

עניינים תוכן

3.....	מבוא	
4.....	1. מנהיגות ומנהיגות בינלאומית	
4.....	1.1 חשיבותו של המנהיג בארגון	
5.....	1.2 סגנונות של הנהגה	
6.....	1.3 המנהיג הגלובאלי	
7.....	1.4 פיתוח ועיצוב מנהיגים	
7.....	מקורות	

פרק שני – מנהיגות מגדרית

פרק שלישי – משאבי אנוש ותפקידה בניהול מנהיגים

פרק רביעי – השפעת מין המנהיג למנהיגות אפקטיבית.

סיכום

מבוא

מנהיגות נחשבת לא פעם בתור אחת הקריטריונים המשמעותיים ביותר לארגון. הסיבה לכך נעוצה בעובדה כי מנהיג מסוגל לסחוף אחריו את עובדיו, ולחבר בין עובדים בצורה כזו שיוכלו לעבוד כמקשה אחת בארגון, ולהביא לתרבות ארגונית בריאה וכזו אשר פועלת לעבר ביצועים טובים מארגונים אחרים (Javidan, Bullough & Dibble, 2016). עבור רבים, מנהיגות היא תוצאה של חיבור בין אופי, השכלה וניסיון, אשר מביאה לכדי מנהיג אמתי, אשר לו 'התכונות' המתאימות ביותר עבור הדרך שבה מנהיגות אמורה להיראות. זאת ועוד, מנהיגות נחשבת לסוגיה חשובה עוד יותר כאשר מתייחסים לפן הבינלאומי, אז המנהיג צריך לגלות רגישות, הבנה, ופתיחות רב תרבותית, תוך יכולת לשנות את צורת התנהגותו ואת התייחסותו למצבים שונים, בהתאם לגיוון התרבותי עמו הוא מתמודד (Festing, Knappert & Kornau, 2015).

בעוד שלמנהיגות יש מאפיינים רבים, וחלק מרכזי בהם הוא הניסיון וההשכלה של המנהל, גם היום, עדיין נשים נמצאים בעמדת מיעוט כאשר בוחנים את התפקידים הבכירים ותפקידים מנהיגותיים בארגון. מחקרים רבים בחנו את הסיבות שבגללם נשים נמצאות בעמדת מיעוט בעמדות מפתח, וגילו לכך מספר סיבות מגוונות, הקשורות כמובן לקשר הישיר בין הגלגל החוזר של דרג בכיר גברי המקדם גברים לעמדות מפתח תחתיהם (Madsen & Scribner, 2017).

עם זאת, אותם מחקרים גם מבקשים להבין ולתהות אם בהדרה זו של נשים מתפקידים מנהיגותיים, האם הארגון לא מאבד מרכיב מנהיגותי חשוב, אשר עלול לפגוע באפקטיביות של המנהיגות בארגון? עבודה זו תתמקד במחקרים מסוג זה מתוך ניסיון להבין 'מהי ההשפעה של גיוון מגדרי בתפקידים מנהיגותיים על האפקטיביות של המנהיגות?' (קרי, שאלת המחקר).

כדי לבחון סוגיה חשובה זו, מחקר זה יפעיל בשיטה של מחקר עיוני שבהתאם להנחיות הקורס, יתרכז בחמישה מאמרים עדכניים, מרביתם אמפיריים, הבוחנים את האופן שבו התייחסות כוללת, ברמת הניהול של מנהיגות, ברמת משאבי האנוש, התכונות, והסגנונות של מנהיגות, מושפעים בצורה מגדרית ומביאים לפגיעה או הצלחה של הארגון.

עבודה עיונית מסוג זה חשובה מכיוון שהיא נוגעת בסוגיה רגישה, במיוחד בימים אלו, שבהם בולט במיוחד העוול שבהדרה הנשית במרחבים שונים. המרחב הניהולי, המנהיגותי, משמעותי במיוחד עקב ההשפעה הרבה שיש לו בארגון והאופן שבו מנהיגות גברית עלולה להביא להמשך ההגמוניה והנצחתה לאורך שנים בארגון.

בהתאם להנחיות הקורס, עבודה זו תציג רק את הפרק הראשון של עבודה עיונית זו, כאשר זו תתמקד במנהיגות בכלל, ובמנהיגות הגלובאלית בפרט.

1. מנהיגות ומנהיגות בינלאומית

1.1 חשיבותו של המנהיג בארגון

לפני שאציג את מאפייניו של המנהיג, כדאי כנקודת פתיחה להציג את חשיבותו של המנהיג. מנהיג בעולם העסקי ובספרות האקדמית נחשב לבעל חזון. אדם בעל כריזמה שכזו המאפשרת לו לסחוף את עובדיו ולהביא אותם לפעול למען המטרה המשותפת של הארגון. בעשורים האחרונים, המנהיג נתפס בעל חשיבות גבוהה יותר, אשר נובעת ממצואות שבה מידע וטכנולוגיה תפסו את תשומת הלב העיקרית של ארגונים, וכך הותירו את המרכיב האנושי חשוף ופגיע, במיוחדים בארגונים גדולים ומסואבים (Stefanco, 2017).

מסיבה זו, בשנים האחרונות פותחו אסטרטגיות שונות של פיתוח מנהלים, במיוחד לסביבה העסקית. פיתוח של מנהלים ומנהיגים בצורה זו, באה להבין את הסביבה הסבוכה ואת המשמעות של סביבה זו לדרך שבה מנהלים ומנהיגים מצליחים לנהל ולהנהיג באופן אפקטיבי את הארגון. אסטרטגיות אלו עוסקים במאפיינים שונים, אשר מבטאים במידה רבה את האחריות הרבה של המנהיג. ראשית, מאפיין אחד משמעותי הוא האופן שבו המנהיג מצליח להשפיע (וליהיות מושפע) מדמויות סביבו. אם מנהלים אחרים, בעלי מקצוע, ספקים ולקוחות. למנהיג את האחריות על כלל הגורמים הללו וזהו למעשה הפן האנושי שבאופי המנהיג (Madsen & Scribner, 2017).

שנית, הקריטריונים שקובעים האם מנהיג כזה או אחר או האישיות המתאימה. הקריטריונים שבדרך כלל נלקחים בחשבון הם למשל עברו של המנהיג המיועד. כיצד הצליח להנהיג ארגונים או מחלקות טרם לתפקידו הנוכחי. ההשכלה שצבר, ובעיקר ההצלחות שטרם טרם לכך (יעדי מכירות, וכדומה). כלומר, האחריות של המנהיג הינה על כל הנתונים הללו, אלו שקשורים ותלויים בו ישירות ואלו שבצורה עקיפה. המאפיין השלישי, הינו הדרך שבה ניתן להעריך את המנהל, ורמת השקיפות שקיימת על מעשיו, כמו הדרך המשותפת שבה ניתן למדוד את הצלחתו (Festing et al., 2015).

חשיבותו של המנהיג אף מתבטאת בדרך שבה צופה את העתיד ומשפיע עליו. האופן שבו הוא מפתח עובדים, מכוון את משכורותיהם, ומה היא כוונותיו (או כוונותיה) כלפי הארגון. כלומר, למנהיג יש חזון, אך חזון זה אינו דווקא מופשט או ערטילאי, אלא כזה שניתן להבין בדיוק את המשמעות של כוונותיו ולמדוד את האופן שחזון זה מוביל את הארגון על כלל מחלקותיו ואת עובדיו לאותה המטרה (Javidan et al., 2016). לבסוף, ניתן לציין נקודה אחרונה הנוגעת לחשיבות המנהיג והיא הדרך שבה הוא מקבל ריקושטים ומשתמש בהם למען שיפור מנהיגותו ושיפור הארגון. כלומר, התקשורת שיש למנהיג עם עובדיו, רמת השקיפות משפיעה במידה רבה על התרבות הארגונית ולמעשה מעצבת אותה. כלומר, מנהיג צריך להיות כזה שאמור לתת דוגמה לכלל העובדים, והדרך שבה הוא מתקשר איתם הכרחית לעיצוב התקשורת בין