

## קשר אנושי לפני טכנולוגיה

חברת אי.מ.טק מומחית בהובלת תהליכים ארגוניים שמטרתם לסייע לחברות טכנולוגיות בבניית תשתית ניהולית חזקה לצמיחה

תוכן שיווקי

אגם קדם לוי, בשיתוף אי.מ.טק  
17 בינואר 2023



איך הופכים לחברה גדולה עם תרבות ארגונית מנצחת? עם השאלה הזאת מתמודדות חברות טכנולוגיות רבות, שנמצאות בעיצומם של תהליכי צמיחה והתרחבות.

לאורך המסע שעוברת חברת סטארט-אפ קטנה שהופכת לארגון מבוסס ויציב, היא נדרשת לייצר תקשורת ארגונית פתוחה ואפקטיבית. כדי לסייע לסטארט-אפים במסע המורכב הזה, חברת אי.מ.טק תומכת בתהליכי שינוי ומסייעת לחברות ליצור תשתית ארגונית חזקה לצמיחה.

"אנחנו מאמינים שהמשאב העיקרי בכל ארגון הוא ההון האנושי", מסביר זיו אלרון, פסיכולוג, יועץ ושותף בחברה. "חברות טכנולוגיה פועלות בקצב שונה וצריכות ליישם שינויים ארגוניים במהירות. פעמים רבות אנחנו פוגשים בחברות האלה אנשים שהגיעו לעמדות ניהול בזכות שכלם החריף או כישוריהם הטכנולוגיים, אבל את הטכנולוגיה החשובה ביותר – הקשר האנושי – מנהלים לפעמים משאירים מאחור".

### ניהול לפי ערכים

המשימה של אי.מ.טק היא לסייע לחברות בבניית תרבות ארגונית חזקה המבוססת ערכי ליבה – כזאת שממקסמת את היכולות של העובדים והמנהלים, את שביעות הרצון ואת תחושת המחויבות והשייכות שלהם לחברה. "תהליך העבודה מתחיל באבחון מקיף של הארגון", מספר אלרון. "אנחנו מבצעים ראיונות, עורכים סקרים ומתצפתים על העבודה - כדי להבין את החברה לעומק. מתוך האבחון אנחנו מבינים את האתגרים שהארגון חווה, את הנקודות שמהוות חסמי צמיחה – ומתרגמים אותם לדוח מסודר עם ממצאים והמלצות להמשך. המשך התהליך הוא ביישום ההמלצות וביצירת שגרת ניהול שתומכת בחזון וערכי הארגון, באמצעות סדנאות וליווי פרטני של מנהלים".

הגישה הניהולית של אי.מ.טק נקראת "ניהול לפי ערכים" – ומטרתה לייצר שפה משותפת בקרב מנהלים ועובדים בארגון. "בסופו של דבר, כל ארגון הוא אוסף של אנשים – שפועל כמעין רשת של תקשורת בין פרטים. כשהתקשורת פתוחה וברירה – הכל עובד בצורה חלקה יותר", מסביר אלרון.

הוא מוסיף כי תהליכים אלה משפרים את מחויבות העובדים לחברה. "לאחרונה עבדנו עם חברה שעובדיה הרגישו שאינם מחוברים לארגון. ניסו שם להעניק העלאות שכר מופרזות ובונוסים – אבל שום דבר לא עבד וניכר שרמת המחויבות נשארה נמוכה. הם פנו אלינו וזיהינו באבחון בעיית מוטיבציה שנבעה מכשל בתקשורת עם העובדים. המנהלים התנהלו באופן שגרם לעובדים להרגיש שהם לא שייכים לחברה ולא מחוברים למטרות שלה.

"בתהליך העבודה שלנו איתם התמקדנו בהגדרת ערכי הארגון", הוא מספר לסיכום. "בהמשך סייענו למנהלים לנהל לפי הערכים והענקנו כלים ומיומנויות ניהוליות ייחודיות. הצוות שלנו שימש כבולם זעזועים זמני בתוך החברה. כך עזרנו להנהלה להבין את הזהות שלה וסייענו לעובדים להתחבר לאג'נדה הארגונית".

**אי.מ.טק**

**למעבר לאתר <<**

**למעבר לעמוד הלינקדאין <<**

**למעבר לעמוד הפייסבוק <<**

**למעבר לערוץ הטלגרם <<**

**למעבר לטוויטר <<**

בשיתוף אי.מ.טק

**בחזרה למדור**