שלום אריה

את הספר הנדון קיבלתי לפני כמה חודשים במסגרת השתלמות מנהלים שהחברה קיימה.

לצערי לא עיינתי בו אלא לאחרונה לאחר שפרשתי לפנסייה והתפנה לי זמן נוסף.

אני מעיד כי מאוד התחברתי לספר ואף אני יכול לציין כי אני מצר על כך שבעבר לא היה ברשותי ספר זה או לא ניתן בהשתלמויות והרצאות שונות שהיו בחברה דגש על נושא חשוב זה.

מתוך הספר למדתי רבות על דרך התנהלותי ובוודאי שמצאתי כי היו פגמים לא מעטים בדרך בה פעלתי.

עבדתי בחברה למעלה מ 45 שנה כשברב התקופה עסקתי בתפקידי ניהול ברמות שונות.

לא הגעתי לרמות ניהול בכירות בחברה (חלק רב מכך נבע ממסורת של קליטת מנהלים בכירים מחוץ לחברה בעיקר פורשי צה"ל).

להלן מספר נושאים שבהם לעדתי צריך להעמיק בנוסף למה שמופיע בספר.

1. אויב ב-"אגו" בהחלט האגו שלי ושל הסובבים אותי גורם לא פעם לקבל החלטות ולבצע בדרך מזיקה לטווח הקצר ובוודאי לטווח הארוך.

2. נסיבות אישיות - כמפרנס יחידי במשפחה (אישתי לא עבדה מסיבות אשיות), היה למול עיני "איום" הפרנסה ולכן לא מעט החלטות שקיבלתי היו על רקע "איום" זה, כלומר פעלתי לצמצם סיכונים או לא לקחתי מספיק סיכונים, לדעתי היה כדאי לעסוק בנושא "הגורמים הפוגעים בהישגים" (סיפרך עוסק בשיפור הישגים).

3. אישיות- גורמי האישיות המונעים/פוגעים/משתקים את השיפור בהישגים. אני מאמין שיש קשר בין אישיות האדם ליישום ניהול בגישה אנושית אך כנראה שניתן לאמן אנשים ולשפר יכולת זו

האוכלוסייה שאיתה עבדתי, עובדים ומנהלים היו ממוקדי מטרה של ביצוע משימות (אספקת ציוד, רווחיות וכו') ולא "היה להם פנאי" או שלא חשבו להקדיש זמן בנושאי מערכות יחסי אנוש והביטוי של "אתה עובד ומתוגמל בשכר" חזר על עצמו בתדירות גבוהה בחברה ולכן אם הספר שלך יצליח ולו במעט לשנות את הגישה, כולם ירוויחו.

לכן גם אם לא זכיתי לממש חלק מהתובנות בספר לשפת המעשה בתקופת עבודתי הרי אני חושב ומקווה כי בתחום זה ,שהוא די חלש בקרב המנהלים ישתפר ובטוחני כי כל שיפור יביא תועלת לכולם ובוודאי שיתרום גם לארגון.

פעם למדתי כי חזון המדגיש את הרווחיות בארגון נתון לכישלון, החזון המצליח הוא חזון בו תוצאות יישומו בפועל יביאו ויגדילו את הרווחיות, אך ומאחר וכיום (לפחות בארגון שבו עבדתי) הראייה המרכזית היא לטווח הקרוב (ודי בצדק כי חייבים לוודא שהחברה תתקיים) הרי מימוש מנהיגות אנושית לא יוטמע במהרה אך צריך לחתור לכך ולחנך דורות של עובדים פוטנציאלים שמהם יצמח השינוי התרבותי בנושא.

לסיכום:

ספר חשוב.

ברמה האישית למדתי היכן שגיתי (רק זה כעת די מאוחר).

התחברתי לתובנות המפורטות בספר.

אני בטוח שעשית שירות חשוב לקהל המנהלים ובהחלט יתכן כי זה יוביל לשינוי גישה לאנושית יותר ומאוזנת יותר בהרבה ארגונים.

כשהגעתי לחברה בה עבדתי היה בכניסה "עשרת הדיברות" והדיבר הראשון היה "טוב לעובד-טוב לארגון" ובאותה תקופה (לפני 45 שנה) החברה פעלה לממש דיבר זה.

תודה

נהניתי מכל רגע בעת שקראתי את הספר

בברכה

ובהצלחה

שמואל מלך