חוצה ארגון		
הרצאת אורח	<ul style="list-style-type: none"> Do you have the right leaders for your strategies? Katharina Herrmann, Asmus Komm, and Sven Smit. July 2011. Meckinsey Shaista E. Khilji and Randall S.Schuler (2017); The Oxford Handbook of Talent Management; Talent Management in the Global Context; chapter 21 Klaus E.Meyer&Katherine R.Xin; Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management; The International Journal of Humabn Resource Management, volume 29,2018, issue 11 Kumar P. (2021), V-5 Model of Employee Engagement During COVID-19 and Post Lockdown, Vision, 25(3), pg. 271-274 <p>• טיפוח כשרונות ניהוליים – האנשים שיובילו את החברה להצלחה. פרופסור יונתן סמילנסקי. מודן, 2012, פרק 6</p>	<p>אסטרטגיה ארגונית – על התפר בין הלוקלי לגלובלי, תכנית יורשים, ניהול סיכונים</p> <p>משבר הקורונה וניהול case study – כשרונות</p>		6
יישלח למשתתפים בקורס	<p>Lewis,R.,Heckman,R. (2006) Talent Management: A critical Review.Management Review 16,pg. 139-154</p> <p>Complexity and Leadership (2023. Can Talent be Managed?Tali Geiger Avigdor. Chapter 9</p>	<p>תיאוריות ביקורתיות על תהליכי טאלנט מנג'מנט גלובליים</p>		7

*התכנית הינה בסיס לשינויים.

רשימת מקורות - חובה

Charan, R., Drotter, S. J., & Noel, J. L. (2006). The leadership pipeline. Recorded Books, chapters 1, 12

Claudio Fernandez-Araoz (2014) 21st-century Talent Spotting, Harvard Business Review

David G. Collins, Workforce Differentiation; The Oxford Handbook of Talent Management, 2017

Eva Gallardo ,Marian Thunnissen & Hugh Scullion; Talent management: context matters; The International Journal of Human Resource Management; Volume 31, Issue 4, July 2019

Heidrick & Struggles; Agile HR: Leading Talent through the COVID 19 crisis

Lewis,R.,Heckman,R. (2006) Talent Management: A critical Review.Management Review 16, pp. 139-154

Shaista E. Khilji and Randall S.Schuler (2017); The Oxford Handbook of Talent Management; Talent Management in the Global Context; chapter 21

Zac Upchurch,Marc Effron (2018); The Talent Management Revolution; the Talent Strategy Group; pg.3-31

טיפוח כשרונות ניהוליים – האנשים שיובילו את החברה להצלחה . פרופסור יונתן סמילנסקי. מודן 2012, פרקים 2,3 ,6 ,12
גלה את חוזקותיך, מרקוס בקינגהם וד"ר דומלד , 2008, פרק 3,7.

רשימת מקורות - רשות

- Klaus E.Meyer&Katherine R.Xin; Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management; The International Journal of Human Resource Management, volume 29,2018, issue 11
- Do you have the right leaders for your strategies? Katharina Herrmann, Asmus Komm, and Sven Smit. July 2011. Meckinsey
- Fulfilling the Promise of Career Development: Getting to the "Heart" of the M.Frans van de Ven Organization Development Journal; Fall 2007; 25, 3; ABI/INFORM Global pg. P45.