



מחירום לצמיחה כיצד מייצרים חוסן ארגוני?

ZOOM | 10:00 | יום שני, 26.12

לינוי אלייה

מנהלת תחום פיתוח ארגוני

BDO Operational Excellence

Leenoy_e@bdo-opex.oc.il

עובדים, מנהלים ומה שביניהם...

רק **30%** מהעובדים בעולם
מגדירים עצמם **כמחוברים**
לארגון

ל-**13%** מהעובדים בעולם
אכפת מהמעסיק

70% ממידת המחברות של
העובד תלויה **במנהל הישיר**
שלו

כל אדם שני **עוזב** בשלב מסוים
בקריירה שלו את מקום
העבודה כדי **להתרחק ממנהל**

80% מהעובדים מדווחים על כך
שהקשר האישי והמקצועי עם
מנהלם הישיר, לא נפגע בקורונה

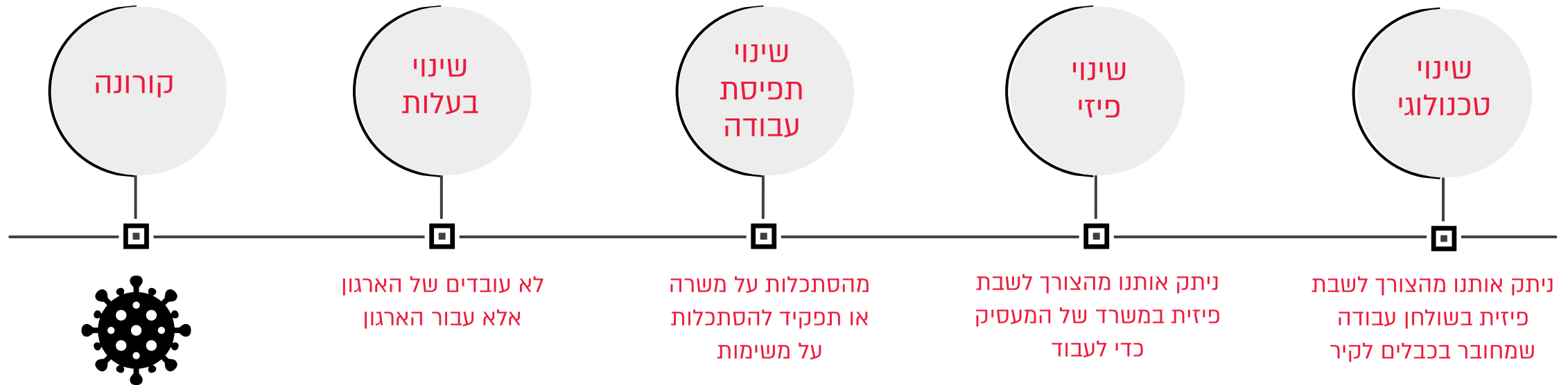
הקורונה שינתה את שוק העבודה

האומנם?

מגמות בעולם העבודה מ-2007

עולם העבודה החל להשתנות בקצב איטי יחסית כבר לפני כעשור וחצי

מהרקע לקדמת הבמה
בחינת מוכנות ויכולת
שינוי מהירה



מגזרים ארגוניים שאינם חלק מהשינוי נתפסים כמיושנים, לא אדפטיביים וכחות אטרקטיביים

מנהלים

עובדים

The background of the slide features a blurred, low-angle shot of several business professionals in a meeting or office setting. Their silhouettes are dark against a bright, hazy background, suggesting a professional and collaborative environment. The overall aesthetic is clean and modern.

עובדים

אתגרים מרכזיים לעובדים

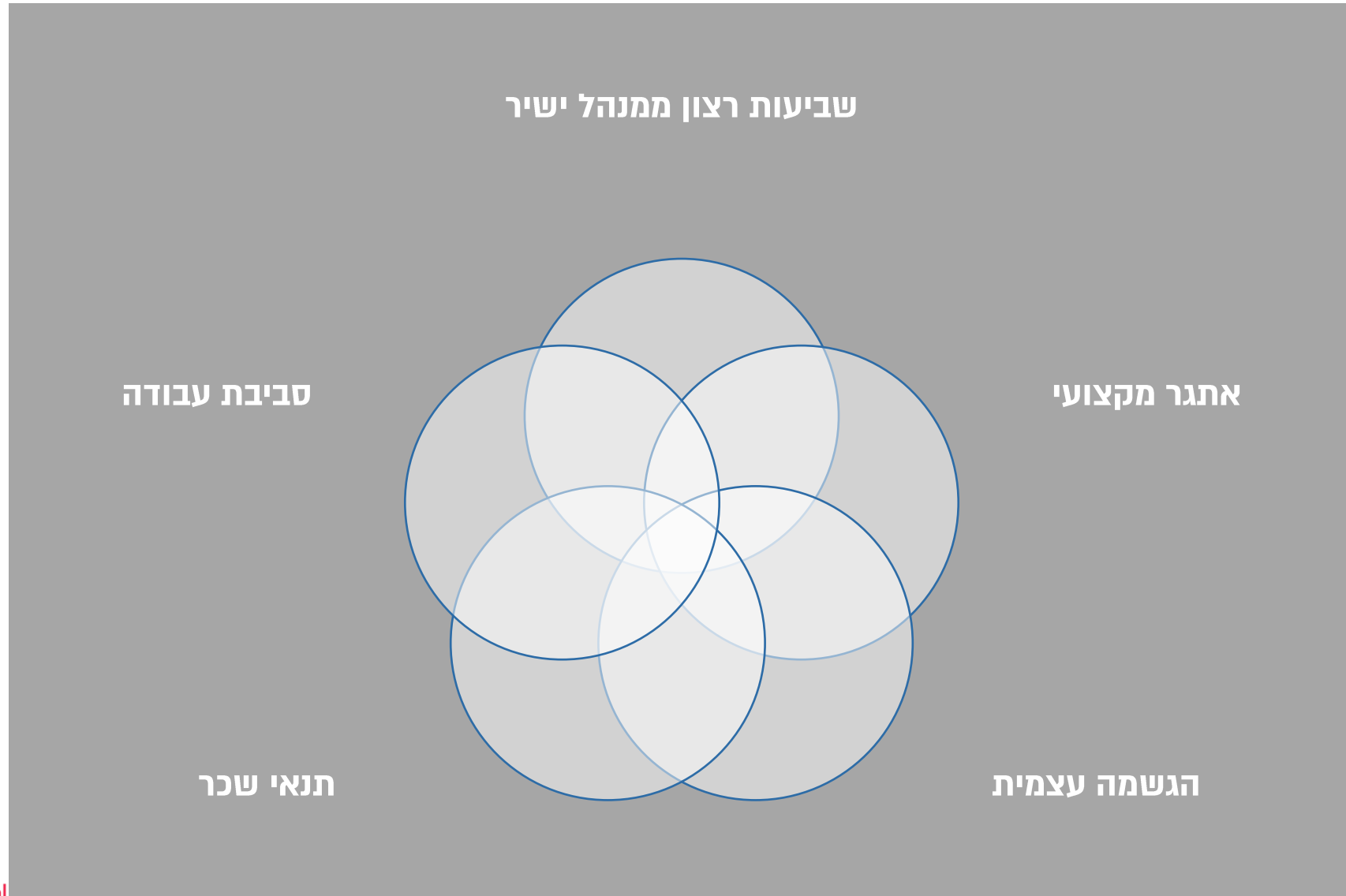
שינוי במיומנויות הקריטיות בעבודה



2022 יוני | Version 2.3

מה חשוב לעובדים? פרמטרים מרכזיים אשר נשמרים לאורך השנים

מאי, 2022



The background of the slide features blurred silhouettes of several people in a professional environment, possibly a conference or meeting. The figures are dark against a bright, hazy background, suggesting a busy, active scene. The overall aesthetic is clean and modern, with a focus on human interaction and movement.

עובדים רוצים לעשות כחות ביותר



מנהלים

אתגרים מרכזיים למנהלים - ניהול בסביבת עבודה משתנה

ניהול ושיפור ביצועים
תוך התייעלות ומינוף
משאבים

שילוב העסקה גמישה
ויצירת מוטיבציה פנימית

יצירת שקיפות כמנוע
לאמון

חיזוק מחוברות העובדים
ובניית מיומנויות ויכולות

פיתוח מנהיגות – בניית
עתודה ניהולית

אוריינטציה טכנולוגית
ושימוש בכלים חדשניים

פישוט ובהירות – סביבת
עבודה מאפשרת

הבנת הסביבה ונוכחות
באקוסיסטם

מידע וניתוח אנליטי –
שימוש בנתונים, כלי
מדידה והערכה

עיצוב מחדש של תחום
משאבי האנוש – חיבור
לליבת הארגון

הטרנספורמציה הניהולית

שינוי במיומנויות הקריטיות בעבודה



למנהל פורמלי ובלתי פורמלי,
המעודד יצירתיות, מתאים
משימות ליכולות אישיות,
ממוקד בתפוקות והתייעלות,
העוסק בחשוב לצד הדחוף



ממנהל פורמלי, מספק פתרונות,
נצמד להגדרות תפקיד, ממוקד
בתשומות ועוסק בדחוף



מנהלים מצופים לעשות יותר בכחות

עובדים רוצים לעשות **פחות** ביותר

VS

מנהלים מצופים לעשות **יותר** בכחות



דוגמא למנהל שזיהה ומימש את ההזדמנות



airbnb

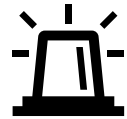
1. שיפור רווחים – התייעלות ואפקטיביות
2. שביעות רצון של עובדים
3. גמישות ארגונית
4. יצירתיות וגיבוש מודל עבודה מותאם

**דוגמה שמחברת חוזקה ארגונית עם הזדמנות
גלובלית**

SWOT

מפריע בהשגת היעדים	מסייע בהשגת היעדים	
חולשות	חוזקות	גורם פנימי
איומים	הזדמנויות	גורם חיצוני

**נלמד את
הארגון שלנו
בהתייחסות
לתקופה**







חולשות ואיומים – חירום!

כשחולשה פנימית פוגשת איום חיצוני – הארגון בסכנה!



חוזקות והזדמנויות – מנוף!

כאשר הזדמנות חיצונית פוגשת חוזק פנימי – הארגון בנקודת זינוק!

מכריע בהשגת היעדים	מסייע בהשגת היעדים	
חולשות 	חוזקות 	גורם פנימי
איומים 	הזדמנויות 	גורם חיצוני

בפרקטיקה – כלי עזר לחיזוק ה"בית" תוך הסתכלות על מינוף הזדמנויות וצמצום איומים



מודל HOME

נכסים ארגוניים ערכיים

- < שימור ושיתוף ידע
- < ניתוח נתונים וניטור שוטף
- < אסטרטגיה ארגונית ועסקית
- < תכניות גיוס, מיצוי ומינוף משאבים
- < סקרים, מיפויים ובנצ'מארק

ניהול השינוי

- < תכניות אימפקט
- < PMI
- < צוותי שיפור ופיתוח
- < שחקנים מובילים וסוכני שינוי
- < תכניות "מקצה לקצה"
- < תכנון ויישום
- < תהליכי תקשור ושיתוף
- < שינוי תרבות ארגונית
- < Bottom Up & Top Down

הון אנושי

- < פיתוח מנהלים במתודולוגית חדשניות
- < משוב והערכת עובדים
- < עתודה ניהולית - זיהוי והכשרת טאלנטים
- < אופק תעסוקתי ומסלולי תגמול
- < שימור עובדים
- < למידה ארגונית ובניית מיומנויות עתיד
- < סקרים ארגוניים

מצוינות ארגונית

- < חזון, מטרות ויעדים
- < ערכים מובילים ומסמכי יסוד
- < מבנה ארגוני והגדרות תפקיד
- < בחינה ושיפור שיטות ותהליכי עבודה
- < ממשקי עבודה ושגרות

הכדור בידיים שלכם



אודות

ניסיון מקצועי:

- < למעלה מ-15 שנים בליווי תהליכי פיתוח וייעוץ ארגוני בהתמחות במגזר הציבורי והמוניציפאלי. פיתוח מנהלים, בניית תכניות אסטרטגיות וליווי יישומן הלכה למעשה בארגונים השונים. הקמה וניהול של מכללה מקצועית ופיתוח מתודות ושיטות למידה והדרכה מותאמות צורך ובשימוש במודלים "רזים" בזמן הטמעה ומשאבים. ניסיון עשיר בתחומי פיתוח הון אנושי, משאבי אנוש, למידה והדרכה.
- < ייעוץ בהטמעת תהליכים חוצי ארגון, הטמעת מדיניות, בניית תכניות עבודה, שגרות ונהלים. פיתוח ויישום מודל ניהול מתנדבים במצבי שגרה וחירום, ניתוח עיסוקים מול אבחון מיומנויות וכישורים קיימים, בניית הדרכות תומכות ועדכון תיקי חירום והנגשתם.
- < מרצה בסגל אקדמי בחוג לפיתוח וייעוץ ארגוני (MBA) במכללת עמק יזרעאל בתחום "ייעוץ למשאבי אנוש" ומובילת תכנית מנטורינג לסטודנטים מצטיינים במכללה האקדמית גליל מערבי.
- < בעבר ראש ענף מחקר במשרד הביטחון כד', מנהלת אגף הון אנושי בעיריית נהריה, מנהלת תחום פיתוח וייעוץ ארגוני בחברת פאי-סאל ומנכ"לית משותפת במכללת אפ להשכלה, המכללה המקומית.

תחומי פעילות ייעוץ עיקריים:

- < ליווי וייעוץ בהובלת תהליכי שינוי ארגוני
- < פיתוח מנהלים קבוצתי ואישי
- < פיתוח תהליכי למידה ובניית תכניות הדרכה מותאמות לקוח
- < בניית חזון, ייעוד, מטרות ויעדים
- < בניית שגרות עבודה, נהלים וערכות הטמעה
- < בניית והטמעת תהליכי מעקב, בקרה ומדידה
- < ניתוח צרכים כולל וממוקד מטרה, ניתוח ועיבוד נתונים (כמותיים ואיכותניים)
- < פיתוח תהליכי טיוב תקשורת פנים ארגונית, בניית ממשקי עבודה ויצירת שפה ארגונית רב תרבותית

השכלה:

- < תואר ראשון (B.A.) מדעי ההתנהגות, התמחות בפסיכולוגיה מחקרית, המכללה האקדמית נתניה
- < תואר שני (MBA), פיתוח וייעוץ ארגוני, מכללת עמק יזרעאל
- < תואר שני (MBA), מזרח תיכון בן-זמננו, תכנית בכירים, אוניברסיטת ת"א
- < בוגרת קורס ניהול משאבי אנוש, הכשרה מחייבת, משרד הפנים
- < בוגרת קורס מנהלי מכלול משאבי אנוש והמכלול הכללי, המכללה לאיתנות, פקע"ר



לינוי אלייה

מנהלת תחום פיתוח ארגוני

054-4284646

Leenoy_e@bdo-opex.co.il