

## מנועי ההשפעה וההובלה- מקורות ה"אומץ" הניהולי שלי:

(klein & klein 2012)

במידה רבה מאוד

בכלל לא

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

עפ"י סולם הניקוד שלעיל, תן/י לכל היגד ציון באיזו מידה הוא נכון לגביך:

1	מתמודד עם קשיים מתוך תחושת חוסן ואופטימיות
2	מעודד אחרים לאלתר וליזום דברים חדשים
3	מוצא פתרונות בזמן כדי למנוע תקלות ועיכובים
4	מגלה בקיאות בתחומי העשייה של הארגון ויודע מה נדרש כדי לסייע לו בהשגת יעדיו
5	משתמש בפורומים או בדיונים רבי משתתפים להעלות רעיונות חדשים ולעודד חשיבה מחדשת
6	גאה במה שאני עושה ונלהב לתת מעצמי את המקסימום
7	עוזר לאחרים להשיג את המשאבים, המידע והציוד או ההזדמנות שהם צריכים
8	מסוגל לנסח חזון של הצלחה אשר מעודד השראה ומשכנע
9	מתעקש על עמידה בכללים ובהנחיות גם אם זה מקשה על האנשים לבצע את עבודתם בקלות
10	פועל באופן גלוי ובשקיפות מלאה
11	מלהיב את עמיתי ומעלה את האנרגיה והמוראל סביבי
12	תורם באופן פעיל ללמידה, צמיחה והתפתחות מקצועית של עמיתי
13	מסוגל לגרום לאנשים לקחת אחריות ותורם באופן אישי לביצוע מיטבי של העבודה
14	מעודכן ושולט בכל הטכנולוגיות, השיטות והידע המתקדמים ביותר בתחום אחריותי
15	אומר לאנשים את האמת כפי שהיא מבלי לייפות את המציאות
16	משרה תחושת מסוגלות ותושייה בהתמודדות עם קשיים וחוסר וודאות
17	בדרך כלל סומך על עמיתי שיקבלו החלטות עצמאיות איכותיות
18	דואג לקיים מנגנונים חזקים לתאום ותכנון
19	משתמש בהומור וברוח חיובית ותומכת כדי לפוגג מתחים, פוליטיקות וסכסוכים

1

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

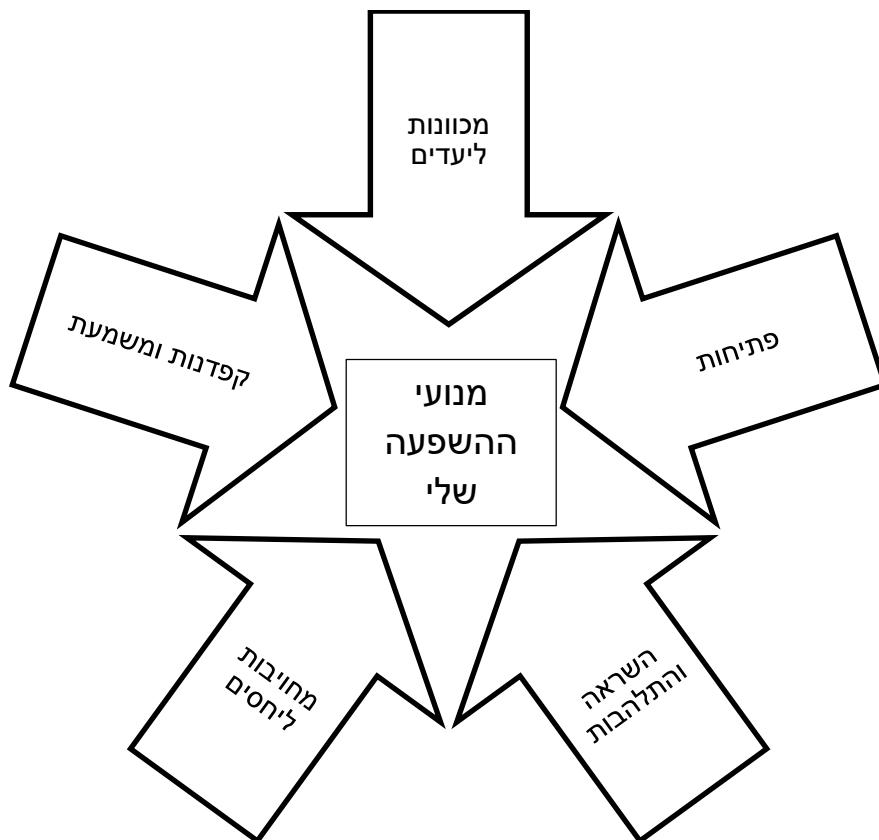
**עפ"י סולם הניקוד שלעיל, תן/י לכל היגד ציון באיזו מידה הוא נכון לגביך:**

20	מקבל בברכה עימותים וויכוחים בין צדדים שונים כדי לקבל בסוף את ההחלטות הטובות ביותר
21	מייצר תחושת דחיפות כשצריך
22	מכיר בכוונות הטובות וביכולות של אנשים גם אם לא נוח לי איתם
23	מכוון את מאמצי החדשנות להתמקד בפריצת דרך שיכולה לספק תוצאות עסקיות משמעותיות
24	מקפיד על שיפור שיטות העבודה על מנת להבטיח איכות, בטיחות ועמידה בתקנים ותקנות
25	חשוב לי לשמוע זוויות מבט שונות של אנשים הבאים מרקעים שונים והשקפות עולם מגוונות
26	ממוקד ובהיר בהתייחסותי לנושאים מערכתיים של הארגון או בקביעת סדרי עדיפויות
27	איני חושש מהתמודדות עם בעיות קשות או נושאים מעוררי מחלוקת
28	מסייע לעמיתים להתקדם או לקבל תגמול והכרה על הישגיהם ללא קנאה או תחרותיות
29	מפיג חששות ופחדים ומעודד נטילת סיכונים כדי לאפשר לאחרים לנצל הזדמנויות חדשות
30	מנהל את הפרטים הקטנים ונמצא בשליטה מלאה גם כאשר אני מנהל עמיתים לרוחב הארגון

## סיכום הממצאים:

מכוונות ליעדים		פתיחות		מחויבות ליחסים		השראה והתלהבות		קפדנות ומשמעת	
מס' שאלה	ציון שנתתי	מס' שאלה	ציון שנתתי	מס' שאלה	ציון שנתתי	מס' שאלה	ציון שנתתי	מס' שאלה	ציון שנתתי
3		10		2		1		5	
4		15		7		6		9	
8		19		12		11		14	
13		20		17		16		18	
23		25		22		21		24	
26		27		28		29		30	
סה"כ:		סה"כ:		סה"כ:		סה"כ:		סה"כ:	

3



## מודל "אומץ" - משמעות מנועי ההשפעה

מודל "אומץ" מאפשר למנהלים לקבל תמונה על מקורות העוצמה שלהם, כאשר המודל מדבר על חמשת המפעילים שמאפשרים אומץ ניהולי.

המטרה היא לפתח את כל החמישה כדי להגביר את האומץ הניהולי שלך בהתבסס על הציון שנתת לעצמך בכל אחד ממנועי ההשפעה, ציין/י דוגמאות איך המנועים הדומיננטיים שלך באים לביטוי במיטבם בהתנהלות שלך ומהו המנוע המאתגר מבחינתך להעצמתו או נטרולו:

### **מכוונות ליעדים:**

האומץ להציב ולהשיג יעדים שאפתניים, ברמה האישית וברמה הארגונית

---

---

### **השראה והתלהבות:**

האומץ להשרות אופטימיות, אנרגיות חיוביות, בטחון עצמי והנאה

---

---

### **מחויבות ליחסים:**

האומץ להעצים, ליצור אמון ולהשקיע בבניית יחסים

---

---

### **קפדנות ומשמעת:**

האומץ לעבוד בצורה מסודרת, מתוכננת ומאורגנת בהתאם לשיטות ולנהלים

---

---

### **פתיחות:**

האומץ לקבל ולתת משוב פתוח וכן ולהתחייב לשיפור מתמיד

---

---