

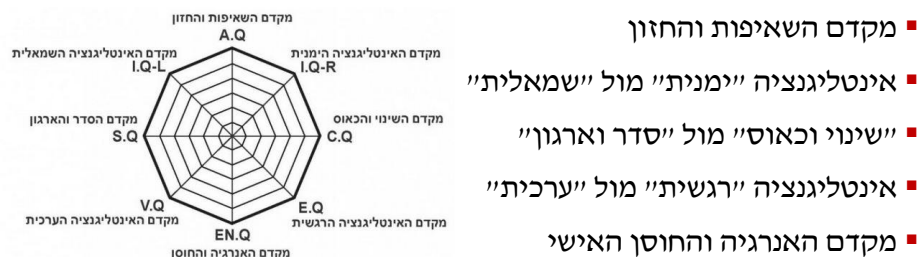
שלום לך,

אנו שמחים להגיש לך סקירה נוספת בסדרת **Managing By The Book**.
כתמיד, כדאי לנצל גם את ההרחבות והקישורים הרבים למידע נוסף ומעשיר.
קריאה מהנה ומועילה, עידן בכור

הקוד האנושי - Silver Ace / ד"ר דב ינאי מיפוי מקדמי ההצלחה למאה ה-21

מה צופן לנו עולם התעסוקה העתידי? האם את מקום העובדים יחליפו רובוטים ומערכות ממוחשבות כפי שחווה **ריי קורצווייל** בספרו "**הסינולוגיות מתקרבת**", ואם אכן כך – "מה מותר האדם מהמכונה" ומהם היכולות והכישורים שאותם עלינו לפתח כעובדים וכארגונים כדי להמשיך ולהצליח בעולם עתידי זה?

את התשובה לשאלות אלה מציע לנו ד"ר דב ינאי במודל חדש בשם **Silver Ace** המבוסס על מיפוי של שמונה "מקדמי הצלחה" / "אינטליגנציות" (Quotients) ומציג בפנינו באופן גרפי את "פרישת מרחב היכולות" של כל אחד מאיתנו:



מקדם השאיפות והחזון

אינטליגנציה "ימנית" מול "שמאלית"

"שינוי וכאוס" מול "סדר וארגון"

אינטליגנציה "רגשית" מול "ערכית"

מקדם האנרגיה והחוסן האישי

סדר "מקדמי ההצלחה" סביב המעגל אינו מקרי, כי אם מבטא את יחסי הכוחות בין מקדמים אלה בכל הצירים (אופקי, אנכי ואלכסוני), כל זאת בניסיון מעניין (ויש שיגידו יומרני...) להציע מודל "הוליסטי" אשר משלב תפיסות ניהול מערביות עם תפיסות "רוחניות" / "אנרגטיות" ומציג במפה אחת הן את מרכיבי ההצלחה עצמם והן את מערכות היחסים הדינמיות שמתנהלות ביניהם.

את הספר פותחת סקירה של השינויים והמגמות בעולם התעסוקה (עמ' 17-26), אחריה מוצגים מאפייני המודל ומקדמי ההצלחה על רבדיהם וציריהם השונים וכן השוואה לתיאוריות "טיפולוגיות" אחרות של **נד הרמן**, **אדיג'ס** ו-**קרל יונג**.

חלקו המרכזי של הספר (עמ' 151-59) עוסק בהגדרה מפורטת של כל אחד מ-8 מקדמי ההצלחה וכן בהמחשה של דמויות ו"אבי טיפוס" אופייניים בארגונים.

בהמשך (עמ' 210-171) עוסק הספר בשימוש במודל ככלי המסייע בתהליכי גיוס ומיון (אם כי מדגיש כי המודל אינו תקף מחקרית ככלי אבחון) וכן בשימוש האפשרי במרכיבי המודל לצורך אפיון ובנייה של צוותי ניהול וצוותי עבודה המורכבים מטיפוסים שונים באופן היוצר מרחב כולל עשיר ומאוזן יותר.

לסיום מציע הספר "מפות" למיפוי אישי וארגוני וכן שורה של המלצות פרקטיות לפיתוח תחומי היכולות אשר נמצאו כנמוכות ברמה האישית והארגונית.

***** השורה התחתונה:** ספר "כבד" אך מומלץ למי שרוצים להכיר מודל חדש למיפוי יכולותיהם האישיות והתאמתן לעולם התעסוקה העתידי, וכן למנהלים בתחומי הגיוס והניהול הרוצים להכיר ולבחון מדדים חדשים לגיוס עובדים ולניהול "מאוזן" של צוותים המשלבים "טיפוסי אישיות" שונים ומגוונים.

הרחבות מומלצות (הקלקה לקישור ישיר לסרטונים, לאתרים ולמאמרים מטה)

אתר הספר הכולל מידע רחב על המודל וכן גישה לכל אחד מעמודי הספר

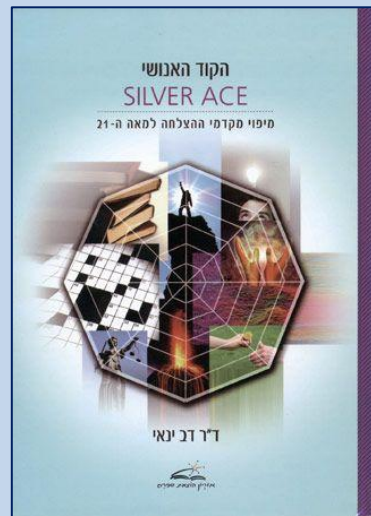
הרצאה: "המותר האדם מהמחשב בעולם התעסוקה?" – וידאו 26:15 דקות

מצגת של עיקרי הספר, רעיונותיו ותכניו - מתוך כנס "קריירה במאה ה-21", 2012

הקריטריון החשוב ביותר לגיוס עובדים – תשוקה (ראיון בעיתון "כלכליסט", 2014)

לרכישה מקוננת של הספר: [דרכ אתר הספר](#), [צמת ספרים](#), [רשת סטימצקי](#)

© כל הזכויות שמורות | הפקה והפצה מקוונת: **Managing By The Book**
למידע נוסף על שירותי מנוי לארגונים: info@managingbythebook.com



הוצאת אוריון

יצא לאור: 2013

כריכה קשה, 229 עמודים



ד"ר דב ינאי

בוגר לימודי פסיכולוגיה, פילוסופיה וכלכלה באוניברסיטת תל-אביב ובעל תואר דוקטור מאוני' יורק, ארה"ב. מומחה בתחום אבחון ופיתוח ארגוני, יועץ ומלווה ארגונים בארץ ובעולם. הקים וניהל מספר חברות מובילות בתחומי הגיוס, האבחון והייעוץ ובתוך "מכון אדם-מילא" ו-"גנסיס יועצים".

[מידע נוסף כאן](#)

גישה ישירה לכל תכני הספר



אופק לרבות ונותן אלה לבנינו משהו. כל בנינו מוכנים ליהנות בעתיד, או אי אפשר להמשיך ולחיות ללא חירות, כל בנינו מוכנים ליהנות. יש עוד לאנשי המדינה המבטא את חובת האזרחים האזרחיים והאזרחיים בנינו. על ארגונים לא לחבוט או לחבוט, אלא לאו אלו בני האדם המוכנים יותר משהיה ללא אחריות העצמה על אדם משהו משהו משהו משהו.



Managing By The Book
www.managingbythebook.com