



## תן וקח - גישה מהפכנית להצלחה

פרופ' אדם גרנט Adam Grant

נולד ב-1981 וגדל בדטרויט, ארה"ב. סיים בהצטיינות יתירה לימודי פסיכולוגיה באוני' הרווארד והשלים תואר שני ודוקטורט בפסיכולוגיה ארגונית באוני' מישיגן. משמש כיום כפרופ' בביה"ס למנהל עסקים וורטון באוני' פנסילבניה, וזוכה להצלחה יוצאת דופן כמרצה צעיר וכריזמטי. ספריו הבאים: [Originals](#) (2016), [Option B](#) (2017, עם שריל סנדברג), זוכים אף הם להצלחה מרשימה בכל רחבי העולם. [מידע נוסף כאן](#).



**Give and Take - A Revolutionary Approach to Success | Adam Grant | Published: 2013**  
גרסה עברית: כנרת, זמורה-ביתן, דביר | 2017 | כריכה רכה | 367 עמודים  
לרכישה ישירה: [צומת ספרים](#), [סטימצקי](#), [אתר e-vrit \(פורמט דיגיטלי\)](#), [Amazon](#)

**השורה התחתונה:** ספר חכם, רהוט ומרתק, המשלב מחקר אקדמי מעמיק עם שפע "סיפורי מקרה" פרקטיים אשר ממחישים את התועלות הרבות (כמו גם האתגרים) בביסוס תרבות של נתינה כמנוף להצלחה אישית וארגונית. מומלץ למנהלים, יועצים, מאמנים וכל מי שמעוניינים להפוך את "הנתינה" להרגל בעל ערך עבורם ועבור אנשיהם.

### שאלת מיליון הדולר: מה עדיף - לתת או לקחת?

מה עדיף - להיות בין "הנותנים" (Givers), "הלוקחים" (Takers) או אלה ש-"גם וגם", תלוי בנסיבות? (Matchers)? במחקר מעמיק, אשר הקיף אלפי מנהלים במאות ארגונים מובילים בעולם, בחן הפסיכולוג החברתי פרופ' אדם גרנט את השאלה ואת השפעתה על ההצלחה ארוכת הטווח - הן ברמה האישית והן ברמה הארגונית והעסקית. התובנות, אותן מביא גרנט בספר כשהן מתובלות בעשרות דוגמאות וסיפורי מקרה, עשויות להפתיע כמה מאיתנו: ראשית, מצא גרנט כי אוכלוסיית המנהלים אותה הוא בחן מורכבת מ- 25% Takers, 19% Givers ו- 56% Matchers, אך ההפתעה המרכזית היא בשאלה מי מתוך טיפוסים אלה מצליח יותר: מסתבר כי בעוד "המשוויים" ו-"הלוקחים" תופסים את המקומות ה-3 וה-4 בהתאמה, הרי ש"הנותנים" מופיעים הן בראש דירוג המנהלים המצליחים והן בסופו. ההסבר של גרנט להתפלגות קיצונית זו של "הנותנים" הינה הבחנה בין מי "שנותנים בלי חשבון" ולכן לאורך זמן נשחקים והופכים למתוסכלים ומרירים, לבין אלה אשר "נותנים" אבל יודעים לחבר את הנתינה לקידום האינטרסים החשובים להם, וכן יודעים להשפיע על האנשים הנמצאים בסביבתם ולהפוך גם אותם לכאלה שנותנים ותורמים יותר, ולאורך זמן להפוך את הארגון כולו לארגון אשר משלב "נתינה" עם הצלחה מתמשכת (כמו זאפוס, קיינד, ואחרים).

### המפתח להצלחה ארגונית: יצירת תרבות המעודדת נתינה וסיוע הדדי

איך יוצרים את השינוי? מאחר ורוב האנשים בארגונים מאופיינים כאמור כ-"משוויים", רואה גרנט את המפתח לשינוי ביצירת סביבה ארגונית אשר תקטין את השפעתם השלילית של "הלוקחים" (בשפה שלו: להוריד אותם מהאוטובוס...) ומנגד תציע שפע הזדמנויות לנתינה "מבוקרת" באופן שיאפשר לקבוצה הגדולה של "המשוויים" להתנסות בהזדמנויות קצרות לנתינה חיובית וכך ליצור ולבסס תרבות ארגונית המעודדת נתינה וסיוע - הן כלפי חוץ והן בתוך הארגון עצמו. הכלים הפרקטיים ליצירת תרבות זו כוללים מיסוד הזדמנויות להצגת בקשות בין אנשי הארגון (ראו מטה "חוג הדדיות"), והטמעת הרגלים המאפשרים "נתינה בקטנה" (ראו מטה "טובה של 5 דקות") מבלי שהנותנים יחשו שהם מנוצלים.

### תכל'ס: כך נפתח ונעודד נתינה ברמה האישית ובארגון כולו

את הפרק האחרון בספר מקדיש גרנט לשורה של עצות מעשיות ליישום התפישה בחיים האישיים ובעבודה: **בחנו את מידת הנתינה שלכם:** באמצעות שאלון מקוון וכלים נוספים הנמצאים באתר: [www.giveandtake.com](http://www.giveandtake.com). **ארגנו "חוג הדדיות":** מפגשים קצרים (15-20 דקות), בהם העובדים יציגו בקשות לעזרה ויקבלו הצעות מיידיות. **עיצוב מחדש של התפקיד:** מתן אפשרות לעובדים לעצב מחדש את תפקידיהם, כך שישולבו בתוכם תחומים או נושאים הקרובים לליבם או משמעותיים יותר עבורם, כמנוף לשיפור בשביעות הרצון ופיתוח מוטיבציה גבוהה יותר. **הקימו "מכונת אהבה":** שם מעט פומפוזי שבבסיסו מתן הכרה והוקרה (Recognition) לאנשים "הנותנים" בארגון. **שיטת "טובה של 5 דקות":** גישה המפורטת בספר עצמו ומהווה כלי למתן סיוע מהיר אשר אינו "שואב" את הנותן, כמו למשל יצירת חיבור בין שניים מחבריכם אשר אתם סבורים שיוכלו למצוא תועלת הדדית מהקשר ביניהם. **תקשורת לא עוצמתית:** ביסוס הרגלים של הקשבה ושאלת שאלות (בשונה מההרגל לדיבור יתר ומתן תשובות). **הצטרפות לקהילת "נותנים":** רשימה של מגוון אתרי קהילות המספקים השראה, כלים והזדמנויות מגוונות לנתינה. **עשו ניסוי בנדיבות אישית:** רשימת אתרים המספקים דוגמאות והזדמנויות לנתינה שיטתית במשך 30 ימים או שנה. **עיצרו לממן מיזם:** הצטרפו למיזם בינלאומי או מקומי באמצעות אתרי מימון המונים כמו [www.kickstarter.com](http://www.kickstarter.com). **בקשו עזרה לעיתים קרובות יותר:** ובכך תביאו לידי ביטוי את "הנותנים" ותעודדו את "המשוויים" בארגון לתת יותר.



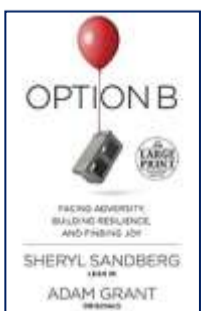
**האתר של אדם גרנט**  
[אתר הבית של גרנט אשר כולל שפע מידע על 3 ספריו, מני לניזולטר, סרטוני וידאו, שפע מאמרים במגוון נושאים וכן שאלונים להערכה עצמית](#)

**טעימה מהירה**  
[קישור לדף הספר הכולל את הפרק ה-1 במלואו: רוחים נאים - על הסכנות והגמולים הצפויים למי שנותן יותר משהוא מקבל](#)

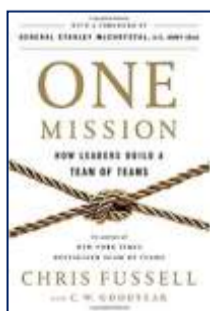
**וידאו 3:46 דקות**  
[קטע קצר מתוך ראיון עם גרנט המתמקד בשאלה כיצד ניתן להפוך את "הלוקחים" לנותנים, וזאת בעיקר באמצעות זיהוי המוטיבציות המשפיעות עליהם](#)

**וידאו 13:28 דקות**  
[אדם גרנט בהרצאת טד קצרה בה הוא מציג את הרעיונות המרכזיים שבספר ומציע דרכי פעולה ליצירת תרבות ארגונית אשר מעודדת שיתוף ונתינה](#)

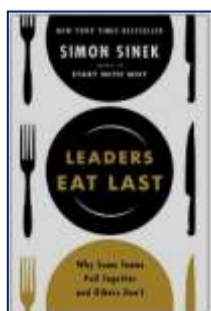
## חדשים על המדף: ספרי ניהול מומלצים נוספים שיצאו לאחרונה בישראל ובעולם



**Option B**  
Sandberg & Grant



**One Mission**  
Chris Fussell



**Leaders Eat Last**  
Simon Sinek



**נכחות**  
איימי קאדי



**היזמים החדשים**  
גפני, גליק, פיזנטי



**טריגרים**  
מרשל גולדסמית

## BookReport | מפגש מיוחד להכרות מהירה עם מיטב ספרי הניהול

הזדמנות להכרות מהנה ומהירה עם אחד מספרי הניהול החדשים והמבוקשים בארץ ובעולם בהרצאה תכליתית ואנגרטית המלווה בסרטוני וידאו ושפע דוגמאות מעשיות להמחשה ויישום. מומלץ להעשרת מפגשי מנהלים, צוותי שירות, שיווק ומכירות, צוותי מש"א, ועוד... לתיאום מפגש ולמידע נוסף: 04.8312264, 054.4534227, [idan@managingbythebook.com](mailto:idan@managingbythebook.com)

