



לפניכם סקירה מהירה נוספת של אחד מספרי הניהול החדשים והמבוקשים בארץ ובעולם ולצידה קישורים להרצאות וידיאו קצרות, אתרים, מאמרים וחומרים נוספים בנושאי הספר. שימו לב למדור **חדשים על המדף** המציג 6 ספרים מומלצים נוספים אשר הופיעו לאחרונה וכן למפגשי **BookReport** להכרות עם מיטב ספרי הניהול החדשים, אצלכם בארון.

קריאה מהנה ומועילה, עידן בכור

להצית את האש 5 צעדים אפקטיביים לבניית צוות מנצח

פטריק לנציוני

נולד בשנת 1965 וגדל בקליפורניה, ארה"ב. עבד כיועץ בחברות מובילות כמו Sybase, Oracle, Bain ואחרות, ובהמשך הקים את חברת הייעוץ The Table Group המתמחה בתחומי הניהול והמנהיגות, אשר בה הוא משמש כיום כנשיא. במקביל לכך הוא משמש כמרצה מבוקש בכנסים ואירועים בינלאומיים בתחומי הניהול, מפרסם טורים מקצועיים בעיתונים מובילים כמו USA Today, Wall Street Journal ואחרים, ופירסם עד היום 11 ספרים בנושאי ניהול אשר הפכו לרבי מכר בכל רחבי העולם.



The Five Dysfunctions of a Team | Patrick Lencioni | 2002
מו"ל: מטר הוצאה לאור | אוקטובר 2018 | כריכה רכה | 200 עמודים
לרכישה ישירה: [צומת ספרים](#), [e-vrit](#), [אינדיבוק](#), [Amazon](#)

השורה התחתונה: ספר קל ומהיר לקריאה, המציג באמצעות סיפור אגדה דמיוני את הכשלים האופייניים איתם מתמודדים צוותים בארגונים מכל הסוגים, וכיצד ניתן להתגבר עליהם באופן אפקטיבי וליצור הצלחה מתמשכת. מומלץ למנהלים, יועצים, מאמנים, אנשי מש"א, מובילי צוותים וכל מי שעוסקים בתהליכי ניהול ועבודת צוות.

האתגר: להכיר את הכשלים האופייניים בעבודת צוות ולהפוך אותם למנופי הצלחה עבורנו

ארגונים רבים, קטנים כגדולים, מושתתים על פעילותם של צוותי עבודה (קטנים ובינוניים, קבועים או ייעודיים) האמורים לטפל בשורה של משימות קונקרטיות המשרתות בסופו של דבר את מטרת הארגון. לאחר שנים רבות של פעילות כיועץ למנהלים בארגונים שונים ריכז לנציוני את תובנותיו וזיקק מתוכן את חמשת הכשלים (Dysfunctions) האופייניים אשר מקשים על עבודת הצוות. עורכי המהדורה החדשה בעברית העדיפו להבליט את הניסוח החיובי ("להצית את האש - 5 צעדים אפקטיביים לבניית צוות מנצח"), הקורא לנו לא רק להכיר את הקשיים והכשלים האופייניים אלא גם לפעול להקטנתם ומניעתם - באופן המסייע הן לצוותים השונים והן להצלחת הארגון כולו.

לחבר את הרעיונות למציאות. למשל...

אחד האתגרים העומדים בפני מחברי ספרי ניהול הינו הצורך לחבר את הרעיונות והתובנות המוצגים בספריהם אל המציאות הקונקרטית שבה אנו פועלים. בשונה מספרים הנשענים על בסיס אקדמי-מחקרי ואחרים הנשענים על "סיפורי מקרה", בוחר לנציוני לפתוח את הספר בסיפור דמיוני על קתרון פטרסן, מנהלת מוכשרת המתמנה כמנכ"לית של חברת הייטק ומגלה תוך זמן קצר את הכשלים האופייניים המקשים על הצוותים שבחברה, ופועלת להסרתם. חובבי התכליתיות יוכלו לדלג על חלק "ספרותי" זה ולגשת ישירות לחלקו השני של הספר (עמוד 157 ואילך) בו מציג לנציוני את "מודל הפירמידה" הכולל בתוכו 5 מרכיבים קריטיים ליצירת עבודת צוות אפקטיבית, המפורטים מטה.

מודל הפירמידה: חמשת מרכיבי היסוד הקריטיים להצלחה בעבודת צוות

כאמור, משתמש לנציוני בטרמינולוגיה "שלילית" אשר מציגה בפנינו את הליקויים האופייניים בעבודתם של צוותים. עם זאת, לאחר הצגה ראשונית ומהירה של ליקויים אלה, מציע לנו הספר כלים שונים למיפוי מצב הצוותים בארגון, ובהמשך שורה של דרכי פעולה וכלים מעשיים לתיקון ליקויים אלה באופן המאפשר עבודת צוות אפקטיבית ומעצימה. המבנה הפירמידלי אותו מציע לנציוני בא להדגיש את הזיקה והתלות הקיימת בין המרכיבים השונים של המודל אותו הוא מציע ואת הצורך הקריטי "לבנות" אותם באופן מדורג, זה על גבי זה.

ליקוי מס. 1: חוסר אמון - בשונה ממרבית התפיסות המקובלות, רואה לנציוני את "מבחן האמון" ביכולת של אנשי להיות פגיעים (Vulnerable) ולשתף זה את זה בפתיחות בטעויות ובקשיים אותם הם חווים בעבודתם המשותפת, כאשר מי שמניע ומקדם תהליך זה הוא המנהל או מוביל הצוות, אשר משמש כמודל התנהגותי עבור כל אנשיו.

ליקוי מס. 2: פחד מקונפליקט - חוסר אמון בין אנשי הצוות (ליקוי 1) מביא לחשש מיצירת קונפליקטים בינאישיים, ובכך מונע השמעת ביקורת על רעיונות ומהלכים והעלאת רעיונות "חריגים" מחשש שאלה "יקטלו" ע"י חברי הצוות. תפקידו של מוביל הצוות בהקשר זה הוא לעודד אווירה פתוחה ולאפשר ניהול מעצים של קונפליקטים ומחלוקות.

ליקוי מס. 3: היעדר מחויבות משותפת - מחויבות אשר נוצרת ע"י שילוב של **בהירות + הסכמה** ונפגעת עקב שאיפה לקונצנזוס (ע"ע פחד מקונפליקט) ושאיפה לוודאות אשר מקשה על החלטות במצבים "עמומים" ומורכבים. תפקיד המנהל בהקשר זה - עידוד החלטות מהירות ותכליתיות, גם במחיר של טעויות אותן ניתן לתקן בהמשך.

ליקוי מס. 4: התחמקות מאחריות (Accountability) - לנציוני רואה את "מבחן האחריות" של הצוות" ביכולת של כל אנשיו להעיר זה לזה, ללא חשש וללא פגיעה ביחסים הבינאישיים, כאשר מישהו מהם פוגע בהצלחת המשימה. תפקיד המנהל - לעודד את כל חברי הצוות לתקשר ביניהם ולהתריע כאשר ההתנהלות אינה תקינה ואינה אחראית.

ליקוי מס. 5: חוסר תשומת לב לתוצאות - שילוב של הליקויים הקודמים עלול לגרום לחלק מאנשי הצוות להתמקד בהשגת מטרתיהם האישיות (סטטוס, נוחות), ולא להשקיע את המאמץ הראוי להשגת התוצאות עליהן מופקד הצוות. תפקיד המנהל - הגדרה ברורה של התוצאות הרלוונטיות, תוך עידוד ותיגמול של מי שתורמים בפועל להשגתן.



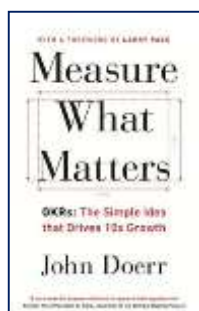
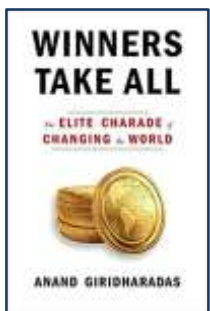
אתר הבית
[אתר הבית של חברת הייעוץ The Table Group](#) [בעלות](#) לנציוני אשר מציע מידע נוסף על 11 ספריו שיצאו עד כה, מאמרים, סרטוני וידאו ועוד.

הקדמה
[קישור ישיר להקדמה לספר](#) [בה מתאר לנציוני את הרקע](#) [לכתיבת הספר: "עבודת צוות היתה ועודנה היתרון](#) [התחרותי האחד והיחיד..."](#)

וידאו 6:46 דקות
[פטריק לנציוני בקטע קצר](#) [מתוך הרצאה בו הוא](#) [מתמקד בגורם האמון](#) [בצוות ומקומו הקריטי של](#) [המנהל ביצירת אמון זה.](#)

וידאו 2:10 דקות
[סרטון קצרצר המציג את 5](#) [מרכיבי היסוד מהם בנויה](#) ["פירמידת ההצלחה" של](#) [צוותים מובילים המספקים](#) [תוצאות גבוהות לאורך זמן.](#)

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



[Winners Take All](#)
Anand Giridharadas

[This is Marketing](#)
Seth Godin

[Measure matters](#)
John Doerr

[קילר אינסטינקט](#)
ארד | גאון | יעקובי

[מתי לשדוד בנק](#)
לויט + דבנר

[קוד סמוי](#)
יובל דרור

מפגש מיוחד | להצית את האש - אצלכם בארגון

הזדמנות להכרות ומעשירה עם תכני הספר ועם מגוון הכלים המעשיים אותם הוא מציע בהרצאה תכליתית ואנרגטית המלווה בסרטוני וידאו ושפע דוגמאות מעשיות להמחשה ויישום. אפשרות לרכישה מוזלת של הספר וחלוקתו למשתתפי המפגש ולמנהלים נוספים בארגון.

מומלץ להעשרת מפגשי מנהלים, מנהלי צוותי שירות, שיווק ומכירות, מש"א, ועוד...
לתיאום מפגש ולמידע נוסף: 04.8312264, 054.4534227, idan@managingbythebook.com

