

מהווה הזדמנות מצוינת ל"בדק בית" - החמצה של שלב זה עלולה להביא את הפרט לקבלת החלטות שגויות בניהול הקריירה. מהות המרכזית של השינוי היא בעובדה שאנו אחראים לגלות את היכולות הייחודיות שלנו, את התרומות הפוטנציאליות והכישורים היכולים להעניק לנו יתרון תחרותי לשגשוג של קריירה מוצלחת. האחריות לפיתוח הקריירה, מוטלת על כל אחד מאיתנו והיא דורשת מחויבות אישית עמוקה, כנות ופתיחות, השקעת משאבים ולמידה מתמשכת.

ייעוץ לפיתוח קריירה הינו תהליך הכולל מפגשים ושיחות, בהם הפרט לומד להכיר את עצמו מחדש, בצורה עדכנית, מעמיקה ושיטתית: נקודות חוזקה ותורפה, ציפיות, רצונות, חלומות, משמעותם של שינויים אישיים ומשפחתיים, ערכים מובילים ועוד ועוד. כמו כן, במפגשים אלו נדונות מגמות עדכניות בשוק העבודה ומידת הרלבנטיות שלהן ביחס לקריירה הספציפית של הפרט. התוצאה של התהליך, הינו תיאום ציפיות מדויק יותר לקראת השלב הבא בקריירה. מעבר תעסוקתי מתוכנן או כפוי,

ייעוץ לפיתוח הקריירה האישית וניהול עצמי
העולם המואץ בו אנו חיים מזה מספר עשורים, הביא לשינויים מהותיים בתחומים רבים. בין השאר, אנו חווים שינויים דרמטיים בעולם העבודה ובפרשנות למושג קריירה. הטכנולוגיה, הגלובליזציה, התפתחות הידע, מגמות חברתיות ותרבותיות, משפיעות על כך שניהול הקריירה והפיתוח האישי של הפרט נמצאים כיום, יותר מתמיד - בידיו. הקריירה הינה סדרה מתמשכת של שינויי זהות תעסוקתית המצריכה ידע ומשאבים אישיים לניהולה.

For the first time, and I mean that literally, very substantial and rapidly growing numbers of people have choices. For the first time, they will have to manage themselves. And let me say, we are totally unprepared for it.

Peter Drucker- Managing Oneself, 1999

פיטר דרוקר, אבי תורת הניהול המודרנית

מוסמכת במדעי הניהול - **התנהגות ארגונית וייעוץ ניהולי**, הפקולטה לניהול, אוני' ת"א M.Sc

מוסמכת ב**לימודי מזרח אסיה**, תוכנית למנהלים ובכירים, הפקולטה למדעי הרוח, אוני' ת"א

בוגרת מצטיינת של **המכללה לביטחון לאומי של צה"ל**

Leadership Programme - London Business School Executive Education

אור אריאלי, יועצת ארגונית בכירה, בעלת ניסיון ניהולי, מקצועי ואישי רב, בניהול ופיתוח אנשים בארגונים הגדולים במשק הישראלי ומילאה בהם תפקידים בכירים: סמנכ"ל משאבי אנוש Nestle Israel, ראש אגף פיתוח משאבי אנוש בשירותי בריאות כללית וקצינה בכירה בצה"ל. בשנים האחרונות מייצגת לארגונים וחברות עסקיות, במגוון תעשיות ומסייעת להם למצות פוטנציאל ארגוני באמצעות ניהול אנשים אפקטיבי ויעיל. כמו כן, מייצגת למנהלים בניהול הקריירה האישית ומסייעת להם למצות פוטנציאל אישי.



אור אריאלי
אנשים ושינוי

הקליניקה למנהלים - כי יש רק אחת כזו!

תרבות ארגונית
מכלול ההתנהגויות היומיומיות, המערכות המעצבות את שגרת החיים הארגונית והפרקטיקות הארגוניות הפורמליות ושאינן פורמליות, הנהוגות בארגון ואשר מייצגות את סט הערכים המקיף הקיים בארגון. בתרבות הארגונית שזור **הנרטיב** - הסיפור הארגוני, מי אנחנו... שינוי תרבות ארגונית כרוך בהתמודדות עם הנרטיב. ארגונים צריכים נרטיב אחד ברור כדי להצליח לנהל שינוי וצריכים להיות מסוגלים להיפרד מחלקים שאינם משרתים אותם עוד. השינוי התרבותי צריך להתרחש פנימה, בארגון עצמו ומחוצה לו רצוי באופן מקביל.

האם אפשר לשנות תרבות ארגונית...? איך עושים זאת...?



יש לגבש או לרענן חזון עסקי / ארגוני וערכים מובילים למימוש.

על מנת להצליח לעשות שינוי בתרבות הארגונית, אל תנסו לשנות את התפיסה הקיימת, שנו את מה שאנשים עושים! ואתם...? **Walk the talk!**



אור אריאלי אנשים ושינוי

ייעוץ ארגוני וניהולי בעולם משובש - VUCA

הארגון, המורכב מפרטים, מהווה תמונת ראי של החברה בה אנו חיים. האתגר שלו טמון בהסתגלות לשינויים. הציפיות מהמנהיגות הארגונית שונות מבעבר ובעיקר תובעניות יותר. הצורך ביכולת התאמה תמידית, גובר- והצורך בעיצוב פתרונות ייחודיים, נבדלים ובעיקר מותאמים ללקוחות ועובדים חיוני מאי פעם.

כיצד מתבצע הייעוץ בפועל?

"אני מלווה חברות עסקיות, ארגונים ומנהלים, לאורך זמן. אני מקשיבה להם ועושה מאמץ להבין את הדברים אשר חשובים להם. ההיכרות עמוקה הזו מאפשרת לי לסייע להם להתמודד באפקטיביות וביעילות עם האתגרים עימם הם מתמודדים ולהשיג את מטרותיהם.

שירותי הייעוץ נחלקים לשניים:

ייעוץ ארגוני וניהולי - ייעוץ העוסק בצוותים, בקבוצות ובארגון כולו:

- מבנה, ארגון ותפיסת הפעלה, המותאמים לתהליכי הליבה הארגוניים
- ניהול שינויים ארגוניים: מיזוגים, הקמת יחידות, שינויים טכנולוגיים, שינויים פרסונליים וכו'
- גיבוש קונספטים ניהוליים והפיכתם לשפה ארגונית
- עבודת צוות
- הנעה ורתימת אנשים
- תחקיר ולמידה ארגונית
- ניהול קהילות לומדות: קבוצות עמיתים, פורומים מקצועיים וכדומה
- הגדרת תפקידים ועיסוקים, לרבות תחומי אחריות, סמכות ודרישות סף
- ניהול ממשקים אפקטיבי במבנה מטריציוני
- תהליך התרת חסמים ארגוניים והגעה להסכמות
- תרבות ארגונית ופרקטיקות ארגוניות

ייעוץ לקריירה וניהול עצמי - ייעוץ המתמקד בפרט:

ייעוץ למנהל בכניסה לתפקיד, כולל:
שיפור ביצועים אישיים או פיתוח הקריירה בשלבי החיים השונים, מנהיגות אישית בחיי היומיום, גיבוש זהות ניהולית, ניהול תקשורת בינאישית ועוד.

אור אריאלי היא יועצת ארגונית וניהולית מובילה, המציעה למנהלים וחברות שירותי ייעוץ ייחודיים, המסייעים להם לצמוח ולמקסם את הפוטנציאל שלהם, תוך התמקדות בשינויים התכופים של העידן המואץ בו אנו חיים היום. רשימת הלקוחות המרשימה של אור כוללת חברות וארגונים מובילים כגון:

קופ"ח מאוחדת, המרכז הרפואי שערי צדק, MGS | Experis Israel מקב' Manpower, קב' תנובה, Mondaybrands, לאומי קארד-MAX, מרכז נא לגעת ועוד

מה הרקע שלך בתחום?

"שימשתי בתפקידים בכירים בארגונים מובילים במשק הישראלי: סמנכ"לית משאבי אנוש קב' אסם - Nestle Israel, ר' אגף פיתוח משאבי אנוש בשירותי בריאות כללית וכקצינה בכירה בצה"ל. בתפקידים אלו צברתי ניסיון וידע ארגוני וניהולי רב בתחומים מגוונים, לרבות בתחום ניהול ופיתוח אנשים. את התשתית המקצועית הרחבה והאיתנה הזו, יחד עם ניסיון מצטבר מעבודתי כיועצת בכירה במגוון תעשיות, אני מעמידה בשנים האחרונות לרשות לקוחותיי במטרה לסייע להם להתמודד באופן יצירתי, חדשני, אפקטיבי ויעיל עם האתגרים הניצבים בפניהם, תוך ניצול מיטבי של הפוטנציאל הטמון בהם"

אנשים ושינוי

"אנשים ושינוי הוא נושא המלווה אותי לאורך כל דרכי המקצועית. השאלות אשר מעסיקות אותי הן מגוונות ועוסקות גם בפן הארגוני וגם בפן האישי. למשל: אילו גורמים משפיעים על העבודה ועל הארגונים שלנו בהווה ואילו ישפיעו עלינו בעתיד? כיצד מגמות חברתיות, דמוגרפיות וסביבתיות, משפיעות על עולמם של ארגונים וחברות עסקיות? מהם המפתחות לשינויים מוצלחים? העולם המואץ בו אנו חיים בעידן הנוכחי, גורם לנו להבין כי השינוי הוא התופעה הקבועה בחיינו. השינויים מתרחשים באופן מקיף ובקצב חסר תקדים, בין היתר, בשל השפעותיהן הדרמטיות של הטכנולוגיה והגלובליזציה, על תחומים רבים בחיינו. השינויים ואופיים יוצרים תחושה של אי וודאות גדולה ועמימות רבה.



ONE PIRSUM

אומנויות לחימה, צילום, ספרות, משחק, ציור, מסעות ועוד. בארגונים וחברות עסקיות ניתן לפגוש מעת לעת מנהלים בכירים שהם גם מנהיגים: אמיצים, רגישים, קשובים, מממשים חזון, משקיעים מחשבה בכל פרט, אינם מוותרים לעצמם ולסובבים אותם ומקבלים החלטות מורכבות במציאות משתנה- זו השראה!

מה הוא מקור ההשראה שלך?

"מקור ההשראה שלי הוא היכולת להביא לידי ביטוי, בעבודתי המקצועית, ערכים חשובים עבורי:

• **חדשנות** - "לחשוב אחרת", להציע פרשנות ותפיסה אלטרנטיבית למציאות ולאתגריה

• **גמישות** - לגבש ולעצב פתרונות ישימים

• **דאגה לסביבה ותפיסה מערכתית** - לראות את "התמונה הגדולה" ולעצב אפשרות לחיים ראויים, בהיבט היחסים בין בני אדם והיבט השימוש המושכל במשאבים תפקידי ליצור הקלה, לפשט מורכבויות לסייע בניהול מתחים אישיים או ארגוניים באופן אפקטיבי.

הקליניקה למנהלים

במסגרת הקליניקה למנהלים ניתנת מעטפת מלאה לצורך בסיוע, ייעוץ ותמיכה, באחד או יותר מן האופנים הבאים:

- **מפגש אישי "אחד על אחד" בקליניקה** - המתנהל מחוץ למשרדי החברה, באופן המאפשר הפוגה מ"הרעש הארגוני"

• **מפגש אישי או צוותי** - המתקיים במשרדי החברה

• **ייעוץ בע"פ ובכתב באמצעות ערוצי תקשורת מגוונים הרלוונטיים ללקוח:** שיחת טלפון/וידאו, הודעות טקסט, מיילים וכו'

מה היא השראה עבורך?

"השראה עבורי היא להיווכח במציאות, בלי מרכאות: כאשר אפשר לחוש בה, לצפות בה ולהתרגש ממנה! זה קורה כאשר אני נחשפת לאנשים אשר החליטו להתמקד בתחום ספציפי והעמיקו בו "עד הסוף". לומדים ומשתפרים ללא הרף- כדרך חיים. מממוקדים וחדים, נחושים ובעלי משמעת עצמית גבוהה. הם עושים דברים אחרת ודורשים מעצמם דברים שונים. ייעודם ברור עבורם והם במרדף למימוש. זה יכול להיות בכל תחום: היסטוריה, ארכיאולוגיה, ספורט,

מה לדעתך מעורר את ההשראה לשינוי?

"כנות ומודעות לצד "מרחב בטוח" הם אלו המאפשרים בדרך כלל את השינוי. לכולנו קשה לנו להודות בפני עצמנו שאכן יש צורך בשינוי וקשה עוד יותר לפעול באופן אפקטיבי על מנת להשיג את מטרותינו. תפקידי ליצור "מרחב בטוח", נטול שיפוטיות, אשר מאפשר בחינה מעמיקה של דברים, וגיבוש פתרונות רלבנטיים. רק כאשר אנו מודעים, כנים, בטוחים יחסית, נוצרת התשתית האפשרית לחולל שינוי."

OR ARIELI
SOMEONE TO THINK WITH
PEOPLE & CHANGE



צלם: יוסי צבקר