

שיעור מספר 8 הגורם האנושי – המשך תיאוריות מצביות

ניהול לפי יעדים – (MBO (Management By Objectives- the 60'

תפקידו של המנהל להציב יעד לעובד, ברגע שהוא הציב את היעד באופן ברור, יש סיכוי טוב שהעובד יעמוד בהם. בפועל – הרבה פעמים היעדים מושגים לכאורה. דוגמא: בבנקים, חלק מהיעדים הם פתיחת חשבונות חדשים. אבל אם העובד נמדד על כך העובד יפתח הרבה חשבונות שעלולים להיות קצרי מועד (להסגר אחרי זמן קצר) או פתיחת חשבונות לא טובים, בהם נותנים קרדיט לא ראוי, למשל. העובדים תמיד ינסו להתאים את עצמם ליעדים זוהי שיטה משנות ה-60

דרך מטרה (Path-Goal Theory by House)

זוהי הרחבה של השיטה הקודמת. המנהל צריך לדון עם המנהל על היעד על הדרך להציב אותו ולהציב יעדי ביניים. תועלת משנית של דרך זו היא שהמנהל יכול לעמוד על מידת הריאליות של היעדים ולדאוג להציב יעד מאתגר אבל ריאלי. הסבר: כאשר עוזרים לעובד להשיג את היעדים, מגדירים את המסלול, יש סיכוי טוב יותר לעמוד בהם.

מנהיגות מעצבת (by Bass 1986-1990)

הרעיון: אם אני רוצה לנהל אנשים שינתנו לי את המיטב, אני צריך להגיע למצב שבו הם ירגישו שהם בחרו בי כמנהל שלהם. לכן – צריך המנהל לדעת איך להתנהג.

רקע: ההתפתחות של החברה, נהירה לנאורות והגשמה עצמית

כריזמה:

למנהל צריכה להיות יכולת כריזמטית – יכולת כריזמטית באה לידי ביטוי בכך שהמנהל גורם לאנשים לרצות להיות מונהגים על ידו, הוא נלהב ומלהיב. הוא מגלה התלהבות מהמטרות של הארגון ומראה נחישות להשיג אותן. מה משנה כאן בס: הוא אומר שכריזמה אינה רק מולדת אלא תלויה בהתלהבות ובנחישות.

התחשבות ביחיד:

כדי להיות מנהיג מעצב נדרשת התחשבות ביחיד. המנהל הוא בעל גישה מפתחת לאנשים, הוא עומד על הפוטנציאל שלהם. ומציב מטרות על פי הפוטנציאל שלהם. מגדיל אחריות. משתמש במגע אישי*

*זו הסיבה שמנהל יכול לנהל 7 אנשים ולא עשרות. כי נדרש מגע אישי.

גירוי אינטלקטואלי:

יכולת למיצוב ומיצוי החשיבה של העובדים. מקדיש את הזמן לשמוע את דעתם של העובדים, לא מדי פעם, אלא כדרך חיים.

למנהל מאוד קשה שיהיה תחתיו מנהיג מעצב. הוא צריך להתמודד עם העוצמה של מנהל מעצב, לטוב ולרע. מנהל שלא בטוח בעצמו יפחד להעסיק תחתיו מנהל מסוג כזה.