

**דייל קארנגי  
תכניות פיתוח מנהיגות  
למנהלים**



# תוכן עניינים

## פיתוח מנהיגות

דף

3	הסתגלות לשינויים
3	ניתוח בעיות וקבלת החלטות
4	בניית צוות וירטואלי בעל ביצועים גבוהים
4	בניית אמון, אמינות וכבוד
5	אימון לביצועים משופרים
5	תקשורת עם סגנונות אישיות שונים
6	אסרטיביות אחריות אישית: פיתוח מנהיגות (4 מפגשים)
6	חשיבה ביקורתית: כלים לעבודה אפקטיבית
7	פיתוח אחרים באמצעות חונכות ואימון* (גרסאות של 90 דקות ו-3 שעות)
7	להתמודד עם חילוקי דעות
8	לחלום בגדול, להתמקד בקטן: להשיג מטרות חכמות יותר
8	כיצד להוביל לעבודה אפקטיבית ופרודוקטיבית
9	נקודות עיוורות במנהיגות
9	ניהול בין דורי
10	יצירת צוותים חזקים ומובילים
10	מנהיגות היוצרת מחוברות (3 מפגשים)
11	ניהול סכסוכים במקום העבודה
11	ניהול לחץ במקום העבודה
12	ניהול פגישות אפקטיביות
12	ניהול משא ומתן
13	התגברות על שליליות במקום העבודה בהתלהבות
13	סודות להנהגה עם אסרטיביות
14	מודעות עצמית: מנהיגים בעזרת אינטליגנציה רגשית
14	ניהול זמן: ארגון ותעדוף להגדלת הפרודוקטיביות שלכם

## הסתגלות לשינויים

אתם לא תמיד יכולים לשלוט בשינויים, אבל אתם יכולים לשלוט בגישה שלכם כלפי השינויים. התאמת הגישה שלכם היא הצעד הראשון לקראת הכנה לאתגרים של סביבה משתנה. כאשר אתם לומד להיות גמישים בתקופות של אי ודאות, אתם יכול להישאר פרודוקטיביים וחיוביים – ולעזור לאחרים לעשות את אותו הדבר.

שינויים קורים, וכאשר הם קורים, התגובה שלכם אליהם יכולה להיות ההבדל בין שגשוג או הישרדות. יש אנשים שמאמצים שינויים ומקבלים בברכה את ההזדמנויות שהם מביאים, אבל רבים אחרים מתנגדים. כאשר כ-70% מיוזמות השינוי נכשלות, חשוב להמשיך להתמקד בבניית החדש במקום להילחם עבור הישן.

במפגש זה, תלמדו לאמץ שינויים על ידי התמקדות במה שתרוויחו ולא במה שתפסידו. כך אתם מושכים את תשומת ליבם של אחרים כסוכני שינוי ובעלי יכולת להוביל את השינוי בארגון שלכם.

### בסיום המפגש תוכלו:

- להגדיר את אתגר השינוי.
- להתחייב לעקרונות להסתגלות לשינוי.
- להתאים דפוסי עבודה אישיים ועמדות בתגובה לשינויים.
- להיות מודל לחיקוי להתמודדות עם שינויים עבור אחרים.

## לנתח בעיות ולקבל החלטות

אילו כלים זמינים כדי להקל על פתרון בעיות בודדות וקבוצתיות? כיצד אוכל לערב אחרים בתהליך קבלת ההחלטות? איך אני יורד לשורש הבעיה?

אנשים וארגונים כאחד מתמודדים עם אפשרויות רבות ועומס יתר של מידע שיכול להפוך את קבלת ההחלטות לאתגר לא קטן. ההחלטות מתקבלות בצורה הטובה ביותר ברמת הארגון שבה הן יבוצעו. צריך זמן כדי לאסוף את הנתונים הנכונים, לנתח אותם, לערב את האנשים והמשאבים הנכונים, ולהגיע להחלטה טובה. לפעמים זה נראה לא מעשי, או אפילו בלתי אפשרי.

סדנה זו מדגישה מספר כלים ושיטות שונות לפתרון בעיות לאיסוף וניתוח נתונים כדי להפוך את התהליך ליעיל ואינטראקטיבי. לעתים קרובות צריך לקבל החלטות במהירות או תחת לחץ אשר יכול להוביל ללחץ על יחידים וצוותים. לימדו ליישם עקרונות מעשיים שיכולים למזער מתחים המונעים קבלת החלטות נבונות.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להשתמש בשישה כלים ושיטות מוכחים לפתרון בעיות מאתגרות
- להחיל טכניקות לקבלת החלטות כדי להגיע להחלטות שקולות יותר
- להחיל עקרונות לשליטה בלחץ ודאגה שיכולים להפריע לקבלת החלטות טובות ופתרון בעיות

## בניית צוות וירטואלי בעל ביצועים גבוהים

מה צריך כדי לבנות ולנהל צוות וירטואלי מוצלח? כוח עבודה מפוזר הוא הנורמה של ימינו, ובעוד שצוותים וירטואליים יכולים להיות דומים לאלה המסורתיים, מנהיגים כבר לא יכולים להסתמך רק על שיטות תקשורת פנים אל פנים ובניית צוותים לבניית צוות וירטואלי פרודוקטיבי.

העידן הדיגיטלי משנה את הדרך בה אנו עובדים, משחקים, מתקשרים וחושבים. זהו מצב המרגש את אלה העומדים באתגר ומפתחים רמות חדשות של יכולות. ייתכן שזה נראה קשה לעמוד בקצב של שינויים טכנולוגיים, שפע של כלים חדשים וידידותיים למשתמש מקל יותר מאי פעם על הובלה ושיתוף פעולה מרחוק.

סדנה זו מציגה את הכלים, העמדות והפעולות שמנהיגים צריכים כדי לעודד ביצועים מרביים בחברי צוות.

### בסיום המפגש תוכלו:

- להגדיר את הכישורים החשובים לחברי צוות וירטואליים ומנהיגים.
- לזהות את חמשת גורמי ההצלחה לבניית צוותים וירטואליים מובילים.
- לנפץ את המיתוסים והאתגרים הרווחים על הובלת צוותים וירטואליים ולמצוא דרכים להתגבר עליהם.

## בניית אמון, אמינות וכבוד

מחקר של דייל קארנגי מצא שהטריגר הרגשי שמניע מעורבות עובדים הוא אמון. עם זאת, כמה נתונים סטטיסטיים מדהימים מראים כי 40 אחוזים מהעובדים לא סומכים על ההנהלה. זה מעלה שאלה, כי העובדים מונעים על ידי עבודה בסביבה בוטחת, ובכל זאת פעמים רבות מדי מוצאים את עצמם בסביבה שבה הם חסרים את הבסיס הזה. כמנהיגים, זו האחריות שלכם להימנע מהפער הזה על ידי טיפוח תרבות של אמון, וזה מתחיל בבניית אמון ביניכם לבין כל חבר צוות. מערכת יחסים המושתתת על אמון מייצרת אמינות וכבוד, אשר בתורם מקדמים תרבות שעובדת קשה יותר יחד.

בסדנה זו, תלמדו את ההבדל בין אמון, אמינות וכבוד, וכיצד הניואנסים שלהם תורמים ליכולת שלכם להוביל אנשים לגבהים גדולים. בנייה ושחזור של אמון אינם קלים, אך שימוש בטכניקות ובכלים הנכונים ייצרו סביבה בריאה שמעסיקה אנשים ומבטיחה לך לשמור עליהם.

### בסיום המפגש תוכלו:

- לשים לב להבדלים בין אמון, אמינות וכבוד לבין האופן שבו הם מתחברים.
- לטפח סביבת עבודה מבוססת אמון באמצעות עקרונות מוכחים.
- למזער את פערי האמון ולבנות אמון מחדש.
- להעריך כיצד אמון הוא אבן פינה למעורבות ושימור עובדים.

## אימון לביצועים משופרים

מתן דין וחשבון מתחיל במטרות ביצועים מוגדרות בבירור, ומנהיגים טובים מודדים תרומות אישיות וקבוצתיות כנגד מטרות אלה, ועובדים בחריצות כדי לסגור את הפערים. הטלת אחריות על אחרים ביחס למטרות שלהם מספקת הזדמנויות לצמיחה, למידה ומוטיבציה מתמשכת.

סדנה זו מספקת טכניקות אימון יעילות וכלים אחרים המסייעים בסגירת הפער בין הביצועים הצפויים לתוצאות בפועל. לאחר השלמת מפגש זה, המשתתפים יוכלו להכשיר את העובדים שלהם לביצועים משופרים על ידי ביצועים שלב אחר שלב ולהשתמש בפגישות המשוב כדי להתמקד בצמיחה והכשרה עתידיות לאחרים.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להגדיר אימון וזיהוי תכונות והתנהגויות של מאמן יעיל
- להחיל את 7 שלבי תהליך האימון כדי לשפר את הביצועים של אחרים
- להשתמש ב-9 עקרונות האימון כדי להשיג תוצאות טובות יותר
- ליצור קווים מנחים למדידת ביצועים
- להכין משוב חיובי כדי להימנע מחסומי משוב נפוצים
- לזהות דרכים לחגוג הצלחה

## תקשורת עם סגנונות אישיות שונים

פסיכולוגים התנהגותיים רבים חקרו את התיאוריה כי התנהגותם של אנשים יכולה להיות מסווגת בערך בארבע קבוצות. כל אדם הוא לא רק סגנון אחד, ואין סגנון טוב יותר או גרוע יותר מאשר אחר. לכל נטייה יש נקודות חוזק וחולשה. על ידי הכרה בסגנון הדומיננטי שלנו ופיתוח היכולת לזהות תכונות אצל אחרים, אנו יכולים לשנות את ההתנהגויות שלנו כדי לקיים אינטראקציה עם מגוון רחב של אנשים.

סדנה זו עוזרת לאנשים להבין את ארבעת סגנונות האישיות הדומיננטיים: דומיננטי, אנליטי, תומך ומקדם. הכרת הסגנון שלכם היא מרכיב חשוב שיעזור להתגבר על מחסומים ולהתחבר לאחרים. אתם צריכים לזהות את נקודות החוזק והחולשה שלכם כדי לשלוט על הפעולות והרגשות שלכם. אז תוכלו להתמקד בהבנת אחרים ולהשתמש בגישות יעילות לבניית שיתוף פעולה.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לזהות את סגנון האישיות שלכם וכיצד אתם מגיבים תחת לחץ
- לשנות את אופני הפעולה שלכם כך שתוכלו להתחבר לאנשים בסגנונות שונים
- להשפיע על עמדות והתנהגויות של אחרים

## אסרטיבית ואחריות אישית: פיתוח גישות מנהיגות סמינר 4 מפגשים

היכולת שלכם להשפיע על אחרים בכל הרמות של הארגון שלכם משפיעה על ההצלחה שלכם כמנהיגים. עכשיו אתם יכול לקחת אחריות על איך שאחרים רואים אתכם. תגלו את הכוח הסמוי שלכם, ותשחררו את העוצמות של ביטחון והתלהבות, ותיבנו את הנוכחות שלהם בארגון. להיות אסרטיבי יותר ולומר "לא" כאשר אתה צריכים, כך תימנעו את הבלבול בשאלה "מי אחראי."

תוכנית אינטנסיבית ואינטראקטיבית זו מתחילה בכך שהיא עוזרת לכם לראות את עצמכם כפי שאחרים רואים אותכם. איזו תמונה אתם מקרינים? האם אתם מהססים או בטוחים? אתם ביישנים או אסרטיביים? האם אתם נשלטים על ידי המצב או מנהלים אוויר? כאשר אתם מובילים אתם יכולים לבנות על נקודות החוזק שלכם ולהעלים חולשות ולפתח גישה חיובית שיש לכל המנהיגים המובילים.

### בסיום התכנית תוכלו:

- לחזק את הנוכחות שלכם בארגון
- לפגוש אנשים חדשים בקלות
- להפחית את המודעות העצמית והפחד
- להחליף ביישנות בביטחון
- להיות אסרטיביים מבלי להיראות אגרסיביים
- לשלוט במצבים במקום לתת להם לשלוט בכם
- לדבר ולהבהיר את הדעות שלהם ולזכות בתמיכה
- לגרום לעמיתים ולהנהלה להקשיב לרעיונות שלכם
- לומר "לא" בלי ליצור תרעומת

## חשיבה ביקורתית: כלים לעבודה אפקטיבית

אחד האתגרים הגדולים ביותר העומדים בפני ארגונים הוא כיצד לטפח חדשנות תוך תרגול חשיבה ביקורתית וקבלת החלטות הגיוניות. חשיבה ביקורתית מנחה אותנו בכל שלבי הייצור וההערכה של רעיונות חדשים ויכולה לעזור לארגונים לפתור בעיות באמצעות מחשבה רציונלית וקבלת החלטות הגיוניות.

סדנה זו תעזור לכם להוביל את הצוות שלכם לאתר הזדמנויות לשיפור, לבצע סיעור מוחות באופן יצירתי, להעריך באופן הגיוני אפשרויות ולקבל החלטות מושכלות שיובילו להצלחה. הכלים הנדונים יעזרו לכם להיות פרואקטיביים במקום להגיב לבעיות ולעבור מאפשרויות לפתרונות.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להשתמש בתהליך החשיבה הביקורתית כדי לאסוף ולפרש מידע רלוונטי ולהגיע למסקנות ופתרונות מנומקים היטב.
- להבדיל בין חשיבת אור ירוק למנגנון חשיבה באור אדום.
- להשתמש בהדמיה ובמציאת עובדות כדי לוודא שזיהיתם את הגורם האמיתי לבעיה.
- להעריך באופן ביקורתי חלופות באמצעות אסטרטגיות חשיבה דדוקטיבית, סולם ההסקה ועצי ההיגיון.
- להחיל טכניקות קבלת החלטות כדי לבחור פתרונות יעילים.

## פיתוח אחרים באמצעות חונכות ואימון

פיתוח קשרים חזקים יותר בין עמיתים מביא לתוצאות בתוך הארגון ועם ספקים ושותפים. לא ניתן לפתח מערכות יחסים אלה ללא חונכות ואימון חזקים. כדי לפתח כישורים אלה, מנהיגים בדרג הבינוני והבכיר חייבים להיות ערוכים להניע יוזמות אימון ומנטורינג.

מרחק הוא אתגר קריטי בעת בניית תרבות של אימון ומנטורינג. עובדים מרוחקים, תרבויות, גיל וגיאוגרפיה משפיעים כולם על היכולת לאמן לתוצאות חזקות. יש לנצל את המיקוד הקפדני כדי ליצור את הסביבה והיחסים הנכונים לחונכות ולאימון.

בנוסף, המחויבות קשורה לכל גורמי ההצלחה האחרים. כדי לקבל מחויבות מהעובדים, עליכם להוביל על ידי דוגמא אישית ולהפגין את נכונותכם להסתגל ולשגשג בסביבת העבודה.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לפתח אמון ומערכות יחסים בין העובדים
- לאמן לשיפור מתמשך
- להכיר באיכויות של עובדים ומנהיגים מצליחים
- להשתמש בעקרונות שנבחנו בזמן כדי להוביל את העובדים שלכם להצלחה ולעזור לאחרים להתקדם בקריירה שלהם
- לתכנן אסטרטגיות נוספות לפיתוח אחרים

## התמודדות עם חילוקי דעות

חילוקי דעות הם לא רק בלתי נמנעים אלא דינמיקה טבעית בין אנשים. ללא פתרון, הם יכולים לבזבז זמן ואנרגיה, ולהשפיע לרעה על הפרודוקטיביות. עבור רבים, התגובה הרגילה היא להימנע ממחלוקות כדי לשמור על סביבת עבודה שלווה. עם זאת, אנו יכולים להרוויח כל כך הרבה מאלה שאיתם אנו לא מסכימים אם נוכל ללמוד לראות במצבים אלה הזדמנויות למידה, ולהתמודד איתם בצורה נעימה ומקצועית. מחקרים מראים כי פתרון חילוקי דעות בהצלחה יכול לגרום לכבוד הדדי גדול יותר ומערכת יחסים חיובית יותר.

בסדנה זו תקבלו תובנות על האישיות והתגובות שלכם בעת התמודדות עם חילוקי דעות סביב הנקודות הרגישות שלכם. אנחנו נצא מרווחים כאשר נדע כיצד לנהל תהליכי מחלוקות וחילוקי דעות בצורה חיובית המעודדת הקשבה ותקשורת חיובית.

### בסיום המפגש תוכלו

- לזהות את הנקודות הרגישות שלכם וכיצד לתפקד בעת חילוקי דעות
- לתת לאחרים ליהנות מהספק
- לחדד את היכולת שלך להעביר מסרים שיתקבלו בצורה חיובית יותר בעת חילוקי דעות
- להשתמש בהוכחות כדי להעלים את הספקות
- להשתמש בששת הכללים להגעה להסכמה
- להחיל נוסחה לעידוד הצגת רעיונות ולאי הסכמה בצורה חיובית

## לחלום בגדול ולהתמקד קטן: להגשים מטרות חכמות יותר

לעתים קרובות יש לנו את הכוונות הטובות ביותר כשמדובר במטרות. לפעמים אנחנו מפתיעים את עצמנו ומשיגים דברים גדולים - אישית או מקצועית. בזמנים אחרים אנו עושים כמה ניסיונות ואז מפסיקים להשקיע את המאמץ שלנו עוד לפני שאנחנו מבינים את כל היתרונות. כיצד ייתכן שלפעמים אנחנו פורצים את המחסומים כדי להשיג את המטרות שלנו, אבל בזמנים אחרים אנחנו נתקעים או מוסחים?

בסדנה זו תלמדו את החשיבות של הבנה ברורה של מה שאתם רוצים. תוכלו להצביע באמצעות מיקוד דמוי לייצר על השלבים הקטנים שאתם צריכים לבצע על מנת להגיע לתוצאות גדולות. ותלמדו כיצד הגדרת מטרות חכמות יותר היא המפתח להתגברות על מכשולים ולהשגת הצלחה באופן עקבי.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- ליצור מטרות חכמות יותר על מנת להגשים מטרות גדולות.
- לזהות מדוע לחלום בגדול ולהתמקד בקטן יכול לעזור לכם להתגבר על כל מכשול.
- לגלות 10 טיפים להשגת יעדים ולשיפור הביצועים שלכם.

## כיצד להוביל לעבודה יעילה ופרודוקטיבית

ארגונים פועלים כיום בסביבה של שינויים מהירים ומתמשכים. שינויים פנימיים משמעותיים כוללים ארגון מחדש, פרישות וגיוס עובדים; שינויים חיצוניים כוללים שינויים בשוק, ציפיות מתפתחות של לקוחות וחדשנות. הובלת ארגון משתנה היא אחריות תובענית וגוזלת זמן.

בסדנה זו, נבחן את האתגרים של מנהיגות שינוי ואת הטעויות הנובעות לעתים קרובות. אנו נשלב עקרונות להובלת שינוי ארגוני, הובלת אנשים בעתות של שינוי וניהול התגובות שלנו לשינוי. מתוך התהליכים הללו תיצרו טיוטה של תוכנית מנהיגות שינוי. על-ידי יצירה והמשך של תוכנית זו, תוכלו לנקוט בגישה מאורגנת יותר להובלת שינוי ארגוני.

### בסיום סדנה זו תוכלו:

- להימנע מטעויות המנהיגות הנפוצות ביותר לשינוי.
- לזהות את הרכיבים של מודל לשינוי מחוברות בארגון ולפעול ליישם אותו.
- להגדיר את סוג השינויים המתרחשים כעת בארגון.
- לזהות דרכים להוביל אחרים ולנהל את עצמנו במהלך שינוי ארגוני.



## זיהוי נקודות עיוורות במנהיגות

מנהיגים צריכים להכיר בכך שיש להם נקודות עיוורות - הדברים האלה שהם חושבים שהם עושים טוב אבל העובדים אומרים שהם לא. זיהינו 4 נקודות עיוורות מנהיגות משותפות במחקר שבוצע ב-14 מדינות.

הסדנה הזו נועדה לספק פרספקטיבה רחבה על מאפייני מנהיגות המניעים אנשים לעשות את העבודה הטובה ביותר שלהם ולהישאר עם המעסיק שלהם. מגובה במחקר פורץ דרך, סדנה זו תאפשר לנו לגלות נקודות עיוורות פוטנציאליות סביב האופן שבו עובדים בתרבויות שונות נותנים עדיפות לחשיבותם של מאפייני מנהיגות שונים.

תלמדו על מנהיגות ומחבורות, מה מבדיל מנהיגים יעילים ולא יעילים, וכיצד לזהות נקודות עיוורות פוטנציאליות משלכם כמנהיגים.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לתאר מאפייני מנהיגות מרכזיים המניעים ומעוררים השראה באנשים ברחבי העולם
- לזהות תפיסות של המנהיגות שלנו ודרכים בהן אנו יכולים להיות יעילים יותר ביחסים שלנו בין מנהיגים לעובדים.

## ניהול בין דורי

כוח העבודה של היום עשוי להיות מורכב מארבעה דורות העובדים זה לצד זה. לכל דור יש הלך רוח ייחודי, סגנון עבודה ודרך תקשורת. כך, הובלה וניהול של צוותים רב-דוריים הפכו חיוניים לבניית צוות מוצלח. כאשר אתם לומדים לתקשר ביעילות ולהתחבר לאחרים, ניתן לראות בהבדלים הזדמנויות בריאות ומלהיבות לשתף פעולה.

הובלת צוות של דורות מגוונים יכולה להיות חוויה עשירה ופרודוקטיבית להפליא כאשר יש לכם את הכישורים במקום לנצל את החוזקות של כל דור. תוכנית זו מספקת תובנות וכלים שיעזרו לך להפוך את העמדות והכישורים שכל דור מביא לשולחן לקטרי ביצועים רבי עוצמה. תלמדו את הגישות שלרוב יעזרו לכם להוביל חברים בכל דור, וכתוצאה מכך סביבת עבודה מרתקת ופרודוקטיבית לכולם.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לזהות את הערכים, הציפיות והנושאים המעצבים את סביבת העבודה הרב-דורית
- לפעול בהתאם לשמונה ההנחיות לטיפול מערכות יחסים בין-דוריות
- למנף את עצות התקשורת הרבות הספציפיות לכל דור
- להשתמש בכלים לאימון ולספק משוב לעובדים טיפוסיים בכל דור
- להתחייב להניע ולעורר השראה באנשים מכל הדורות

## צוותים חזקים משפיעים

נראה שמנהיגים מצליחים מפתחים צוותים חזקים בכל מקום אליו הם הולכים, ללא קשר לאיזו משימה הצוות שלהם נדרש לבצע. מנהיגים יעילים אלה יודעים להפיק את המרב מהמגוון הרחב של אישים, כישורים ויכולות בצוותים שלהם, והם יודעים ליצור רוח תחרותית הבונה שיתוף פעולה.

בתוכנית זו, תשקלו את הדרך הטובה ביותר לרתום את החוזקות האישיות של חברי הצוות שלכם ולהפוך אותם לעוצמות צוות. תוכלו לנתח את האתגרים הייחודיים של הובלת צוות חזק ולחקור דרכים להתמודד עם סוגי הבעיות המתעוררות כאשר מובילים אנשים מוכשרים ומחויבים שעובדים יחד במאמץ קבוצתי.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לבסס שיפור מתמשך על ידי בנייה על המאפיינים של צוותים חזקים
- לנצל את נקודות החוזק האישיות כדי לקחת צוותים לרמות ביצועים גבוהות
- להקל על האינטראקציה של אישים מגוונים בצוותים חזקים
- למנף את הרוח התחרותית כדי להשיג שיתוף פעולה

## יצירת מחוברות עובדים

ארגונים עם עובדים מחוברים עולים על ארגונים אחרים ב-20%. תשואת בעלי המניות גבוהה ב-19% כאשר העובדים מחוברים. מחקר נוסף מראה שלמנהלים הישירים יש יותר שליטה על רמות המחברות של העובדים מאשר לכל גורם תורם אחר - יותר מאשר הנהלה בכירה, יותר מאשר גאונות החברה, ואפילו יותר מכסף. הם הגורם הקובע המשמעותי ביותר של הנכונות של הצוות שלהם ללכת עד הסוף או אפילו להישאר עם הארגון.

תוכנית זו מתמקדת בערך העסקי של מעורבות ובצעדים שמנהלים יכולים לנקוט כדי להוביל צוות של עובדים מחוברים באופן מלא כדי לשמור על רמות גבוהות אלה. בסדנה זו, בת שש שעות, המשתתפים יתחייבו ויתרגלו את התכונות, הפעולות וההתנהגויות המוכחות שהם יכולים ליישם כדי לבנות, לחזק ולקיים כוח עבודה מעורב לחלוטין.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להגדיר מעורבות עובדים ומדוע היא קריטית להצלחת הארגון
- לזהות מיומנויות שישפרו רגשות שיובילו לרמות מחוברות גבוהות יותר
- להחיל אסטרטגיות לשיפור המאמץ לפי שיקול דעת
- לאמץ שיטות עבודה מומלצות כדי להפוך למנהל C.A.R.E.ing
- לפתח ולשתף תוכנית כדי להשפיע על מחוברות בארגון שלכם

## ניהול סכסוכים במקום העבודה

אין דבר שהורס את הפרודוקטיביות, משבש פרויקטים ופוגע במוניטין שלכם מהר יותר מאשר סכסוכים במקום העבודה. בין אם הם בוערים מתחת לפני השטח או הופכים למלחמה גלויה, קונפליקט יכול לשתק את הקבוצה, המחלקה או הארגון כולו. וברגע שהחל, המשימה הלא נעימה של פתרון סכסוכים נופלת על הכתפיים שלכם.

בהתבסס על העקרונות שנבדקו בזמן כתיבת הספר "כיצד לרכוש ידידים והשפעה בעידן הדיגיטלי", תוכנית זו קובעת את הגישות הטובות ביותר להתמודדות יעילה עם סכסוכים, כך שתוכלו לפתור בעיות תוך שמירה על יחסים חיוביים. תלמדו לאבחן קונפליקטים לפני שהם מתעצמים, ליישם טכניקות מתאימות ליישוב סכסוכים במצבים ספציפיים, ולשמור על יציבות כאשר המתח מתעצם.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לאבחן סכסוכים בתוך הארגון שלכם
- למצוא את סדר היום הנסתר שבאמת מתדלק את הקרבות
- לנתח את סגנון התגובה להתנגשות
- לזהות גורמי כעס ולשמור על יציבות במצבי סכסוך
- לעודד פתרון בעיות שיתופיות והשגת קונצנזוס
- ללמוד מגוון אסטרטגיות לניהול קונפליקטים
- להשתמש ב-12 עקרונות של דייל קארנגי לנטרל ויכוחים

## ניהול לחצים במקום העבודה

רשימת גורמי הלחץ בעולם של ימינו מתארכת מדי יום. אנשים מגיבים אחרת לחיים בסיר הלחץ הזה. חלקם נעשים תוקפניים בעוד שאחרים הופכים פסיביים או פשוט נסגרים לגמרי.

ללא קשר לתגובה, התוצאות זהות – הפרודוקטיביות האישית והארגונית נעצרת, היצירתיות מתה והמומנטום נעלם. עכשיו אתם יכולים לעשות משהו בקשר לכוחות ההרסניים של הלחץ במקום העבודה. תלמדו להעריך את התגובות הנוכחיות שלכם ללחץ, כך שתוכלו להפסיק לדאוג ולהתחיל לעבוד עד מלוא הפוטנציאל שלכם.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- לבחון סוגים שונים של מתח וההשפעה שלהם
- לגלות עקרונות לטיפול יעיל יותר בלחץ
- לזהות דרכים להמיר תגובות שליליות נפוצות לתפיסות חיוביות
- לפתח אסטרטגיות לניהול מתח עם עמיתים
- למקד את האנרגיות שלכם כדי להיות פרודוקטיביים יותר

## ניהול פגישות אפקטיביות

כאשר הפגישות מתוכננות, נערכות ומובלות ביעילות, יכולות להיות להן השפעה חיובית עצומה על הארגון. ללא קשר למורכבות הפגישה או הפורמט (פנים אל פנים או וירטואלי), תכנון נכון חיוני לחיזוק, שיפור, מעקב, קיצור ואף ביטול פגישות עתידיות. פגישה יעילה אמורה להשאיר את המשתתפים בתחושת פרודוקטיביות, אנרגיה ומוכנה להתמודד עם כל פעולה או פרויקט.

סדנה זו היא תרופה נחוצה לכל אדם או ארגון הסובל מפגישות גרועות. על ידי יישום העקרונות של דייל קארנגי ועל ידי השגת שיתוף פעולה מרצון של אחרים, אתם הופכים לקטליזטורים לתוצאות מועילות עבור עמיתים, לקוחות, מנהלים, ועבור עצמכם.

### בסיום הסדנה הזו תוכלו:

- לשפר את ההשתתפות בפגישות פנים אל פנים ופגישות וירטואליות באמצעות מעורבות מוגברת.
- לגלות דרכים לבנות שיתוף פעולה ותוצאות חיוביות בפגישות.
- ליצור קווים מנחים לפגישה יעילה פנים אל פנים ובסביבה מקוונת – לנהל את הזמן נכון.

## ניהול משא ומתן בגישת יחסי אנוש

מנהיגים יעילים ואנשי מכירות חייבים להיות מנהלי משא ומתן יעילים. זה דורש תשאול מיומן ואיסוף מידע. טעות נפוצה במשא ומתן היא הכישלון לחקור ביסודיות את הרצונות, הצרכים והמניעים של הצדדים האחרים המעורבים לפני הצגת פתרונות. חידוד שיטות חקירה והצגת פתרונות באופן שבו אחרים יכולים לראות ערך מוסף עבורם, מהווה בסיס חזק למשא ומתן.

החלת תהליך משא ומתן מוכח מסייעת לאנשים לדעת לאן הם הולכים וכיצד לתכנן הצלחה. בסדנה זו בת שעתיים תלמדו טכניקות כגון בניית יחסי קרבה; ניתוח הפעולות, הצרכים והאג'נדות של כל המעורבים; שימוש באסטרטגיות יעילות כגון הצגת חלופות; מיקוח ממקום חיובי; וסיום הסכמים כך שכולם "יזכו" במשהו שהם רוצים. כך תוכלו להשיג שיתוף פעולה ולהגדיל את הסבירות כי אינטראקציות עתידיות יהיו חיוביות.

### בסיום המפגש תוכלו:

- לתרגל שיטות לחשיפת האינטרסים השונים המובאים לשולחן המשא ומתן.
- להבין היכן נכשל המשא ומתן ויישום ארבעת השלבים בתהליך המשא ומתן להצלחה.
- להגביר את ההקשבה כדי לחשוף ולהבהיר את הצרכים והאינטרסים של אחרים.
- ליצור שאלות ממוקדות כדי לקבל את המידע הדרוש מכל מנהל משא ומתן.
- לקבוע יעדים מתאימים לפני המיקוח.
- להיות מסוגלים לזהות 12 טקטיקות משא ומתן נפוצות.
- להשתמש באסטרטגיות הסכמה כדי להעביר את המשא ומתן לסיום.
- לפעול לפי 9 העקרונות כדי להשיג שיתוף פעולה ולשכנע אחרים.

## התגברות על שליליות במקום העבודה בהתלהבות

התגברות על שליליות במקום העבודה עם התלהבות תראה לכם כיצד להשתמש בשיטות המוכחות של דייל קארנגי כדי למנוע מהמתנגדים, הבכיינים והמדכאים לשדוד אתכם ואת קבוצת האנרגיה שלכם מהזדמנויות להצלחה. תוך 3 שעות בלבד, תלמדו טכניקות ספציפיות להתמודדות עם תחושה מדכאת זו, כך שתוכלו להוביל בביטחון ובהתלהבות. תנקטו בצעדים חיוביים על מנת להצליח עכשיו.

עמדות שליליות התפשטו עד לנקודה שבה הן משפיעות בסופו של דבר על הביצועים ועל קבלת ההחלטות. אלה החדשות הרעות. החדשות הטובות הן שההתלהבות והגישות החיוביות מתפשטות באותה מהירות ומשפיעות על הביצועים באותה מידה – בכיוון הנכון

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להעריך את העמדות שלהם ביחס למקום העבודה סביבם.
- לזהות מקורות שליליים.
- להשתמש בעקרונות כדי להשיג שיתוף פעולה מאנשים שליליים.
- להשתמש בתהליך כדי להתמודד עם חילוקי דעות
- לזהות פתרונות לבעיות שליליות ספציפיות במקום העבודה.
- להיות מסוגלים לזהות 12 טקטיקות משא ומתן נפוצות.

## סודות המוטיבציה

יש סוגים רבים של צוותים, אך בין אם אתם חלק מצוות עסקי, קהילתי, טכני, יצירתי או אפילו זמני, שימוש בעקרונות יחסי האנוש של דייל קארנגי ושיטה מוכחת להכרה והערכה ימריצו את הביצועים של כולם!

בסדנה זו תלמדו ליישם עקרונות אלה כדי לבנות אמון, לזהות הזדמנויות, לזהות פוטנציאל ולהביע הערכה כדי לעורר מחויבות וחדשנות במקום העבודה שלכם.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להבין מה אנשים באמת רוצים מהעבודה.
- להכיר 15 סיבות מדוע עובדים עוזבים
- לזהות את הסימנים של חוסר מנוחה, שחיקה, והתנתקות, וללמוד להתגבר עליהם.
- להשתמש בנוסחה פשוטה כדי לזכור כיצד לגלות הערכה כנה.
- לזהות את הסיבות הנפוצות ביותר לאי ביצועים.
- לפתח אסטרטגיות הכרה והערכה.
- ללמוד תרגיל בניית צוות שיחזק את היחסים ואת ביצועי הצוות.

## מודעות עצמית: מנהיגים בעזרת אינטליגנציה רגשית

כמנהיגים, אתם מחזיקים רבים מהמפתחות לביצועים של העובדים שלך. היכולת שלכם להניע ביצועים ולהוביל דרך אחרים חיונית להצלחה שלכם. הכל תלוי ביכולת שלכם לבנות ביטחון, להניע ולהוביל את הצוות שלך.

בסדנה זו, תלמדו כלים וטכניקות כדי להבין טוב יותר כיצד אתם מגיבים למצבים ולאנשים מסוימים. התהליך יאפשר לכם לקבל תובנות עמוקות יותר על נקודות החוזק והחולשה שלכם כמנהיגים.

### בסיום הסדנה תוכלו:

- להכיר בקשר בין פרספקטיבה למודעות עצמית
- לזהות את ההשפעה החיובית של מודעות עצמית על היכולת שלכם להוביל ביעילות
- להבין את תכונות המנהיגות האישית שלכם

## ניהול זמן: ארגון ותעדוף להגדלת הפרודוקטיביות שלכם

הזמן בורח דקה אחר דקה ושעה אחר שעה. שום דבר שתעשו לא יעצור או יריץ אחורה שעון או לוח שנה. לכל אחד יש את אותה כמות זמן: 24 שעות, שזה 1,440 דקות ביום. אין קיצורי דרך על מנת לנהל את עצמכם בצורה יעילה יותר. המפתח הוא להשקיע את הזמן שלכם בצורה היעילה ביותר, לא רק למען הארגון שלכם, אלא גם או לשקט הנפשי שלכם.

בסדנה זו, תגלו היכן הזמן שלכם מושקע. עם תמונה ברורה של איפה הזמן הולך לאיבוד, אתם יכולים לראות איפה אתם יכולים להשתפר. תוכלו לסקור כלים וגישות ספציפיות שיעזרו לכם להגיע אל המטרות שלכם, להגביר את הפרודוקטיביות ולהשיג תוצאות טובות יותר בעבודה ובחיים.

### בסיום התכנית תוכלו:

- למנף שיטות עבודה מומלצות לארגון העבודה, ללוח הזמנים ולחיים שלכם.
- לבצע תהליך בן שמונה שלבים כדי לשפר את סדרי העדיפויות של הפרוייקטים והפעילויות שלכם.
- להשתמש בעצות ובכלים דיגיטליים נוספים שיכולים לעזור לכם להשיג ולשמר את יעדי ניהול הזמן שלכם.