



ניהול ללא סמכות

העתיד שייך למנהלים שיהיו פתוחים ללמידה בכל תחומי
האחריות שלהם.

למנהלים שמסוגלים לראות את האחר ולהבין אותו.
ליצור תחושת משמעות בתהליכים היומיומיים ולהניע
אנשים במציאות מורכבת.

אלו המנהלים שיניעו קדימה את עולם הניהול החדש
ואתם רוצים שהמנהלים שלכם יהיו שם.

ניהול ללא סמכות

מבני ניהול מסורתיים, סמכות נתפסת לעתים קרובות כמניע המרכזי של פרודוקטיביות והצלחה. עם זאת, ככל שמקומות העבודה הופכים מורכבים ודינמיים יותר, מתהווה פרדיגמה חדשה - כזו המאמצת את הרעיון של ניהול ללא סמכות. גישה זו מכירה בכך שמנהיגות אפקטיבית אינה תלויה אך ורק בכוח היררכי, אלא בהשפעה, בשיתוף פעולה וביכולת לעורר ולהניע אחרים. מה הכוונה במושג ניהול ללא סמכות, יתרונותיו ואסטרטגיות ליישומו בארגונים של ימינו?

1. הגדרה מחדש של מנהיגות: ניהול ללא סמכות מערער על התפיסה שמנהיגות מבוססת אך ורק על כוח עמדת. הוא מדגיש שכל אחד, ללא קשר לתואר או לתפקידו, יכול להפוך למנהיג על ידי מינוף כישוריו, הידע וההשפעה שלו. שינוי פרספקטיבה זה מעודד אנשים לקחת בעלות, יוזמה ואחריות על עבודתם, מטפח כוח עבודה מועצם ומעורב יותר.

2. בניית אמון ומערכות יחסים: ניהול אפקטיבי ללא סמכות מסתמך במידה רבה על בניית קשרים חזקים ואמון בתוך הארגון. כאשר מנהיגים מתמקדים בפיתוח קשרים אותנטיים עם עמיתיהם, הם יוצרים סביבה שבה ההשפעה מבוססת על אמינות וכבוד, ולא על היררכיה פורמלית. על ידי הקשבה פעילה, הבנת פרספקטיבות מגוונות והערכת התשומות מכל חברי הצוות, אמון מטופח, מה שמוביל להגברת שיתוף הפעולה וחדשנות.

3. מינוף השפעה ותקשורת: במודל ניהול ללא סמכות, מנהיגים חייבים לחדד את כישוריהם בהשפעה ובתקשורת אפקטיבית. זה כרוך בשכנוע והנעת אחרים באמצעות טיעונים ברורים ומשכנעים, במקום הסתמכות על הנחיות או פקודות. על ידי הבנת הצרכים והמניעים הייחודיים של כל אדם, מנהיגים יכולים להתאים את המסרים והגישות שלהם כדי לעורר השראה לפעולה, לעורר יצירתיות ולטפח תחושת בעלות בקרב חברי הצוות.

לסיכום: בנוף עסקי המתפתח במהירות, שבו זריזות, שיתוף פעולה וחדשנות הם בעלי חשיבות עליונה, ניהול ללא סמכות מציע אלטרנטיבה משכנעת למבנים היררכיים מסורתיים. על ידי הגדרה מחדש של מנהיגות, בניית אמון ומערכות יחסים,

Follow Me



מבנה המפגשים:

**מפגש פתיחה:
סמכות אישית**

סמכות אישית היא מונח המתאר את יכולתו של אדם להשפיע על אחרים בהתבסס על מאפייניו ואיכויותיו האישיות, ולא על סמך תפקידו או תוארו הפורמליים. עבור מנהלים, פיתוח סמכות אישית הוא חיוני להובלת הצוותים שלהם ביעילות ולהשגת מטרותיהם. במפגש זה, נחקור מהי סמכות אישית, מדוע היא חשובה למנהלים וכיצד לפתח אותה.



במפגש נגלה כיצד פתיחות ופתיחות לרעיונות ונקודות
מבט חדשות יכולים להוביל לפתרונות פורצי דרך
ולקשרים חזקים יותר בתוך הצוות שלנו ובחיים בכלל

מפגש 3-4

Principles

עקרונות ההצלחה בניהול ובחיים

ידע הוא חשוב, אך על מנת ליצור הצלחה כמנהלים ובחיים בכלל, כדאי לאמץ את העקרונות החשובים שמושמים על ידי אלופים.

במפגשים המשתתפים יכירו את העקרונות:

- להיות מעורב
 - לעמוד במילה
 - לא לפחד לטעות על מנת לצמוח
- וילמדו להשתמש בהם ולהעביר אותם הלאה לצוותים שלהם.

APPROACH



מפגש 5

גישה ניהולית

אחת המיומנויות החשובות ביותר למנהלים, היא היכולת לזהות וליישם את גישת הניהול המתאימה למצבים שונים. מנהלים אפקטיביים מבינים שאין גישה חד-משמעית לניהול חברי הצוות שלהם, והם חייבים להיות מסוגלים להתאים את הגישה שלהם בהתאם לפרט ולמצב. במפגש נבין את החשיבות של הכרת גישת הניהול המתאימה, ונבחן כמה טיפים למנהלים המעוניינים לפתח מיומנות זו.

מפגש 6



זיהוי חוזקות

אחד התחומים הקריטיים שחשוב להתמקד בהם הוא זיהוי החוזקות שלהם ושל חברי הצוות. הכרת החוזקות חיונית לכל מנהל המבקש לשפר את כישורי הניהול שלו, מכיוון שהיא מאפשרת לך למקסם את הפוטנציאל שלך ושל הצוות ולמנף את היכולות הטבעיות על מנת להשיג הצלחה.



מפגש 7

ניהול מרחוק

- איך ליצור שיגרה יעילה כשרחוקים?
- איך להגדיל את מידת ההשפעה שלי באמצעות שמירה על 4 עקרונות?
- איך להביא את המנהיגות שלי לידי ביטוי מרחוק?

במהלך הסדנא המשתתפים ייקחו אחריות על תפקידם כמנהלים, יגדירו את דרכי הפעולה החדשים להם הם נדרשים בעבודה מרחוק ויבנו שיגרת ניהול חדשה שמתבססת על האפשרויות הקיימות ולא על אלו שלא ניתן ליישם עקב המצב.



GEN Z MILLENNIALS GEN X BOOMERS

מפגש 8

ניהול בין דורי

ככל שכוח העבודה הופך למגוון יותר ויותר, כשבייבי בומרס, דור ה-X, המילניום ודור ה-Z עובדים זה לצד זה, הבנה וניהול של הבדלי דורות הם חיוניים להצלחה ארגונית. גישה זו מכירה בכך שכל דור מביא נקודות מבט, ערכים וסגנונות עבודה ייחודיים לשולחן. ניהול אפקטיבי בין-דורי כרוך בטיפוח תרבות של שיתוף פעולה, אמפתיה וכבוד הדדי, שבו כל אדם מרגיש מוערך ומובן. איך עושים זאת? על זה נדבר במפגש.

פרטים חשובים

- כמות משתתפים למפגש הוא 5-20 מנהלים.
- אורך המפגשים שעתיים
- נדרש אולם ללא שולחן באמצע שיכול להכיל את כל המשתתפים ולהושיב אותם ב-"ח"
- צריך לוח מחיק, תגי שם וכלי כתיבה - אם חסר תעדכנו ואנחנו נדאג לכך.

איך מתקדמים עכשיו?



מדברים ומסכמים:

- מטרות התהליך
- פרטים טכניים
- קביעת מועד לסדנא



מזמינים את המנהלים להשתתף בסדנא



מחליטים שכן