

מובילות.ים שינוי ארגוני באומץ

36 תובנות וטיפים
ממובילות ומובילי משאבי אנוש



מובילות. ים שינוי ארגוני באומץ

במציאות של ימינו, המאופיינת בקצב שינוי מהיר ובחוסר ודאות, הובלת שינויים באומץ היא מפתח להצלחה ארגונית. מנהלי משאבי אנוש נדרשים להתייבב בחזית תהליכי השינוי, לתמוך בעובדים ולעודד גישה פתוחה, גמישה וחדשנית.

מנהיגות אמיצה של מובילי משאבי אנוש מאפשרת לארגון לא רק להסתגל למציאות המשתנה אלא גם לנצל אותה לטובתו, לטפח תרבות של למידה והתחדשות מתמדת, ולבנות צוותים מחויבים ובטוחים יותר. מנהלים שמובילים שינוי באומץ מראים דוגמה אישית, מעוררים השראה בקרב העובדים ויוצרים אקלים שמאפשר צמיחה גם בתנאים מאתגרים.

מניסיון של למעלה מ-20 שנים בליווי ארגונים, אני מאמינה שבכל ארגון ששואף לשגשג, קבלת השינוי והובלתו היא צו השעה.

בחוברת זו תמצאו 36 טיפים, תובנות, פרספקטיבות מגוונות להובלת שינוי מאנשי משאבי האנוש המובילים במשק. כל אחת ואחד **טביעת האצבע** היחודית לו.ה.

באהבה ממני, טל פריבנר,
מובילת סדנאות ומחוברות הוליסטיות, לשיוויון והכללה,
פיתוח מנהיגות אמיצה ומעבר משיחות קשות לאמיצות.

נעים להכיר, טל פריבנר

אני יועצת לארגונים, מאמנת מנהלים ומנהלות ומנחת הרצאות וסדנאות במגוון תחומים:

- חיזוק האומץ הניהולי והפגיעות
- סדנאות לשיפור מחברות הוליסטית ושייכות הארגונית.
- מעבר משיחות קשות לאמיצות.
- העצמה וקידום נשים.
- פרקטיקות וכלים להכללת אוכלוסיות מגוונות.

ב - 22 השנים האחרונות עבדתי עם מאות מהארגונים המובילים בארץ וליוויתי אלפי מנהלות ומנהלים למיקסום הצלחה עסקית ואישית.

רוצות.ים לחשוב על הדרכים לאפשר שינוי, לחזק שייכות, לשפר את השיוויון, הגיוון והכללה אצלכן.ם בארגון?

**דברו איתי - אני לשרותכן.
054-3042302**

”

הובלת שינוי מתחילה בשאלה -
למה? יש להעמיק בה עם כל בעלי
העניין, להבין לעומק מדוע ולשם
מה ואיך תראה ההצלחה. שווה
להשקיע ולהתעכב בשלב הזה.
מכיוון ש רק כאשר ברורה הסיבה
ותמונת העתיד, יוצרו דריכות
ודחיפות על פני כל הנוגעים בדבר,
ואלה חומרי הבערה להובלת שינוי.

”



ליטל וקסלר
משנה למנכ"ל
כאל

”

ממליצה לנהל שינוי בגישת אג'לית
המתאימה ל"עולם בהפרעה".

תכנון קפדני לצד תגובה מהירה
לשינויים בלתי צפויים בעזרת עבודה
באיטרציות קצרות, מאפשר למידה
ויישום מהיר.

חלוקת התהליך למקטעים עצמאיים
וסיכום כל מקטע ברטרנספקטיבה
מאפשרים התאמות ושיפורים תוך כדי
תהליך.

תקשורת מתמשכת ושקופה לאורך כל
הדרך היא מפתח להצלחה ומבטיחה
מעורבות רחבה והשפעה.

”



נטע לנגר לויתן
Chief People Officer
MyHeritage

” לעולם אל תמעטו בערכה של התקשורת סביב שינוי. גם אם הצגתם מצגת ותליתם שלטים, זה כנראה לא מספיק. שינוי צריך להיות מדובר באופן יומיומי, מתמשך ובכל הרמות. ההכנה היא קודם כל פסיכולוגית, ורק אחר כך טכנית ומעשית. חשוב לרתום שגרירים וליצור סיפור שינוי שמחובר לעסק ולחזון.

”



ליזה תבורי
EVP HR
אורמת

”

אנו חיים שינוי ומתרגלים את זה
באופן יומי אך יחד עם זאת כל
שינוי קטן כגדול חייב להתחיל
קודם כל עם ה"למה" שיהיה
מובן וברור לכולם ולהמשיך בליווי
תקשורת ניהולית ודיאלוג פתוח.

”



מיכל הלוי
סמנכ"ל משאבי אנוש
MAX פיננסים

”

כדי להוביל שינוי בהצלחה ישנם שלושה תנאים מרכזיים: תמיכה וגיבוי מצד ההנהלה, שמבטיחים שהתהליך לא יישאר יתום; פתיחות למשוב לאורך כל ההטמעה, כדי להתאים את השינוי במידת הצורך; ורתימת סוכני שינוי מההתחלה, כדי לוודא שהשינוי מתקבל בשטח ונשמר לאורך זמן.

”



גליה אלוני
סמנכ"ל משאבי אנוש
EY

”

כדי לשמור על רלוונטיות במציאות
הכאוטית, יש לעבור מתכנון
תרחישים לפיתוח יכולות וכישורים.
במקום לנסות לחזות את העתיד, יש
להתמקד בניהול משברים מתמשך,
לחזק, לסייע ולתת כלים לאנשים
בארגון להתמודד עם הבלתי צפוי.

”



אילה דגן

Head of HR – Cloud Tech Israel &
Global HW organization
Google

”

המילים בלבול ולבלוב מורכבות מאותן אותיות. טרנספורמציה אינה יכולה לקרות מתוך קיבעון וכאוס מפחיד אותנו. יש לזכור כי החיים הם תנועה, חייבים להתבלבל על מנת לבלבל וההכרה בסיטואציה מהווה בסיס לשינוי.

”

נילי גולדפיין
משנה למנכ"ל
קבוצת נירם גיתן NGG

סדנת משיחות קשות לאמיצות

אני מאמינה שפגישות משוב והערכה הן כלי משמעותי לחיזוק היחסים, להנעת עובדים, לשיפור ביצועים ולהבטחת התקדמות מתמדת.

בעקבות סדנאות שהעברתי בארגונים בשנה האחרונה אני מזהה שאחת המיומנויות הנידרשות לפיתוח ולתרגול הינה היכולת לנהל באפקטיביות שיחות קשות בעיקר בין המנהלים לעובדים. בעיני, האומץ והפגיעות לנהל שיחות מסוג זה הם שרירים שחשוב לפתח בניהול מערכות יחסים אישיות ומקצועיות.

שיחות מסוג זה מאתגרות מכיוון שלעתים קרובות הן כוללות דיון בנושאים רגישים או התייחסות לקונפליקטים ולצרכים מגוונים. עם זאת, הימנעות מסוג זה של שיחות עלולה להוביל לאי הבנות, טינה ופגיעה באמון ובשייכות לארגון.

הצטרפו לשטראוס, EY, abbvie, צ'קפוינט
אלביט ולעוד חברות מובילות שממליצות
לפרטים נוספים והזמנות << 054-3042302



”

הובלת שינוי באומץ דורשת מאיתנו להביט לעצמנו בעיניים ולשאול מה הדבר הנכון לעשות? אחרי שהחלטנו באומץ צריך למפות את כל המושפעים מהשינוי, לבנות תוכנית עבודה מסודרת על סדר השיחות ומי מוביל כל אחת מהן, להעצים ולתמוך במנהלים בקיום שיחות רגישות ואמיצות, ללוות באהבה, לדעת שהדבר הנכון, גם אם קשה בטווח הקצר, הוא שיוביל אותנו להצלחה בטווח הארוך.

”



דנה ברזילי
Chief People Officer
Overwolf

”

אמון הוא המפתח לשינוי.
אנשים שמאמינים במנהלים,
ברציונאל השינוי, ובכך
שלקחתם אותם בחשבון
בקבלת ההחלטות, ירתמו
ויתרמו לתהליך הארגוני.

!Walk the talk

”



ליטל שחטר
סמנכ"לית משאבי אנוש
שטראוס מים

”

בכל תהליך שינוי מוצלח, בניית אסטרטגיה לניהול השינוי ותכנון קפדני הם המפתח להצלחה. אנשי HR חייבים להשקיע זמן ומאמץ בחיבור השינוי ליעדים העסקיים, ברתימת סוכני שינוי ושותפים ובהכנת תכנית תיקשור רותמת. שינויים יכולים להיות מורכבים אבל הם חייבים לייצר אנרגיה ומשמעות לעובדים והתלהבות מהעתיד לבוא.

”



שולי וונדמ
HR Director
תעשייה אווירית

”

כשאני מתמודדת עם שינוי, אני שואלת את עצמי מה העוגנים שלי. התשובה היא תמיד האנשים סביבי. הם יוצרים עבורי מרכז חזק, כמו מצפן, שמאפשר לי להתמודד בצורה מיטבית עם האתגרים. חשוב לזהות את התמיכה האנושית סביבי כדי להישאר יציבה גם בזמני שינוי.

”



הלן דותן גלסברג
סמנכ"לית משאבי אנוש,
שמיר אופטיקה

”

שינוי מתחיל מצורך אמיתי. השקיעו זמן והעמיקו בהבנת המוטיבציה והצורך העכשווי לשינוי. תקשרו בפתיחות ושתפו את כולם בתהליך, אפשרו זמן ומרחב לשאילת שאלות, זה מייצר מחויבות ושייכות ומקטין התנגדויות. זהו את התומכים והשגרירים לשינוי, אלה יסייעו לכם בתהליך. בכל אתגר טמון פוטנציאל לצמיחה.

”



ורד דסה לוי
Global VP HR
Autobrains

”

הובלת שינוי מוצלחת מתחילה ביצירת קרקע פוריה לשיח ארגוני פתוח ומתמשך. יש לשתף את כל בעלי העניין כבר בשלבי התכנון, לרתום אותם לתהליך ולוודא שהם מבינים את הערך שהשינוי מביא לכל הצדדים. כך נבנה תהליך רתום ומבוסס שיתוף והבנה.

יעל ברק

סמנכ"ל משאבי אנוש

Hertz



”

בתקופה המתגרת הזו, משאבי
אנוש הפכו לעוסקים במגוון
תחומים כמו פסיכולוגיה ועבודה
סיציאלית.
נדרשים כישורים ומיומנויות
חדשים, כולל חוסן, כדי לתמוך
במנהלים ולעזור לעובדים.
הגבולות בין תפקידי החברה
למדינה טושטשו, ואנו נדרשים
להתאים פתרונות מהירים
ופרואקטיביים למציאות המשתנה.

”



גלית אברג'יל

Vp HR

אלביט מערכות חטיבת המודיעין והל"א



אני מנהיגה

סדנת נשים פרקטית לבניית **תכנית פעולה**
למימוש אישי ומקצועי

מסע אישי וקבוצתי אמיץ במיוחד לבניית מפת דרכים
אישית תומכת יעדים וחיים אישיים.

חווייה נשית ומעצימה, דינאמית ומגבשת, בה כל
משתתפת תתבונן באומץ על חייה, תתחבר לערכים,
לחוזקות ולמנהיגות הפנימית שבתוכה, תלמד להגדיר
יעדים (מדויקים) בתחום האישי והמקצועי, ותתרגל
כלים ושגרות תומכות אומץ שיאפשרו לה לממש את
היעדים שלה.

**סדנה מעוררת השראה ומניעה לפעולה שהיא חובה
לנשות הארגון. מושתתת על תפיסה וכלים
מותאמים עידן חדש, מבוססי אימון, מיינדפולנס
ופסיכולוגיה חיובית.**

לפרטים נוספים והזמנות << לחצי כאן

”

שינוי משמעותו יציאה מאזור הנוחות
הבטוח ופרידה מהרגלים מוכרים.
הרגלים ושגרות הם חלק בסיסי
מאיזור הנוחות שלנו
לכן ביצירת שינוי חשוב לצייר את
תמונת העתיד תוך מיקוד בפרטים
והבהרת שיטות התנהלות חדשות.
חשוב לייצר כמה שיותר מהר
אלטרנטיבה להרגלים הישנים על
ידי יצירת שגרות מתגמלות וכך
למעשה השינוי פחות מאיים ונתפס
כהרחבת איזור הבטחון.

”



יהודית אסרימי
סמנכ"לית משאבי אנוש
בינת

”

כדי להוביל שינוי מוצלח, יש להתמקד בשלושה היבטים:

1. רתימת העובדים לרציונל השינוי תוך שקיפות מלאה לגבי "הלמה".
2. הקמת צוות ניהול שינוי שיפעל מראשית הצירים.
3. תקשורת שוטפת בהירה ויצירתית המתעדכנת בזמן אמת ומספקת מענה לשאלות.

”

שגית סלע גל

סמנכ"לית בכירה משאבי אנוש
רפאל



”

יש 1,000 סיבות למה לא לעשות את השינוי וסיבה אחת למה כן... ה'למה כן' זה השיקול שצריך להכריע (כל עוד שמנהלים סיכונים בתבונה). השינוי במהותו נועד להימנע ממשברים עתידיים, ולא בהכרח לפתור משבר קיים, ולכן הנחיצות בו לא תמיד נוכחת ומובהקת. השינוי הוא היישום הפרקטי למימוש הפוטנציאל הארגוני.

”



אופיר חבקין

Director of global talent solution
Amdocs

”

כשאתם מובילים שינוי, דמיינו את תמונת העתיד אליו אתם מכוונים, הבינו איך השינוי ישפיע על השותפים והמעורבים, הפכו אותם לשותפים בעיצוב המציאות החדשה וביצירתה כמה שיותר מוקדם בתהליך. כשהשינוי מגיע ממקור אחר, חבקו אותו, הפכו אותו לשלכם ועצבו את הדרך בה הוא יוטמע. זכרו, גם מה שנדמה כמצב יציב הוא בעצם שינוי, איטי.

”



ליאור פורת
VP Human Resources
כתר

”

האומץ להוביל שינוי כרוך בתהליך שתחילתו וסופו אינם זהים, והם מתרחשים במציאות משתנה. כדי לאפשר שינוי ולהתמודד עם חוסר ודאות, חשוב לשמור על המקום שאינו משתנה - סט הערכים האישיים. ערכים כמו יושרה, חברות, סדרי עדיפויות, והקשבה פנימה מאפשרים את השינוי.

”



נטע פיס
VP HR
IDOMOO

”

שינוי הוא הזדמנות!
ככל שתתייחסי לשינויים - מבפנים
ומבחוץ - כהזדמנות אמיתית,
תוכלי לתת יותר ערך לארגון ואפילו
להנות מזה.
תהיי המגדלור והמצפן של הארגון.
המפותח לשינוי מוצלח הוא דיוק
ומדידה. תהיי בלמידה מתמדת,
נתחי לעומק את הפערים, זהו
מגמות עתידיות והביני את
השפעתן, הגדירי יעדים ברורים
ומדידים.

”



מיה לוין אקרמן
VP HR
Verint

”

התנאי להובלת שינוי מוצלח הוא מעורבות הפיתוח הארגוני מהרגע הראשון.

יש למפות את כל בעלי העניין ולהבין את ההשפעות עליהם. לאחר מכן, להכין תוכנית שמביאה בחשבון את כל ההיבטים האנושיים והתהליכיים, ולוודא שכולם נשארים מעורבים ומושפעים לטובה במהלך השינוי.

זהו סוד ההצלחה של ניהול נכון של שינויים – קטנים, כגדולים.

”



אפי אריאלי להב

מנהלת המרכז למנהיגות,
פיתוח ארגוני וקמפוס פועלים
בנק הפועלים

I See You

פעילות מהנה
לגיבוש הצוות
וחיזוק קשרים
בינאישיים.

פעילות להעמקת יחסים
והחיזוק גאווה ושייכות.
ביחד נוקיר תודה על הקיים,
נחגוג הצלחות וגם
נגדיר את המטרות שלנו,
בצורה אמיצה.

• בסדנא נשתמש בקלפי העצמה
וחוסן שנרכשו ע"י
תעשיה אויירית, אורמת, שטראוס, EY,
חברת חשמל, צקפוינט ועוד רבים.



הכשלונות שלי מדויקים
את דרכי להצלחה



יש בי כוח ייחודי
אני משתמשת בו

תזכורות אמיצות

50 קלפים להעצמה נשית
להשראה וחיזוק שריר האומץ

TAL PRIVNER.



אני שואפת להיות הגרסה
הכי טובה של עצמי

לפרטים נוספים דברו איתי
054-3042302

TAL PRIVNER.



אני מקבלת וחיה בשלום
עם הייחודיות שבי

”

הובלת תהליך שינוי מחייב חיבור לאסטרטגיה של הפירמה. התהליך דורש הגדרה ברורה של מטרת השינוי ותקשורו עד אחרון העובדים, על מנת להבטיח שכולם יתלכדו לסייע במימוש. טיפול במתנגדי השינוי הוא קריטי. רתימתם לשינוי הכרחית להצלחתו. הגדירו תוכנית פעולה סדורה, תקשורו אותה לאורך כל הדרך והיו גמישים לשינויים והתאמות תוך כדי תנועה ובעיקר צרו אקלים ארגוני התומך בשינוי ובפרט.

”



רויטל נזרי

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל
שח"מ מקורות ביצוע

”

בעידן של שינוי מתמשך, כבר אין צורך בניהול שינוי אלא ביצירת השינוי הבא. אם ננחיל תרבות ארגונית, של להשיג את הגרסה הכי טובה של עצמנו כפרטים, כארגון וכחברה, לא נצטרך לעסוק ב-change management. רק אז השינוי יהפוך לחלק מאיתנו. “בכל רגע נתון יש לנו שתי אפשרויות: לנוע קדימה בכיוון של צמיחה, או לנוע אחורה אל חוף מבטחים” (מסלאו)

”



אביבית קליין

סמנכ"לית בכירה משאבי אנוש
בנק לאומי

”

הובלת שינוי בארגון מחייבת תכנון של התמודדות עם התנגדות לשינוי, המתרחשת פעמים רבות כאשר מערערים על מצב קיים ונכנסים לתקופת חוסר וודאות. תכנון ההתמודדות משמעה יצירת תקשורת פתוחה, הקשבה לעובדים ושיתוף במידע, מעורבות פעילה של עובדים בתהליכי השינוי, הטמעה הדרגתית ואיטית וחיזוק וציון הצלחות בתוך תהליך השינוי.

”



דיאנה סימנהאוס
ראש אגף משאבי אנוש
קבוצת דור אלון

”

שינוי בארגונים הוא תהליך מתמשך של התאמה לסביבה. אני ממליצה לנקוט בגישה אדפטיבית, קשובה וגמישה, המתאימה את עצמה לכל מצב. התחילו עם תוצאה ברורה מול עיניכם, תוך התחשבות בחוויית הלקוח, העובד והמנהלים. היו כמו הבמבוק – גמישים, חזקים ובלתי שבירים.



זהר תדמור-אילת

סמנכ"לית גלובלית משאבי אנוש

Cellebrite

”



רונית בן בסט
חברת בורד וי"ר מש"א
ויצו

”
עולם העסקים שלנו כולל שינויים
ללא הפסקה. כדי להיות במיטבנו
בשינוי חשוב שנבין טוב את
ההיבטים השונים שלו ושל הארגון.
שנעבוד ככל האפשר עם הצוות
הרלוונטי ביותר להטמעה שלו
בארגון ולליווי שלו.
שינוי תדיר מצריך חוסן .
ככל שהצוות יאמין בו יותר ויתרגש
ממנו כך הוא יצליח יותר.
”

”

שינוי אסטרטגי בחברה הוא מורכב, אך מתחיל בצעדים קטנים. פרקו את השינוי הגדול למרכיבים קטנים, התואמים את יעדי החברה. הגדירו מדדים כמותיים לכל שלב. התקדמו בעקביות מצעד לצעד, וצרו מומנטום של עשייה חדשה. כך, המשימה ה"בלתי אפשרית" הופכת לברת-ביצוע.

”

לימור שאקו מנה
סמנכ"ל משאבי אנוש
ישראכרט

”

זו עשויה להשמע קלישאה, אבל המציאות מראה שבכל שינוי טמונה הזדמנות. לפעמים היא נסתרת מהעין או סמויה מהלב אבל היא שם. תפקידנו כמשאבי אנוש וכמנהלים הוא להאיר ולהפנות את הקשב שלנו ושל אחרים להזדמנויות שבשינוי. זהו שלב חיוני ביצירת האנרגיה וההתלהבות למימוש הפוטנציאל שבשינוי.

”



מיה פרי מיטלפונקט
סמנכ"ל אנשים ואחריות תאגידית
נטפים

I See You



סדנה לחיזוק מחברות ושימור מנהלים ועובדים

סדנא מעשית לשיפור מחברות ושימור מנהלים ועובדים מבוססת תקשורת אמיצה.

על פי מחקר מקיף של חברת מייקרוספט, 74% מהמנהלים מעידים שאין להם את הידע והכלים לנהל את העובדים בעידן החדש ובמקביל 53% מהעובדים דיווחו שהם מחפשים משמעות ורוצים לדעת שהארגון רואה אותם.

הפער האדיר מייצר חוסר אונים ותסכול הן בקרב העובדים והן בקרב המנהלים ואלו מייצרים חוסר שביעות רצון וירידה בתחושת המחברות לארגון.

סדנת I See You עוזרת לגשר על הפערים בין פערי הדורות, התפיסות והצרכים השונים. במהלך המיפגשים יקבלו העובדים והמנהלים שפה וכלים פרקטיים, מעודדי תקשורת אמיצה וקידום המחברות הארגונית.

לפרטים נוספים והזמנות << לחצי כאן

”

בעולם רווי שינויים לעיתים קשה
לזכור את ה"למה" התחלנו את
השינוי, לכן חשוב בכל רגע לחזור
לכוונה הראשונית וכהנהלה תמיד
להזכיר אותה. שינוי לא קורה
ברגע, זה תהליך, חשוב לבדוק
איך השינוי ישפיע על אוכלוסיות
שונות ולתת מענה לדרישות
שונות. שינוי יכול להיות מאתגר
ולעורר התנגדויות אבל אם אנשים
יבינו את הגורם לשינוי זה עדיין
יהיה לא קל אבל אפשרי.

”



מירב שובל חינקיס
Head Of People
Pitango

”

חלומות מתגשמים כשיש אומץ
להעז ולפעול. שינוי אמיתי מגיע
מתוך אותנטיות, אמונה ונחישות,
עם יצירת אמון בסובבים. כדי
להפוך חלום למציאות, יש לתכנן
בצורה מסודרת עם יעדים
ומשימות, תוך שמירה על שגרות
ובקרות. תאהבי את האנשים שלך,
והם יחזירו לך אהבה ותמיכה.

”



לימור בוזגלו
סמנכ"ל משאבי אנוש
אל על

”

הובלת שינוי בארגון, במיוחד גדול, דורשת מיקוד אסטרטגי וחיבור תרבותי ורגשי. השינוי נעשה במקביל Top Down ו-Bottom up. יש לקבוע מדיניות, להגדיר יעדים, להתאים הכשרות, למנות סוכני שינוי, לחזק מנהיגות, לדגום בסקרים, להעניק תמריצים ולייצר שפה חדשה בארגון.

”



שימי פרז'
סמנכ"ל מש"א
מכבי שירותי בריאות

”

בעידן מתמיד של שינויים ארגוניים, אומץ ניהולי הוא המפתח להובלה מוצלחת. אל תחששו לקבל החלטות נועזות וליישם רעיונות חדשניים, גם אם הם מחוץ לקופסא. הקשיבו לכל הקולות תוך שמירה על שקיפות ותקשורת פתוחה, אך היו מוכנים להתמודד גם עם התנגדויות. אומץ לב בניהול ייצור חוסן ארגוני ויבטיח. התקדמות גם בתקופות מאתגרות. אל תלכו להיכן שהדרך מובילה. לכו היכן שאין דרך, ותשאירו עקבות.

”



מורן קיטה
סמנכ"לית משאבי אנוש
בזק

”

שלב רגישות עם אומץ ניהולי.
הכר בקשיים והעניק תמיכה רגשית
לצוות. הסבר בשקיפות את חשיבות
המשימה. אפשר בחירה והחזרה
הדרגתית לעבודה. הבטח בטיחות
מרבית. הבע הערכה למסירות
העובדים.
תקשורת פתוחה ואמפתיה הן
המפתח להצלחה.

”



שלומי צרפתי
סמנכ"ל משאבי אנוש
חברת חשמל

”

במציאות מורכבת ומשתנה-
גמישות היא שם המשחק!
היכולת לנווט את הארגון
בספורטיביות, דרך קבלת החלטות
מהירות ומותאמות לשינוי, לצד ניהול
האסטרטגיה הארגונית ושמירה על
יציבות לטווח הארוך.
אני רואה בשינוי הזדמנות נהדרת.
הוא מאפשר לנו להתבונן על הארגון
בצורה חדשה ובהירה ולגלות בו
הזדמנויות נפלאות, לפתח אצל
האנשים שלנו מיומנויות רב תחומיות
ולעודד חדשנות ויוזמות חדשות.

”



איילת בורנשטיין

משנה למנכ"ל וסמנכ"ל משאבי אנוש
קבוצת תדהר

”

שינוי הוא חלק בלתי נפרד מחיינו, ובו
טמונה הזדמנות לצמיחה, התחדשות
והתפתחות אישית ומקצועית.
כמנהלים, תפקידנו להוביל, לצייר
תמונת עתיד ברורה ומשמעותית
ולשקף אותה לצוותים שלנו.
יש לחבק את השינוי ולראות בו
פוטנציאל חיובי, כפי שאלן ווטס מציין:
"הדרך היחידה להתמודד עם שינוי
היא לצלול לתוכו ולהצטרף לריקוד."

”



רונית קרפול

HR Executive and board member

”

הצלחה של שינוי תלויה בכלל הגורמים בארגון, מהמנכ"ל ועד אחרון העובדים, אבל הטיפ שלי מתמקד בהנהלה - שינוי מצליח אם להנהלה יש הבנה שהדגש הוא לא רק בשינוי הנדרש אלא בדרך לעשות אותו, שהדרך דורשת זמן וסבלנות, שהיא חייבת להימדד, להיות מתוקשרת נכון ותוך שיתוף העובדים. ובניגוד לדעה הרווחת של עקביות בהטמעה - אני מציע גם לחשוב על גמישות להתאמות שנדרשות בדרך. לפעמים זה לא פחות חשוב.

”



דורן דין
סמנכ"ל משאבי אנוש
מאוחדת



קלפי חוסן והעצמה
מחפשות כלי עבודה
לשיפור התקשורת או
מתנה עם סטייל וערך?
דברו איתי
054-3042302





TAL PRIVNER.

האומץ לפרוץ
הרצאות. סדנאות. ליווי ואימון



www.talprivner.co.il
tal@talprivner.co.il
054-3042302